https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/decret-n-2020-528-du-4-mai-2020-definissant-les-modalites-delaboration-et-de-mise-en-oeuvre-des-plans-daction-relatifs-legalite-professionnelle-dans-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
04/05/2020
L’article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que l’Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ainsi que l’ensemble des établissements publics de la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d’action pluriannuel (de 3 ans maximum renouvelables) pour assurer l’égalité professionnelle des femmes et des hommes.
Pris sur ce fondement, le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a pour objet de définir les modalités d’élaboration et de mise en œuvre de ces plans d’action.
Après avoir défini les autorités compétentes pour établir et réviser le plan d’action, le décret apporte des précisions sur le contenu du plan : il précise la période sur laquelle il porte, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.
Le plan d’action doit être transmis avant le 1er mars suivant le terme du plan précédent aux autorités compétentes. A défaut de transmission du plan d’action avant le 1er mars de l’année suivant le terme du plan précédent, les autorités compétentes doivent demander aux employeurs publics de se conformer à leur obligation. Si le plan d’action n’a toujours pas été envoyé dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités doivent mettre en demeure les employeurs publics de se conformer à leurs obligations. A l’issue du délai de mise en demeure (5 mois) et en l’absence de conformité, les autorités compétentes prononcent une pénalité. Celle-ci est fixée 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.