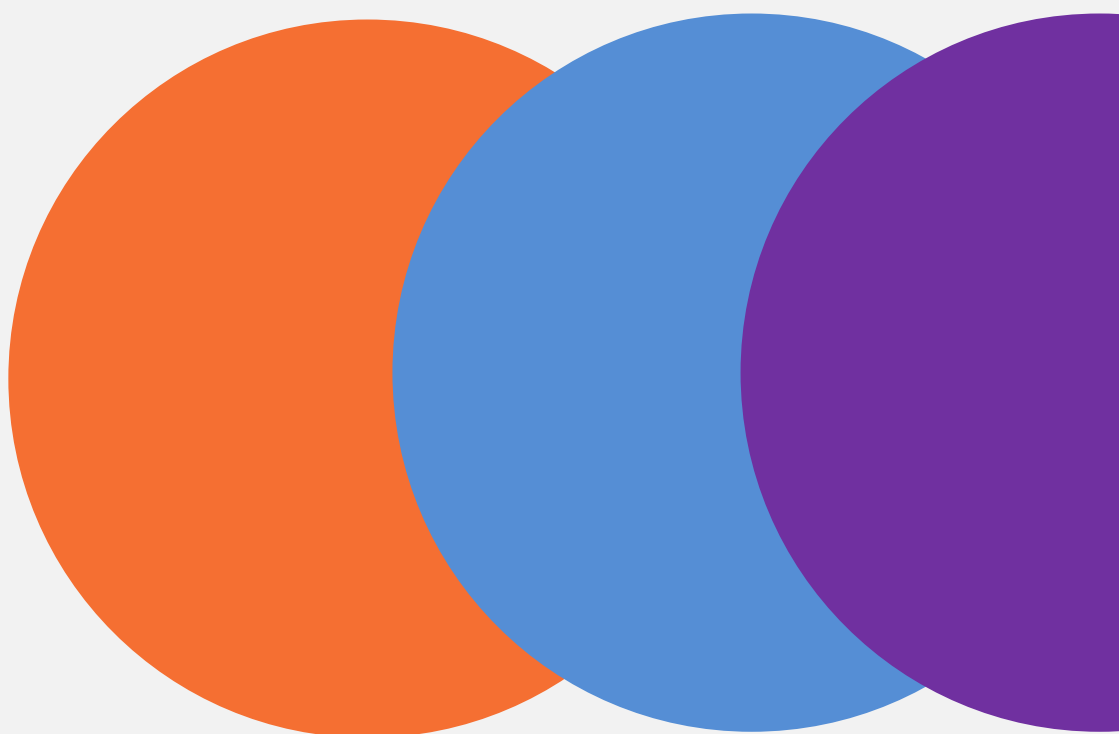


Transformer la fonction publique



#fonctionpublique



Nous voulons moderniser
la fonction publique,
créer de nouveaux instruments,
faire en sorte qu'elle puisse apporter
à la transformation de l'action
publique toute sa compétence,
toute sa souplesse,
toute son inventivité
et toute son énergie. »

Edouard PHILIPPE
Premier ministre

*Le 29 octobre 2018, à l'ouverture
du 2^e Comité interministériel
de la transformation publique*

SOMMAIRE

Éditorial.....	6
Pourquoi transformer la fonction publique ?	8
Les chiffres-clés de la fonction publique	9
Le fruit d'une année de concertation sociale	10
Des témoignages tirés des territoires	11
Les 10 mesures clés du projet de loi	13
Le projet de loi : détail des mesures par titre	24

Éditorial



Gérald DARMANIN

Ministre de l'Action
et des Comptes
publics



Olivier DUSSOPT

Secrétaire d'Etat
auprès du ministre
de l'Action et des
Comptes publics

Plus de cinq millions d'agents publics font vivre le service public au quotidien. A chacun de nos déplacements respectifs, nous avons rencontré des agents qui ont les valeurs du service public chevillées au corps, des agents compétents et investis, désireux de pouvoir évoluer plus facilement dans leur carrière au sein de la fonction publique ou d'avoir une expérience dans le secteur privé, des agents inquiets aussi, face au développement des inégalités et à la fracture numérique.

