

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle

Les dispositions d'application immédiate

Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

Art. 6 loi n°83-634 du 13 juillet 1983

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est complété afin d'y intégrer le mot « grossesse ».
Ainsi aucune distinction ne doit être faite à l'égard d'un agent du fait de son état de grossesse.

Suppression du jour de carence des agents en état de grossesse

Art. 115 II de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 1987

La journée de carence ne s'applique plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, que l'arrêt de travail soit en lien ou non avec l'état de grossesse.

Organisation des concours sur titre

Art. 36 loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Désormais, l'organisation de concours et examens professionnels de **toutes les filières** pourront être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats.

Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

Principe de présidence alternée des jurys et des instances de sélection

Art. 16 quater loi n°83-634 du 13 juillet 1983

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternative à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Des dérogations peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions applicables au 1er janvier 2020

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, militaires de guerre et assimilés

Art. 33 à 40 loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Création d'un chapitre intitulé « de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

L'article 33 précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doivent employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Pour le calcul du taux d'emploi l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année selon la date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Cet article est applicable au 1er janvier 2020 sauf le IV qui est applicable au **1er janvier 2022** et qui dispose que « Les employeurs publics qui comptent **moins de vingt agents** à temps plein ou leur équivalent **déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.** »

Les nouveaux articles 34 à 39 précisent les modalités de calcul du taux d'emploi, les missions du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, celles du comité national, les règles pour s'acquitter de l'obligation d'emploi et l'intérêt à agir des associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

[Les dispositions applicables au renouvellement des assemblées délibérantes \(mars à juin 2020\)](#)

Nominations équilibrées au sein des emplois supérieurs et de direction

Art. 6 quater loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Dans le cadre de l'égalité des sexes, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants 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.

Ce dispositif ne s'applique pas aux collectivités ou établissements publics comptant moins de trois emplois fonctionnels de direction.

Une contribution est due en cas de non-respect de cette disposition

Les conditions d'application, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables des montants dus seront prises par décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions applicables au 1er janvier 2021

Prise en compte de la situation des femmes et des hommes pour l'avancement de grade

Art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés par un avancement de grade.

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 sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Les dispositions soumises à la parution d'un décret d'application

Dispositif de recueil des signalements

Art. 6 quater A loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Cet article prévoit que les administrations devront instituer un dispositif de signalement en faveur des agents qui s'estiment victime :

- D'un acte de violence ;
- De discrimination ;
- De harcèlement moral ;
- De harcèlement sexuel ;
- D'agissements sexistes ;

et de les orienter vers les autorités compétentes pour les accompagner, les soutenir et assurer leur protection.

Les signalements de témoins de tels agissements pourront être recueillis.

Les modalités de cette procédure seront prises par décret en Conseil d'Etat notamment sur les conditions dans lesquelles ce dispositif peut être mutualisé et les exigences en termes de confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

Art. 26-2 loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Les Centres de gestion peuvent mettre en place pour le compte des collectivités et établissements publics **qui en font la demande**, le dispositif prévu de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.

Adoption d'un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle (collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants)

Art. 6 septies loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel élaboré sur la base des données issues du rapport social unique élaboré chaque année. Le comité social territorial est

consulté sur le plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre. La durée de ce plan d'action ne peut excéder trois ans renouvelables qui visera à :

- 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. Ce plan d'action devra également préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes en détaillant les actions en matière de promotion interne 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 de plan ou de son non renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les conditions d'application de cet article seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Ces plans d'action devront cependant être élaborés au plus tard au 31 décembre 2020.

Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection

Art. 16 ter loi n°83-634 du 13 juillet 1983

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

L'autorité chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40% de personne de chaque sexe. Pour les jurys de trois personnes, il doit être procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

Organisation des concours

Art. 36 loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret.

Expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap

Dès le 8 août 2019 et pendant une période de cinq ans, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient à l'issue

de leur contrat sous réserve de la vérification de l'aptitude professionnelle, de l'avis d'une commission et d'un entretien avec la personne concernée.

Un décret fixera les modalités de cette expérimentation, les conditions minimales de diplôme exigées et de renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap – Aménagement des concours

Art. 6 sexies loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer leur parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Cet article prévoit la création d'un référent handicap dont la mission est d'accompagner le travailleur handicapé 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.

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

En cas de mobilité de l'agent atteint d'un handicap, toutes les mesures doivent être prises pour que l'agent conserve ses équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Aménagement des concours pour les agents en situation de handicap

Art. 35 loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Détachement ou intégration directe dans un cadre d'emplois de niveau supérieur des fonctionnaires en situation de handicap

Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, une procédure de promotion dérogatoire au droit commun est mise en place pour les fonctionnaires en situation de handicap.

Ils pourront accéder à un cadre d'emplois supérieur par la voie du détachement sous réserve d'une durée de service suffisante. Au terme de ce détachement qui peut par ailleurs être renouvelé, ils pourront être intégrés dans le cadre d'emplois après avis d'une commission sur l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.

Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat, notamment la durée des services exigée des candidats au détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixera également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.