

## NOTE METHODOLOGIQUE

### ETABLIR LE PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET HOMMES

#### TEXTES DE REFERENCE

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, signé par la FHF ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ;
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

#### ELEMENTS DE CONTEXTE

En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans (renouvelable).

L'élaboration de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la politique générale des ressources humaines de l'établissement. Il est en lien avec le projet social d'établissement et contribue notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

L'établissement s'appuie sur un référent égalité pour incarner et mettre en œuvre le plan d'action (conformément à l'axe 1.5 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018).

Ce plan d'action promeut l'égalité professionnelle, dans le cadre plus large de la lutte contre les discriminations qui trouve de nombreuses traductions juridiques :

- ☞ L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 réprime les discriminations au sens large dès lors que l'agent correspond aux critères énoncés et se trouve dans une situation visée par l'article.
- ☞ L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, consacre l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe. Tout agissement sexiste est également prohibé.
- ☞ Les articles 6 ter et 6 quinquies de la même loi proscrivent les faits constitutifs de harcèlement moral et physique.

La responsabilité de l'employeur est engagée dès le signalement d'agissements discriminatoires. Il est tenu de prendre des mesures pour les faire cesser et protéger la victime de ces agissements, indépendamment de tout dépôt de plainte ou d'engagement de procédure pénale. L'employeur dispose de deux outils juridiques :

- **La protection fonctionnelle** : Les professionnels hospitaliers, qu'ils soient agents titulaires (article 11 de la loi de 1983), contractuels de droit public (article 32 de la loi de 1983), ou personnels médicaux (article L. 6152-4 du Code de la santé publique), peuvent bénéficier d'une protection fonctionnelle. Ce droit est énoncé à l'article 11, IV de loi n° 83-634. La protection fonctionnelle comporte une obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation sur le plan civil et pénal. Une circulaire du 2 novembre 2020 précise que cette protection peut être octroyée à titre conservatoire. Les établissements sont invités à prendre en compte les menaces et attaques des agents sur les espaces numériques dans le cadre de leurs fonctions ; à mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont sont l'objet les agents publics ainsi qu'à mettre en place un suivi des protections accordées.
- **La suspension** : l'article 30 de loi de 1983 dispose que l'agent public, titulaire ou non, qui se rend coupable d'une faute grave, qu'il s'agisse d'une violation de ses obligations professionnelles ou d'infractions de droit commun, peut être suspendu par l'autorité investie du pouvoir de discipline.

L'agent qui commet des actes/agissements discriminatoires ou relevant de harcèlement moral ou sexuel s'expose en outre à des sanctions disciplinaires et pénales :

- **Les sanctions disciplinaires** : Tout agissement de discrimination ou de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire par l'AIPN – soit le chef d'établissement et par délégation le directeur des ressources humaines. La procédure disciplinaire est une procédure formalisée, contrôlée par le juge administratif.
- **Les sanctions pénales** : les agents se rendant coupables d'actes de discrimination (article 225-1 à 225-1-2 du code pénal), de harcèlement moral (article 222-33-2 du code pénal) et de harcèlement sexuel (article 222-33 du code pénal) encourent des sanctions pénales (peines de prison et emprisonnement).

La FHF a réalisé un guide présentant les notions de discriminations, d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral et les conséquences afférentes mentionnées ci-dessus, disponible via le lien suivant : <https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Amelioration-des-conditions-de-travail/Protocole-egalite-professionnelle>).

## ELABORATION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action s'appuie nécessairement sur **un diagnostic de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'établissement**. Les principales données se trouvent au sein de la base de données sociales et du rapport social unique ou du bilan social.

