

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CRÉATION D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT POUR LES AGENTS VICTIMES D'UN ACTE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

Article 80 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 80 de la loi insère un article 6 quater A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Les administrations, collectivités et établissements publics devront mettre en place **un dispositif spécifique dont l'objet sera de recueillir les signalements** des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif de signalement permettra également de recueillir les signalements **de témoins de tels agissements**.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions d'application de ce nouveau dispositif, notamment les conditions dans lesquelles il pourra être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité.

Cet article insère également un article 26-2 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que **les Centres de gestion** devront mettre en œuvre, pour les collectivités qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 80 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le plan d'action pluriannuel doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020

Afin d'assurer **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, l'article 80 de la loi a créé l'article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cet article oblige **les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants** à élaborer et mettre en œuvre **un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder **trois ans renouvelables**.

Ce plan d'action devra au moins comporter les mesures suivantes :

- ▶ Evaluer, 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 de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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** ;
- ▶ Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- ▶ Prévenir et traiter **les discriminations**, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'action devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du **rapport social unique** prévu à l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 établi chaque année par les administrations (rapport créé par l'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique).

Le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réalisé dans le cadre du bilan social qui avait été instauré par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 est, quant à lui, supprimé.

Les **comités techniques** (jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances), puis les **comités sociaux territoriaux**, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

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

AJOUT DE LA SITUATION DE GROSSESSE À LA LISTE DES THÉMATIQUES NE POUVANT DONNER LIEU À DISCRIMINATION

Article 81 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 80 de la loi ajoute la **situation de grossesse** à la liste des thématiques ne pouvant donner lieu à une **distinction entre les fonctionnaires** (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

INAPPLICABILITÉ DU JOUR DE CARENCE AUX CONGÉS DE MALADIE ACCORDÉS EN SITUATION DE GROSSESSE

Article 84 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, qui avait réintroduit **une journée de carence** pour la prise en charge des congés de maladie des personnels du secteur public, est complété.

Désormais, cette journée de carence ne s'appliquera pas **aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION

Article 82 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI concerné

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 est modifié afin :

- ▶ D'ouvrir au CNFPT et **abaisser à 40 000 habitants**, contre 80 000 auparavant, **le seuil à partir duquel au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction** des régions, des départements ainsi que des communes et des EPCI **doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.**
- ▶ **D'exclure de cette obligation les collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels** créés par leurs organes délibérants.
- ▶ **De prévoir des règles dérogatoires en cas de fusion de collectivités ou d'EPCI.** Ainsi, dans les 6 mois suivants la fusion, la nomination sur un emploi de direction de la nouvelle entité d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une des collectivités fusionnées sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi.
- ▶ **D'abaisser à quatre (contre 5 auparavant), le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée**, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel ; ceci dans le but de faciliter le contrôle de cette obligation de nominations équilibrées.

S'agissant de la contribution due en cas de manquement, l'article modifie la terminologie et prévoit que le calcul s'effectuera au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » et non plus « d'unités manquantes ».

Surtout, il **ouvre une dérogation** en prévoyant la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe, **de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40% dans ses primo-nominations.** Les mesures permettant de tendre vers cette proportion seront définies au sein d'un plan d'actions.

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS ET INSTANCES DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT, L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION INTERNE

Article 83 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi insère les articles 16 ter et 16 quater dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin d'harmoniser les règles de représentation équilibrée dans les **jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires**.

Ces jurys et instances de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une **proportion minimale de 40 %** de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers pourront, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des **dispositions dérogatoires** à la proportion minimale de 40 %.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de **trois personnes**, il est procédé à la nomination **d'au moins une personne de chaque sexe**.

La **présidence des jurys et des instances de sélection** constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires (concours, examens professionnels promotion interne et avancement de grade) devra être confiée **de manière alternée** à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne pourra excéder **quatre sessions consécutives**.

CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT EN POSITION DE CONGÉ PARENTAL ET DE DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le **congé parental** était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Les dispositions de l'article 83 de la loi prévoient que le fonctionnaire placé en position de congé parental **conservera désormais ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans** pour l'ensemble de sa carrière. Cette période étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 75 de la loi du 26 janvier 1984).

En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en période de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Une dérogation à cette règle générale a été introduite par l'article 109 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour les agents qui exercent une activité professionnelle.

L'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique étend cette dérogation au fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité pour élever un enfant**. Dans cette position, il conservera maintenant, pendant **une durée maximale de cinq ans**, ses droits à l'avancement. Cette période étant également assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 72 de la loi du 26 janvier 1984).

Il est également créé un article 75-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, **au titre de ces deux positions**, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'**une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière**.

Exemple : *un fonctionnaire bénéficie d'un congé parental d'une durée de trois ans puis d'une disponibilité pour élever un enfant pour une période de cinq ans. Il est donc placé hors de son administration ou service d'origine pour une durée totale de huit ans. Il ne conservera ses droits à l'avancement que pour une durée totale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.*

PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES POUR L'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 concernant les lignes directrices de gestion

L'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 est complété par un alinéa afin de prendre en compte, dans **les lignes directrices de gestion** (créées par la loi à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984) la **situation respective des femmes et des hommes** dans les cadres d'emplois et grades concernés pour **l'avancement de grade au choix**.

En outre, **le tableau annuel d'avancement au choix** devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Il convient de rappeler que le plan d'action pluriannuel, instauré par l'article 80 de la loi à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (voir ci-dessus), doit préciser, lorsque la part de femmes ou d'hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, 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 **d'avancement de grade**.

CRÉATION D'UNE HEURE D'ALLAITEMENT

Article 46 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Cet article prévoit **la création d'un aménagement horaire** permettant aux agents d'allaiter leurs enfants.

Cet aménagement sera possible pendant **une année à compter de la naissance de l'enfant**, à raison **d'une heure maximum par jour**.

Cet aménagement pourra être accordé **sous réserve des nécessités de service**.

Un décret viendra définir ses modalités d'utilisation.