



Transformation de la fonction publique : Nouveau train de mesures réglementaires

○

Source : Publié le 11 mai 2020 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis dans FONCTION PUBLIQUE

Cinq décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique, qui avaient été examinés par les instances nationales de dialogue social avant la crise sanitaire, ont été publiés la semaine dernière. Le 6 mai, Localtis évoquait un premier texte qui assouplit les règles du télétravail. Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur les quatre autres décrets. Des textes qui touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes, au congé parental et à la disponibilité de droit des fonctionnaires pour élever un enfant, ainsi qu'à la situation de certains travailleurs handicapés. Notons qu'un autre texte réglementaire, également paru la semaine dernière – mais qui n'est pas pris en application de la loi du 6 août 2019 – a trait à la base statistique nationale dédiée aux concours de la fonction publique.

- **Égalité entre les femmes et les hommes**

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants doivent présenter à leur assemblée délibérante un rapport "sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes". D'ici au 31 décembre 2020, les mêmes structures devront également préparer un plan d'action "relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes". À défaut, elles encourront une pénalité financière.

Pour rappel, le principe de ce plan est inscrit dans l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, conclu entre le gouvernement, les

employeurs publics et une partie des organisations syndicales. Il trouve sa traduction à l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il y est indiqué que le plan devra porter notamment sur les écarts concernant la rémunération, l'avancement et la promotion entre les femmes et les hommes, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur les questions de discriminations, de violence et de harcèlement.

Un décret paru le 7 mai précise les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan. D'une durée maximale de trois ans et associant le comité social territorial, ce dernier comportera des objectifs, des indicateurs de suivi et un calendrier d'application.

Les collectivités territoriales et groupements à fiscalité propre concernés devront transmettre leur plan au préfet, au plus tard le 1^{er} mars 2021. Les agents devront pouvoir en prendre connaissance "par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen."

- **Congé parental et disponibilité de droit pour élever un enfant**

Un décret, paru aussi le 7 mai, étend la possibilité de mise en disponibilité pour élever un enfant. Désormais, un fonctionnaire qui le demande, obtient de droit une disponibilité pour élever son enfant, jusqu'à ce que celui-ci atteigne ses 12 ans - alors qu'auparavant, la limite était fixée aux 8 ans de l'enfant. La mesure figurait dans l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En outre, le décret tire les conséquences du maintien durant cinq ans (pour l'ensemble de la carrière) des droits à avancement d'échelon et de grade pour les fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant. Ce nouveau droit est inscrit à l'article 85 de la loi du 6 août 2019. Par ailleurs, le décret prévoit que le congé parental peut être accordé "par périodes de deux à six mois renouvelables", alors qu'avant sa durée était de six mois renouvelables, sans possibilité de modulation. Enfin, le texte réduit le délai minimum à observer pour une demande de renouvellement du congé parental avant l'expiration de celui-ci : ce délai passe de deux mois à un mois seulement.

- **Recrutement direct des apprentis en situation de handicap**

Dans le cadre d'une expérimentation qui cessera en août 2024, les apprentis en situation de handicap et effectuant leur formation en alternance dans le secteur public local, pourront être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, et ce sans passer de concours. Un décret, publié là encore le 7 mai dernier, fournit le mode d'emploi de ce dispositif prévu par l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique. Au préalable, les apprentis en situation de handicap se portant candidats à la titularisation devront adresser une demande trois mois au moins avant le terme de leur contrat d'apprentissage. La collectivité qui décidera d'accorder une

suite favorable à la demande, fera remplir par le candidat un dossier comportant notamment un CV et un document présentant sa motivation, sa formation et ses expériences. Sur la base de ce dossier et d'une audition du candidat (qui ne dépassera pas 45 minutes), une commission évaluera, le cas échéant, l'aptitude de ce dernier à être titularisé. Cette commission sera présidée par l'autorité territoriale ou son représentant, mais sa gestion pourra être déléguée au centre de gestion. Le classement s'effectuera au premier échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil, sauf si, avant son contrat d'apprentissage, le candidat aura exercé une activité professionnelle pouvant être prise en compte. Ces mesures s'appliqueront aux apprentis "dont le contrat prend fin à partir du 1er juin 2020."

- **Agents en situation de handicap : adaptation du poste de travail**

Le 6 mai est paru un décret fixant les conditions dans lesquelles s'applique le droit pour les agents en situation de handicap de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail, dans le cas d'un changement d'emploi au sein d'une même structure, ou vers un autre employeur. Il est précisé que "la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents", sont "définis par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné." Le texte indique également les conditions dans lesquelles les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de dérogations aux règles de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens.

Concours de la fonction publique : une connaissance plus fine des candidats

Un arrêté du ministre de l'Action et des Comptes publics, paru le 7 mai, apporte des précisions très concrètes qui permettront le fonctionnement de la base statistique nationale dédiée aux concours de la fonction publique, créée par un décret de février 2018.

Cette base, qui relève de la responsabilité du ministère en charge de la fonction publique, doit réunir des données à caractère personnel "relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement" dans la fonction publique.

L'arrêté détaille la nature des informations, ainsi que les modalités de leur transmission par les autorités organisatrices des concours.