Le plan d'action est ensuite élaboré par le chef d'établissement. Il est soumis à l'avis de la commission médicale d'établissement et du comité technique d'établissement (CTE) jusqu'à la mise en place du comité social d'établissement (CSE) en 2022. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action doit préciser :

- **Les mesures auxquelles s'engage l'établissement ;**
- **Les objectifs à atteindre ;**
- **Les indicateurs de suivi ;**
- **Le calendrier de mise en œuvre.**

Il doit être rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

---

## I. Les axes du plan d'action

Le plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés à l'article 6 septies de la loi n°83-634. Il s'articule autour de 4 axes obligatoires :

### 1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Etablir un diagnostic

Ce premier axe est destiné à l'analyse statistique des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité salariale des agents et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière. Il traduit la notion de « travail de valeur égale », permettant à des agents occupant des emplois différents de « valeur égale », de disposer d'une égale rémunération. Ce processus implique de comparer la nature des tâches et les exigences imposées pour l'exercice des fonctions<sup>1</sup>.

Une analyse par position statutaire peut être réalisée en différenciant les agents contractuels et les fonctionnaires :

- **Pour les fonctionnaires**, il peut être opportun d'analyser les écarts de rémunération liés à la quotité de travail, la féminisation ou masculinisation de certains corps, les écarts démographiques, les écarts liés à la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires.
- **Pour les contractuels**, l'établissement peut réaliser une étude concernant les écarts de rémunération liés au type de contrat (CDI, CDD), aux fonctions occupées.

L'établissement peut aussi identifier des écarts de rémunération sur les modalités d'attribution des primes, la politique de promotion ou encore à titre d'exemple, la gestion des retours de congés pour motif familial.

L'établissement peut s'appuyer sur l'utilisation de l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>2</sup> mis à disposition des établissements publics et des administrations par la DGAFP.

#### Proposer des mesures concrètes

Cette première analyse peut permettre d'identifier les approfondissements d'analyses nécessaires via le développement d'indicateurs spécifiques ou leur suivi dans le temps dans certains secteurs/services ou certains métiers/corps.

Cette analyse peut encore permettre de mettre en œuvre des mesures correctrices immédiates en cas de constats d'écarts injustifiés.

A moyen terme, des mesures ciblées comme la mise en place d'un programme de « coaching », d'accompagnement des agents femmes vers les emplois à responsabilité afin de réduire les écarts de rémunération sur ces emplois peut aussi être proposée.

### 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

#### Etablir un diagnostic

Les actions portées par cet axe visent à garantir l'égal accès des agents, indépendamment de leur sexe, aux emplois de la fonction publique, notamment au travers d'une analyse de la mixité des métiers et la répartition femmes/hommes au sein des personnels.

Un état des lieux en matière de politique de recrutement est incontournable :

---

<sup>1</sup> [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#), du Défenseur des droits

<sup>2</sup> [Documentation de l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP](#)

- **Recrutement externe** : il peut être intéressant de comparer la proportions hommes/femmes parmi les candidatures et les nouveaux recrutés en fonction des métiers.
- **Recrutement interne** en lien avec la politique de mobilité entre services et en référence aux LDG qui doivent comporter des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement.

En matière de promotion, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action peut préciser les actions de rééquilibrage mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade. Cet axe de travail peut également s'appuyer sur les dispositifs d'accompagnement des agents dans l'accès aux fonctions à responsabilité (détection des potentiels, mentorat, formation...)

#### **Proposer des mesures concrètes**

Selon les disparités mises en lumière, un travail sur les stéréotypes genrés peut être engagé auprès :

- **de l'ensemble des professionnels et des potentiels candidats** : campagne de communication de portraits des agents aux métiers atypiques/féminisés/masculinisés pour favoriser la mixité des métiers, campagne de sensibilisation des professionnels sur les comportements sexistes sur le lieu de travail,
- **de l'ensemble des professionnels** : sensibilisation à la prévention des comportements sexistes sur le lieu de travail,
- **des encadrants** : formation au recrutement, formation à l'entretien annuel prenant en considération cet enjeu.

### **3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**

#### **Etablir un diagnostic**

Promouvoir et favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des agents passe par une analyse de l'organisation de travail au travers de ce prisme. L'établissement prend-il cet enjeu en considération dans l'élaboration des règles en matière de temps de travail :

- Elaboration des plannings
- Pose des congés
- Politique de remplacement
- Télétravail

Le diagnostic peut également s'appuyer sur le recensement des mesures de soutien à la parentalité existantes dans l'établissement (accompagnement de la prise de congés familiaux, reprise des fonctions après un congé familial, crèche hospitalière...).