Nous avons également rencontré des employeurs publics, élus et encadrants, très mobilisés, soucieux de bien faire, qui nous ont dit leur exaspération face au trop plein de réglementations ou de cloisonnements administratifs, dont ils considèrent – à juste titre – qu'ils sont autant d'écueils qui enferment et entravent leur action. Des employeurs publics confrontés à des situations administratives parfois kafkaïennes, et qui témoignent de leur impuissance à agir, ou à réagir, face aux attentes nouvelles des usagers.

Nous avons aussi rencontré des Français de toutes les générations et de tous les milieux qui, quel que soit le territoire où ils vivent, expriment tout à la fois des critiques vis-à-vis de « l'administration » mais aussi un attachement fort à leurs services publics du quotidien. Ces mêmes citoyens qui nous demandent, comme d'ailleurs à tous responsables publics, que ces services s'adaptent, enfin et véritablement, à leurs besoins et à leur mode de vie qui évoluent.

Tous ces témoignages expriment une même ambition : la recherche d'un service public d'une plus grande efficacité.

Réconcilier les attentes des agents, des responsables publics et des usagers, tout en renouant avec la promesse républicaine d'un service public pour tous, tels sont les objectifs poursuivis par le Gouvernement avec ce projet de loi de transformation de la fonction publique.

C'est parce que nous sommes attachés au statut général de la fonction publique, à ses valeurs, que nous souhaitons le moderniser en profondeur et l'adapter aux contraintes auxquelles sont confrontés les services, notamment dans les territoires les plus reculés.

C'est aussi parce que nous voulons que les agents publics réussissent dans les missions qui sont les leurs, des agents motivés et satisfaits du travail accompli, que nous souhaitons renforcer la formation dont ils peuvent bénéficier, et leur garantir la possibilité d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle.

C'est enfin parce que nous faisons confiance aux encadrants comme aux élus, en leur qualité d'employeurs publics, que nous voulons leur donner de nouveaux leviers dans la gestion de leurs ressources humaines, afin qu'ils puissent pleinement exercer, et en toute transparence, leur fonction de chef d'équipe.

C'est fort de l'ambition qui est la nôtre d'apporter des réponses à la hauteur des attentes exprimées, que nous nous sommes engagés – à la demande du Président de la République et sous l'autorité du Premier ministre – dans ce vaste chantier de transformation de la fonction publique.

Pourquoi transformer la fonction publique ?

Au cœur du nouveau contrat social entre notre pays et ses agents publics, notre conviction est que **la fonction publique doit montrer l'exemple dans les territoires** : contribuer à une insertion professionnelle des jeunes et des personnes peu qualifiées, innover dans les organisations de travail, valoriser le mérite, la compétence, l'engagement, garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre toutes les formes de discrimination.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, c'est une transformation profonde de la fonction publique que nous proposons dans le respect de ses valeurs et de ses principes. Cette réforme n'est pas celle de la fin du statut. C'est au contraire **celle d'un statut modernisé, adapté aux attentes des agents publics et de leurs encadrants ainsi qu'aux nouveaux besoins de la société** et qui renoue avec la promesse républicaine d'un service public pour tous.

C'est cet objectif fixé par le Premier ministre, Edouard Philippe, lors du **Comité interministériel de la transformation publique (CITP)** du 1^{er} février 2018, point de départ de la concertation engagée avec les représentants des organisations syndicales représentatives et les employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers, qui a conduit à l'élaboration de ce projet de loi de transformation.

Condition de la réussite des réformes qui rythment le quinquennat, **ces nouvelles mesures** constituent le **socle de la transformation de nos politiques publiques** en donnant aux agents et services les **leviers nécessaires à la conduite du changement**.

Les chiffres-clés de la fonction publique

5,5 millions d'agents publics qui interviennent à chaque moment de la vie

2,4 millions d'agents de la fonction publique d'Etat

48 000 employeurs territoriaux

1,9 million d'agents dans la fonction publique territoriale

5 500 employeurs hospitaliers

1,2 million d'agents dans la fonction publique hospitalière

9 agents sur 10 au contact direct de la population

Dont :

1,3 million d'agents dans les écoles, les collèges, les lycées qui assurent la scolarité de nos enfants

62 % de femmes agents contre **46 %** dans le secteur privé

530 000 agents qui accompagnent les patients au quotidien (médecins, infirmiers et aides-soignants ...)

