



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau de l'organisation des politiques sociales
et développement des ressources humaines

Personne chargée du dossier :

Morgane CERANI

Tél. : 01 40 56 46 01

Mél. : morgane.cerani@sante.gouv.fr

La directrice générale de l'offre de soins

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
agences régionales de santé

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
établissements publics

NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 portant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

Date d'application : immédiate

Classement thématique : établissements de santé - personnel

Inscrite pour information à l'ordre du jour du CNP du 17 septembre 2021 – N° 67

Résumé : dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la présente note précise les mesures à mettre en œuvre en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

Mention Outre-mer : cette note s'applique sans spécificités aux collectivités d'Outre-mer.

Mots-clés : égalité professionnelle ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle.

Textes de référence :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- Article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de 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° 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.

Circulaire / instruction abrogée : néant.
--

Circulaire / instruction modifiée : néant.

Diffusion : les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
--

L'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par les employeurs publics et la majorité des organisations syndicales représentatives.

L'objectif a été d'intégrer des mesures contraignantes dans la loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019 et d'obtenir des **résultats tangibles avant 2022**.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, l'accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, introduit par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 résulte des dispositions de l'action 1.1 de l'axe 1 de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

L'élaboration des plans d'actions par les établissements était prévue au premier semestre 2021, ce qui devait permettre de dresser un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative lors du comité de suivi de juillet 2021.

A l'issue de cette phase, le Gouvernement s'est engagé à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

Du fait de la crise sanitaire, le déploiement de ces mesures a logiquement été en grande partie suspendu, mais alors que la situation revient progressivement à la normale, il convient d'insuffler une nouvelle dynamique sur cette priorité gouvernementale.

Pour rappel, les mesures à mettre en œuvre d'ici la fin de l'année sont les suivantes :

- **Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place ;**
- **Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle ».**

En application de l'article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, le plan d'action précise la période sur laquelle il porte et définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés aux 1° et 4° de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires cités ci-après :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il doit être précisé, pour chacun de ces domaines :

- les objectifs à atteindre ;
- les indicateurs de suivi ;
- leur calendrier de mise en œuvre.

Les instances de dialogue social pertinentes doivent être consultées et informées de la mise en œuvre et des modalités de déclinaison du plan d'action.

Le plan d'action sera ensuite transmis aux directeurs généraux des agences régionales de santé qui adresseront au ministre chargé de la santé, un bilan recensant 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.

En cas d'absence d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'action, l'article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 entend préciser et encadrer les modalités de détermination du montant de la **pénalité** prévue aux termes des dispositions de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans la limite prévue par la loi d'**1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels**.

Ainsi, le III de l'article 3 du décret susmentionné prévoit, à l'issue du délai de mise en demeure de cinq mois tel que précisé au II du même article, et dès lors qu'il est constaté l'absence de mise en conformité, la modulation suivante :

- 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels en cas d'absence de transmission de tout élément justifiant l'engagement de l'élaboration du plan ou en l'absence de renouvellement du plan d'action précédemment établi, matérialisé notamment par l'engagement d'une concertation avec les organisations syndicales ;
- 0,50 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels à défaut de transmission du plan d'action finalisé ou en l'absence de renouvellement du plan d'action précédemment établi.

Je vous serais obligée de bien vouloir assurer largement la diffusion de la présente note d'information au sein de vos services.

Vu au titre du CNP par le secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "signé".

Etienne CHAMPION

La directrice générale de l'offre de soins,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "signé".

Katia JULIENNE