**Mesures concrètes** : suivant cette analyse, les actions à mettre en œuvre peuvent être identifiées et proposées telles que l'accompagnement des futurs et jeunes parents par la mise en place d'un entretien individuel programmé avec la responsable des ressources humaines ou le référent égalité, diversité et handicap, ou la mise en place d'un guide des futurs et nouveaux parents.

### **4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

#### **Etablir un diagnostic**

Cet axe représente un enjeu majeur du plan d'action puisqu'il permet de décliner les dispositions du décret n°2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

**Le dispositif de signalement  
des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Le dispositif de signalement doit comporter :

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- une procédure d'orientation de ces agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- une procédure d'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif de signalement doit préciser :

- Les modalités selon lesquelles un agent peut adresser un signalement, fournir les faits et éventuellement les informations ou documents de nature à étayer son signalement et fournir les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement ;
- Les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement est informé de la réception de celui-ci et des suites qui y sont données ;
- Les mesures destinées à garantir la confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, faits, personnes visées et personnes en charge de traiter le signalement.

Les procédures du dispositif de signalement doivent être fixées par l'AIPN, après avis du CTE et CHSCT (remplacés par le CSE en 2022).

Les agents doivent être informés de l'existence de ce dispositif, des procédures qu'il prévoit ainsi que des modalités définies. Enfin, le dispositif de signalement doit être établi au plus tard le 1er mai 2020.

Le plan d'action peut également permettre de mettre en lumière les mesures visant à accroître la formation à la prévention des violences, du harcèlement et des discriminations ou encore les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.

### Proposer des mesures concrètes

Le déploiement de ce dispositif de signalement doit faire l'objet d'un accompagnement pour éviter une sous-déclaration induite par une méconnaissance du dispositif ou des garanties de confidentialité.

L'analyse des signalements, en lien avec l'ensemble des acteurs associés au dispositif, doit conduire à la mise en place d'actions correctrices et de prévention, notamment si des secteurs/services ou des métiers/grades sont identifiés comme particulièrement exposés.

\*

Des thématiques supplémentaires peuvent être ajoutées à ces 4 axes par les établissements portant à titre d'exemples sur la gouvernance, la politique adoptée par l'établissement en faveur de l'égalité femmes/hommes.

---

## II. Calendrier de mise en œuvre et sanctions

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 prévoit que le plan d'action doit être réalisé **au plus tard le 30 décembre 2020**.

Il est soumis pour avis au CTE jusqu'à la mise en place du CSE et à la commission médicale d'établissement.

En application du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, il doit ensuite être **transmis au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2021 aux ARS**.

Si le plan n'est pas transmis avant le 1<sup>er</sup> mars 2021 :

→ Les ARS demandent aux établissements concernés de se conformer à leur obligation.

→ Sans envoi du plan d'action dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande (soit le 1<sup>er</sup> mai 2021), les établissements sont mis en demeure de transmettre ce plan dans un délai de 5 mois (soit le 1<sup>er</sup> octobre 2021).

→ A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les ARS peuvent prononcer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné.

→ En cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

Au regard de la situation sanitaire actuelle, la FHF est consciente des difficultés d'élaboration et de transmission des plans d'actions par les établissements dans les délais impartis. Cette information a été remontée à la DGAFP.

---

### III. Ressources

Différents guides sont proposés permettant d'appuyer les établissements lors de la réalisation de leurs plans d'action :

- [Référentiel](#) de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, du Ministère de l'action et des comptes publics, édition 2019 ;
- [Dispositif d'accompagnement](#) « Les clés de l'égalité » de l'ANFH ;
- [Référentiel](#) des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, d'octobre 2020 ;
- [Rapport](#) « Femmes et santé, feuille de route 2016 », du Ministère des affaires sociales et de la santé ;
- [Feuille de route](#), Bilan 2013, programme d'actions 2014, comité interministeriel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère des droits des femmes ;
- [Kit](#) pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail, du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de novembre 2016 ;
- [Guide](#) de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, Ministère de la fonction publique, 2017.