1/3 des agents ont plus de 50 ans

321 000 agents qui nous protègent au quotidien (pompiers, gendarmes, policiers nationaux et municipaux...)

45 % d'agents de catégorie C

5,8 % des agents ont changé d'employeur public en 2016 (**5,1 %** pour un employeur au sein du même versant et **0,7 %** pour un employeur d'un autre versant)

489 900 recrutements et **497 500** départs de la fonction publique en 2017

22 000 instances de dialogue en 2018 (CAP, CT, CHSCT)

Le fruit d'une année de concertation sociale

Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du Comité interministériel de la transformation publique, quatre cycles de concertations ont été conduits par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics avec les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers sur les leviers permettant de refonder le contrat social avec les agents publics : la simplification du dialogue social, le recours accru au contrat, l'individualisation de la rémunération et l'accompagnement renforcé des mobilités et transitions professionnelles des agents publics. **Plus d'une cinquantaine de réunions ont été organisées sur ces enjeux en 2018.**

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel aux droits des femmes du 8 mars 2018, une négociation a également été engagée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui a abouti à la conclusion d'un accord majoritaire le 30 novembre dernier avec sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des employeurs publics. **Le projet de loi reprend l'ensemble des engagements pris par le Gouvernement dans le cadre de cette concertation.** Il a été enrichi lors de son examen par les différentes instances consultatives de la fonction publique (Conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière).

Il s'articule autour de cinq axes :

- 1) Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- 2) Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- 3) Garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- 4) Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- 5) Renforcer l'égalité professionnelle.

Le processus d'élaboration du projet de loi

- Plus d'**une année** de concertation avec les 9 organisations syndicales
- Près de **200** heures de débats menés par le secrétaire d'Etat

Des témoignages tirés des territoires

« J'ai toujours souhaité m'engager au service des autres et c'est la fonction publique qui m'a permis de concrétiser ce projet. Mais je suis convaincue que pour continuer à assurer un service public de qualité, il devrait être possible d'avoir une expérience dans une autre administration, non pas seulement pour avancer dans sa carrière, mais aussi pour prendre du recul sur notre métier. En l'état actuel, il est très difficile de changer de versant ; mon projet professionnel est d'intégrer le service urbanisme d'une commune nouvelle, ce qui est aujourd'hui semé d'embûches. »

Leila L., attachée d'administration, Île-de-France

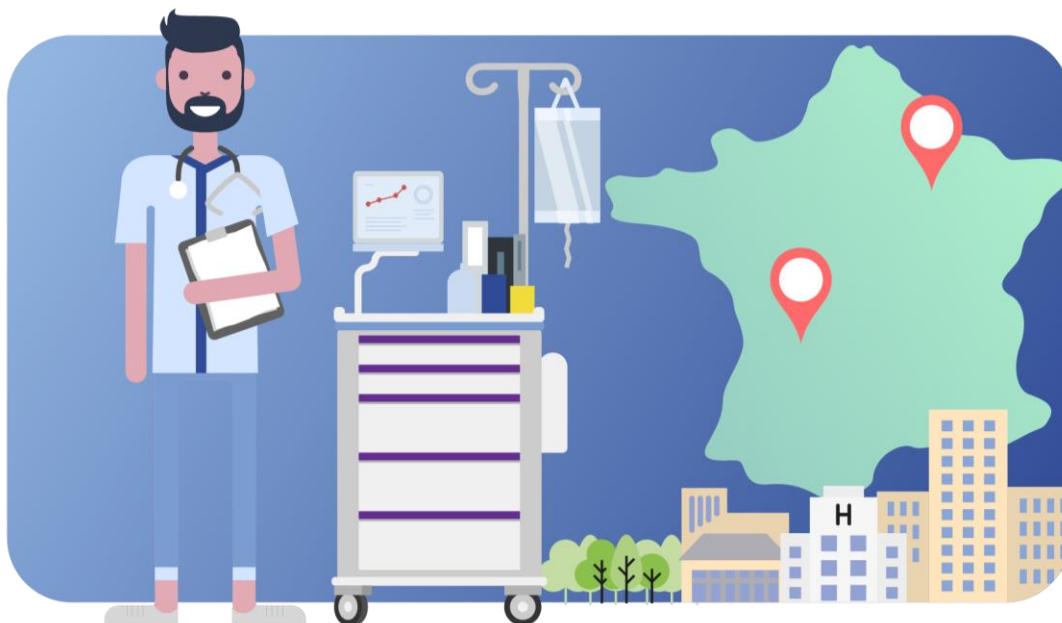
« En tant qu'encadrant je suis confronté à deux écueils : d'un côté, des agents qui souhaitent quitter mon service et qui ont des difficultés à le faire ; de l'autre, j'ai du mal à recruter les profils et compétences dont j'ai besoin. Une plus grande souplesse dans les politiques de recrutements et de mobilité permettrait de rendre un service public de meilleure qualité aux usagers de mon établissement hospitalier. »

