



Le plan égalité femmes-hommes dans la fonction publique hospitalière

Jean-Yves Copin

Le plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des trois principaux chantiers RH mis en place par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2020.

Il s'articule avec le rapport social unique et les lignes directrices de gestion. En effet, les données du rapport social unique viennent nourrir le plan sur l'égalité professionnelle, dont les dispositions influencent les lignes directrices de gestion, en matière de politique RH mais surtout concernant les critères d'avancement.

Désormais, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière (les dispositions sont identiques dans les deux autres fonctions publiques) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Contenu du plan

Aux termes de l'article L.132-2 du CGFP, le plan d'action comporte au moins des mesures visant :

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

La première étape consistera donc à présenter une évaluation des écarts de rémunération. Et ce n'est qu'en cas d'écarts significatifs que les établissements devront indiquer un plan d'action visant à traiter les écarts ;

2. À garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. 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 précise les actions 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.

Cette disposition nécessite un état des lieux, grade par grade, faisant apparaître à la fois la part des femmes et la part des hommes dans le tableau des agents promouvables et la part des femmes et des hommes dans le tableau d'avancement. Si un écart existe dans certains grades, le plan d'action viendra préciser les mesures à prendre et qui viendront impacter les lignes directrices de gestion ;

3. à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les dispositions visant à favoriser l'articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale sont nourries par les indicateurs fournis par le rapport social unique. Elles pourront également venir compléter les lignes directrices de gestion en matière de politique RH ;

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

Les données seront notamment issues du bilan du dispositif de signalement que les établissements doivent mettre en place.

Il s'agit d'un contenu minimum, les établissements peuvent décider d'ajouter d'autres éléments.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Précision

Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

En un clin d'œil



Procédure

Le plan d'action est établi et, le cas échéant, révisé :

- par le chef d'établissement,
- après avis du comité social d'établissement,
- après avis de la commission médicale d'établissement.

Le plan d'action précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans. Le choix se porte donc sur une durée de deux ans ou de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines minimums présentés ci-dessus.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Transmission

Le plan d'action est transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux directeurs généraux des agences régionales de santé.

À défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, l'ARS demandera aux établissements de se conformer à leur obligation.

À défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'ARS mettra en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'ARS prononcera une pénalité financière, fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'établissement concerné.

À NOTER!

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, le montant sera réduit à 0,5% de la même assiette.

Procédure nationale

Les directeurs généraux des ARS adressent au ministre chargé de la Santé, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, le bilan de la mise en œuvre de ces éléments. Ce bilan recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi que le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé de la Santé transmet au ministre chargé de la Fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, présentant de façon agrégée les données mentionnées à l'alinéa précédent.

Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

TEXTES APPLICABLES

- Code général de la fonction publique, art. L. 132-1 et suivants.
- 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.