**TABLEAU DE SUIVI DES MODIFICATIONS – ARTICLES 26 et 32 du PJL**

**Obligation plans d’action et dispositif de signalement – renforcement RSC**

**Articles 6 Quater A, 6 sexies, 6 septies et 6 octies nouveaux insérés dans la loi de n°83-634 et article 26-2 nouveau inséré dans la loi 83-54**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DISPOSITIONS ACTUELLES | DISPOSITIONS DU PJL | DISPOSITIONS CONSOLIDEES |
| obligation Plans d’action et dispositif de signalement – renforcement RSC |
| **Article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** :« Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle » | **ARTICLE 27 du PJL** I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée : 1° Après l’article 6 *ter*, il est inséré un article 6 *quater* A ainsi rédigé :« *Art. 6* quater *A. –* Les employeurs visés à l’article 2, mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent qui s’estime victime d’un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d’agissements sexistes.« Le dispositif de signalement a pour objet le recueil des signalements, et l’orientation vers les autorités compétentes en matière d’accompagnement des victimes et de traitement des faits signalés.« Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article. » ;2° Après l’article 6 *sexies*, il est inséré deux articles ainsi rédigés : « *Art. 6* septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l’article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l’Etat et des collectivités territoriales, élaborent et mettent en œuvre un plan d’action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.« Le plan d’action comporte *a minima* des mesures visant à : « - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;« - garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l’application des articles 58 de la loi du 11 janvier 1984, 79 de la loi du 26 janvier 1984 et 69 de la loi du 9 janvier 1986, 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 ;« - favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;« - prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.« Le plan d’action est élaboré sur la base des données issues du rapport prévu à l’article 6 *octies*.« Sans préjudice de la négociation du plan d’action dans les conditions prévues à l’article 8 *bis*, les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique sont consultés sur ce plan d’action et informés annuellement de l’état de sa mise en œuvre.« L’absence d’élaboration du plan d’action mentionné au premier alinéa peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l’ensemble des personnels. « Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article, notamment les modalités de contrôle et de sanction en cas de non élaboration du plan d’action, [ainsi que le seuil à partir duquel les établissements publics mentionnés à l’article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l’Etat et des collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre le plan d’action pluriannuel prévu au présent article. « *Art. 6* octies*. –* Les administrations mentionnées à l’article 2 établissent chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.« Le rapport de situation comparé comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et d’agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle.« Le rapport mentionné au premier alinéa est présenté chaque année devant les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique.. « Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article. »II. – Après l’article 26-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé : « *Art*. *26-2*. – Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l’article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 précitée. » III. – L’article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 est abrogé. | **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983***Art. 6* quater *A. –* Les employeurs visés à l’article 2, mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent qui s’estime victime d’un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d’agissements sexistes.Le dispositif de signalement a pour objet le recueil des signalements, et l’orientation vers les autorités compétentes en matière d’accompagnement des victimes et de traitement des faits signalés.Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article. *Art. 6* septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l’article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l’Etat et des collectivités territoriales, élaborent et mettent en œuvre un plan d’action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.Le plan d’action comporte *a minima* des mesures visant à :  - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; - garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l’application des articles 58 de la loi du 11 janvier 1984, 79 de la loi du 26 janvier 1984 et 69 de la loi du 9 janvier 1986, 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 ; - favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; - prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Le plan d’action est élaboré sur la base des données issues du rapport prévu à l’article 6 *octies*. Sans préjudice de la négociation du plan d’action dans les conditions prévues à l’article 8 *bis*, les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique sont consultés sur ce plan d’action et informés annuellement de l’état de sa mise en œuvre. L’absence d’élaboration du plan d’action mentionné au premier alinéa peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l’ensemble des personnels.  Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article, notamment les modalités de contrôle et de sanction en cas de non élaboration du plan d’action, [ainsi que le seuil à partir duquel les établissements publics mentionnés à l’article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l’Etat et des collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre le plan d’action pluriannuel prévu au présent article.  *Art. 6* octies*. –* Les administrations mentionnées à l’article 2 établissent chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Le rapport de situation comparé comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et d’agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle. Le rapport mentionné au premier alinéa est présenté chaque année devant les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique..  Un décret en Conseil d’Etat précise les conditions d’application du présent article. »**Loi n°84-53 du 26 janvier 1984** :  *Art*. *26-2*. – Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l’article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 précitée. **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** :~~Article 51. - Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle~~  |
|  | **Article 32 du PJL** XII. – Les plans d’action mentionnés à l’article 26 sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.  |  |