



# LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Focus : Egalité professionnelle

La présente note a pour objet de présenter synthétiquement les mesures prévues dans les articles 80 à 85, puis 89 à 93 de la loi n°2019-28, dans son titre V qui s'intitule « *Renforcer l'égalité professionnelle* ».

## **REFERENCES :**

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique
- Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018
- Guide ANDCDG « *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT* »

## **PLAN :**

- I. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévenir les discriminations**
  - A. Mettre en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
  - B. Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle
  - C. Interdire les discriminations liées à l'état de grossesse
  - D. Organiser des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction
  - E. Proposer des représentations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours et examens professionnels
  - F. Organiser un avancement « équilibré »
- II. Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap**
  - A. Préciser et renforcer le cadre juridique de l'obligation d'emploi
  - B. Instaurer de nouveaux droits à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière
    1. Adapter les conditions de déroulement des épreuves de concours
    2. Instaurer une possibilité dérogatoire à la nomination statutaire pour pérenniser les apprentis handicapés
    3. Créer des dispositions statutaires dédiées de promotion interne
  - C. Sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés
    1. Faciliter les mesures de compensation du handicap
    2. Consécration d'un nouvel acteur : le référent handicap

# I. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévenir les discriminations

## A. Mettre en place un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

*Article 80 de la loi n°2019-828*

*Ajoute un article 6 quater A la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

Les collectivités et établissements publics devront instituer **un dispositif de signalement** qui aura pour objet 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. La collectivité devra orienter ces agents vers des autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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

Toutes les collectivités et établissements publics devront proposer ce dispositif de signalement, pour tous leurs agents.

Les centres de gestion organiseront de manière mutualisée, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu.

Un **décret en Conseil d'État** précisera les conditions d'application du dispositif de recueil des signalements (possibilités de mutualisation notamment par les Centres de Gestion, respect de la confidentialité, accessibilité du dispositif, etc.).

## B. Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle

*Article 80 de la loi n°2019-828*

*Ajoute un article 6 septies à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

Il s'agit d'élaborer et mettre en œuvre **un plan d'action pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès 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.
- 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.

**L'absence d'élaboration du plan d'action avant le 31 décembre 2020** ou son non-renouvellement pourront être sanctionnés par une pénalité financière égale au maximum à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

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

Les comités sociaux territoriaux (CST) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Sont concernés par cette disposition, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 20 000 habitants**.

Un **décret en Conseil d'Etat** viendra préciser les modalités de ce plan d'action, mais la loi prévoit que collectivités et établissements publics devront avoir élaboré ce document **avant le 31 décembre 2020**.

### C. Interdire les discriminations liées à l'état de grossesse

*Article 81 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

L'article 81 de la loi n°2019-828 complète la liste, définie à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, des discriminations interdites afin d'y intégrer « l'état de grossesse ».

Cette disposition concerne l'ensemble des agents publics en situation de grossesse, dans toutes les collectivités et établissements publics.

Cette disposition est d'**application immédiate**.

### D. Organiser des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction

*Article 82 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019*

*Modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

Les nominations dans les emplois fonctionnels de direction 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**.

Le respect de l'obligation sera désormais apprécié par cycle de 4 nominations, intervenues soit dans une même année civile, soit entre deux renouvellements de l'organe délibérant (si la collectivité a procédé à moins de 4 nominations sur l'année civile).

En cas de fusion de collectivités ou d'EPCI, dans les 6 mois suivant cette fusion, la nomination, à un poste de direction de la collectivité issue de la fusion, d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction au sein d'une des collectivités fusionnées, est considérée comme un simple renouvellement et n'est pas comptabilisée dans le respect de l'obligation.

**En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due**, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Toutefois, une dispense de contribution est instituée, en cas de non-respect de l'obligation sur un cycle de 4 nominations, si les emplois de la collectivité assujettis à l'obligation de primo-nominations équilibrées sont occupés par 40% au moins de personnes de chaque sexe.

L'obligation de nominations équilibrées est applicable :

- Comme c'était le cas auparavant : aux emplois de direction des régions et des départements ;
- Aux emplois de directions des communes et établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 40 000 habitants** (seuil abaissé de 80 000 à 40 000 habitants) ;
- Aux emplois de direction du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (nouveau).

Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de 3 emplois fonctionnels.

Le montant de la contribution financière due en cas de non-respect de l'obligation :

- est fixé à 50 000 € par bénéficiaire manquant pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants ;
- est inchangé à 90 000 € pour les autres strates de collectivités ; ce montant s'applique également au CNFPT.

A noter également que les collectivités concernées par l'obligation de nominations équilibrées aux emplois de direction sont tenues de déposer, auprès du représentant de l'Etat dans le département ou la région, selon les modalités et le modèle précisés par la circulaire du 11 avril 2016, une déclaration annuelle. Celle-ci est transmise au plus tard le 30 avril de chaque année et comporte, par emploi et par type d'emploi, les éléments suivants :

- Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de quatre nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- Le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ;
- La répartition par sexe des agents
- Le montant de la contribution éventuellement due.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter **à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux**, et à compter du renouvellement du conseil d'administration du CNFPT consécutif au prochain renouvellement des conseils municipaux.

## E. Proposer des représentations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours et examens professionnels

*Article 83 de la loi n°2019-828*

*Crée les articles 16 ter et 16 quater dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Modifie l'article 42 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

*Décret n°2020-97 du 5 février 2020, article 1*

*Modifie le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013*

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.

Ces désignations des membres des jurys et des instances de sélection doivent respecter une proportion **minimale de 40% de personnes de chaque sexe**. A titre exceptionnel, des dérogations à cette proportion minimale peuvent être fixées par les statuts particuliers.

