

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE V : RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE (ARTICLES 29 A 35)

Le cinquième chapitre de la petite loi, relatif au renforcement de l'égalité professionnelle, améliore des dispositifs préexistants de prévention des discriminations et en introduit de nouveaux. La présente fiche passe en revue les innovations apportées par ce dernier chapitre, entre véritables avancées, déclarations de bonnes intentions, et modifications d'ordre cosmétique.

L'article 29 du projet introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires l'article 6 quater A, qui crée un dispositif spécifique de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes aux témoins de tels actes. Un amendement y ajoute les actes de discrimination.

Ce dispositif sera applicable à l'ensemble des administrations visées par l'article 2 de la loi précitée, à l'exception des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire.

Toutefois, le présent projet n'apporte pas de précisions sur le fonctionnement de ce dispositif et sur les garanties d'accessibilité et de confidentialité qu'il comporte, qui seront précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Surtout, ce même article introduit l'article 6 septies qui crée le « *plan d'action pluriannuel* » pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable à l'Etat, ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

Concrètement, ce plan d'action devra inclure *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* »
- « *favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle* »
- « *Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes* ».

Enfin, la loi prévoit une pénalité pour les collectivités qui ne se seraient pas dotées d'un tel plan d'action, dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Ce mécanisme de sanction, et l'instauration d'un tel plan d'action, n'est en réalité qu'une transposition d'un dispositif déjà mis en œuvre dans le secteur privé, depuis l'adoption de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et codifié aux articles L. 1142-8 et suivants du code du travail, démontrant à nouveau les multiples convergences entre le droit du travail et de droit de la fonction publique.

Par voie d'amendement, un **article 29 bis** a été créé afin de rajouter « *l'état de grossesse* » à la liste des discriminations prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée,

Bien que cet ajout ne nous semble pas forcément nécessaire, dès lors que les discriminations fondées sur l'état de santé étaient déjà prohibées, il démontre encore davantage la protection accordée aux femmes enceintes.

L'article 30 prévoit l'extension et le renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction.

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

Le Conseil d'Etat a toutefois précisé dans son avis que le principe constitutionnel d'égal accès de hommes et des femmes aux emplois publics devait être concilié avec les autres principes constitutionnels auquel le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger, et notamment le principe d'égalité devant la loi. La Haute Juridiction a donc rappelé que la prise en compte du nombre d'hommes et de femmes au sein d'un même corps ne pourra intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, ceux qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.

L'article 31 a pour objectif, bienvenu, de fusionner les dispositions régissant le principe de représentation équilibrée des membres de jurys de concours, en abrogeant les dispositions contenues et dupliquées dans les titres II, III et IV du statut général pour les insérer dans le titre I du statut, c'est-à-dire la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce même article introduit par ailleurs un mécanisme d'alternance de la présidence des jurys, en la confiant de manière alternée à un membre de chaque sexe.

L'article 32 rajoute à l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 qui prévoit les hypothèses d'inapplicabilité de la règle du jour de carence, en y ajoutant le cas des congés de maladie liés à la grossesse. L'article prévoit par ailleurs le maintien des primes de la fonction publique territoriale en cas de congé maternité.

L'article 33 prévoit le maintien des droits à avancement pour les fonctionnaires relevant des trois volets de la fonction publique pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou du congé pour convenances personnelles pour élever un enfant. À ce titre, cette modification s'inscrit dans la droite ligne de l'apport de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui prévoit que désormais il peut être dérogé au principe de suspension des droits à l'avancement des fonctionnaires lors d'une période de disponibilité.

Introduit par voie d'amendement, **l'article 33 bis** étend ce dispositif précité de maintien des droits à l'avancement pour les militaires et modifie en conséquence les articles L. 4138-14 et L. 4138-16 du code de la défense et crée un nouvel article L. 4138-17 au sein de ce même code, afin de prendre en compte de manière symétrique les avancées statutaires en faveur de la fonction publique d'Etat.

Article 33 ter nouveau crée quant à lui la possibilité, dans la fonction publique de l'Etat, de déléguer au préfet du département ou de la région l'organisation de concours à un niveau déconcentré, ou à l'échelle de circonscriptions administratives spécifiquement déterminées par un décret en Conseil d'Etat, en vue de faciliter les recrutements dans des zones géographiques où sont rencontrées des difficultés récurrentes de recrutement, et ce notamment, selon les auteurs de l'amendement, dans les collectivités d'outre-mer.

L'article 34 supprime la disposition figurant actuellement dans chaque loi statutaire, qui subordonne le droit de ne pas écarter d'un concours ou d'un emploi public en raison d'un handicap à la condition d'avoir été orienté en milieu ordinaire de travail.

Pour le reste, l'article introduit des changements sémantiques, en supprimant des dispositions de chaque loi statutaire relatives aux dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens la référence aux « *moyens physiques* » des candidats en situation de handicap, en remplaçant ces termes par l'évocation de « *leur situation* ».

Enfin, les termes « *fonctionnaires handicapés* » sont remplacés par ceux d'« *agents publics en situation de handicap* ».

Enfin, **l'article 35** introduit un mécanisme de discrimination positive qui entend déroger à l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement ou l'intégration directe a lieu entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable. Il s'agit de permettre à un fonctionnaire en situation de handicap d'être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur puis d'y être intégré, en subordonnant le détachement puis l'intégration à des conditions d'aptitude appréciées par une commission.

Cette expérimentation donnera lieu à une évaluation présentée au Parlement un an avant son terme prévu au 31 décembre 2025. En effet, le Conseil d'Etat avait observé dans son avis les lacunes de l'étude d'impact qui selon lui « aurait pu être davantage documentée quant au nombre d'agents concernés et à la nature des difficultés rencontrées, afin de mieux établir la justification d'une telle dérogation au droit commun » et avait ainsi préconisé une mise en œuvre temporaire afin d'en évaluer les effets, avant d'envisager une pérennisation du dispositif.