Pour les jurys ou instances de sélection composée 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 est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Il peut être dérogé à la règle de la présidence alternée lorsqu'une disposition prévoit que le président d'un jury exerce cette mission en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité, notamment de président ou de directeur d'un établissement ou d'une instance d'évaluation.

Sont concernés par ces dispositions, les Centres de Gestion organisateurs des concours et examens professionnels, ainsi que les collectivités et établissements publics ayant leurs propres instances de sélection pour les nominations par promotion interne et les avancements de grade suite à examen professionnel.

Cette disposition est applicable depuis l'entrée en vigueur du décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique, soit le 8 février 2020.

## F. Organiser un avancement « équilibré »

*Article 85 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 79 de la loi n°84-53*

Il convient de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré, dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion.

**Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes** dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Lorsque la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement ne correspond pas à la proportion entre les femmes et les hommes des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade, les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants devront proposer des mesures correctrices dans leur plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

Sont concernés, toutes les collectivités et établissements publics.

Cette disposition est d'application immédiate.

# II. Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

## A. Préciser et renforcer le cadre juridique de l'obligation d'emploi

*Article 90 de la loi n°2019-828*

*Crée les articles 33 à 40 de la loi 83-634*

Il est instauré dans le statut de la fonction publique **le contenu des articles L323-2 à L323-8-8 du Code du travail** relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il est rappelé l'obligation d'emploi pour les employeurs territoriaux comptant au moins 20 agents en ETP (équivalent temps plein).

Le délai de mise en conformité des entités publiques qui comptent 20 agents en ETP, soit au moment de leur création, soit en raison de l'accroissement de leur effectif, est **fixé par décret** et **ne peut excéder 3 ans**. (5ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020)

Il est instauré l'obligation de déclaration auprès du FIPHFP pour les collectivités comptant moins de 20 agents en ETP.

Pourront être pris en compte dans le calcul du taux d'emploi, les agents en période de préparation au reclassement. L'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi peut également être pris en compte.

Les modalités de déclaration des dépenses sont également modifiées. Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail (créé par la loi 2018- 771 du 5/9/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) : sous-traitance, entreprises adaptées, établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), travailleurs indépendants reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le FIPHFP voit sa gouvernance modifiée par la représentation du service public de l'emploi. Le comité national sera chargé d'établir un rapport annuel soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées. Le FIPHFP devra publier les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Sont concernés, toutes les collectivités et en particulier les collectivités de moins de 20 agents en ETP qui devront effectuer obligatoirement une déclaration d'emploi auprès du FIPHFP.

En ce qui concerne les employeurs publics et la mise en conformité du droit applicable aux agents en situation de handicap, les dispositions entrent en vigueur le 01/01/2020 après parution d'un décret en Conseil d'Etat.

Concernant l'obligation de déclaration pour les collectivités de moins de 20 agents, un décret en Conseil d'Etat est attendu et entrera au plus tard le 01/01/2022.

## B. Instaurer de nouveaux droits à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière

### 1. Adapter les conditions de déroulement des épreuves de concours

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'article 35 de la loi 84-53*

La rédaction de l'article 35 relatif aux possibilités de dérogation aux règles normales de déroulement des concours pour les candidats handicapés est élargie à l'ensemble du champ des handicaps et non plus uniquement en référence au handicap physique. De même, il n'est plus fait référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour faire bénéficier les candidats des aménagements d'épreuves.

Sont concernés, tous les organisateurs de concours dans la FPT.

Un décret en Conseil d'Etat viendra fixer les conditions d'application de cet article.

### 2. Instaurer une possibilité dérogatoire à la nomination statutaire pour pérenniser les apprentis handicapés

*Article 91 de la loi n°2019-828*

A titre expérimental, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

La titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'avis d'une commission de titularisation chargée d'examiner le parcours professionnel et de réaliser un entretien avec l'agent.

Les apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi en contrat dans les collectivités sont concernés par cette nouvelle disposition.

Un **décret en Conseil d'Etat** doit préciser les modalités de cette expérimentation prévue pour **une durée de 5 ans** à compter de la publication de la loi, ainsi que les modalités de mise en œuvre et conditions individuelles d'accès à cette possibilité.

### 3. Créer des dispositions statutaires dédiées de promotion interne

*Article 93 de la loi n°2019-828*

*Disposition autonome*

**A titre expérimental**, les fonctionnaires BOE peuvent accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'une durée de services publics minimale. Au terme de la période de détachement, qui peut être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.

Le détachement et l'éventuelle intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Sont concernés par cette expérimentation, uniquement les fonctionnaires BOE.

Cette disposition entrera en vigueur **à compter du 01/01/2020** pour une expérimentation jusqu'au 31/12/2025.

Un **décret en Conseil d'Etat** définira les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et les conditions statutaires individuelles d'accès à cette possibilité.

## C. Sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés

### 1. Faciliter les mesures de compensation du handicap

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'Article 6 sexies de la loi 83-634*

Les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux BOE :

- D'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,
- De développer un parcours professionnel
- D'accéder à des fonctions de niveau supérieur
- De bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les agents en situation de handicap pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Sont concernés par ces dispositions, l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions d'application de cet article.

## 2. Consécration d'un nouvel acteur : le référent handicap

*Article 92 de la loi n°2019-828*

*Modifie l'Article 6 sexies de la loi 83-634*

Tout agent a le droit de consulter un **référént handicap**, chargé :

- De l'accompagner tout au long de sa carrière
- Et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions d'application de cet article.