Martin M., cadre de santé, Haut-Rhin

« Cela fait sept ans que je travaille en tant qu'éducatrice de jeunes enfants. J'aime ce que je fais, aider les autres de manière concrète. Mais aujourd'hui je suis tentée de rejoindre une entreprise privée. Si votre loi me permet de sécuriser ce projet professionnel, je serais ravie de pouvoir débiter une nouvelle carrière auprès de cette entreprise. »

Clémence H., éducatrice de jeunes enfants, Landes

Les 10 mesures clés du projet de loi



LA FACILITATION DES MOBILITÉS AU NIVEAU LOCAL

Je suis aide-soignant dans un centre hospitalier universitaire, dans le même service depuis près de dix ans.

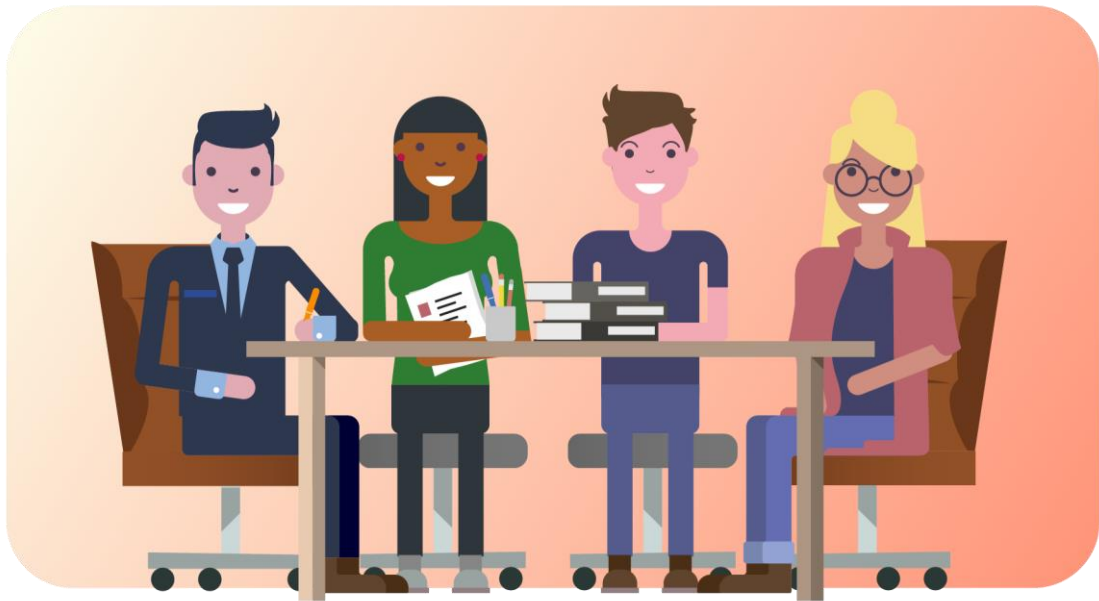
Je souhaite rejoindre mon conjoint qui travaille dans un autre département et en profiter pour évoluer dans ma carrière professionnelle.



J'ai accès aux offres d'emplois disponibles dans les trois versants de la fonction publique. Je peux postuler directement auprès de l'employeur grâce au nouveau site internet : www.place-emploi-public.gouv.fr

Si ma candidature est retenue, ma situation individuelle n'a plus à être examinée préalablement par la ou les commissions administratives paritaires compétentes (CAP) au niveau national.

Je peux ainsi rejoindre une nouvelle affectation plus rapidement.



LA CREATION D'UNE INSTANCE UNIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

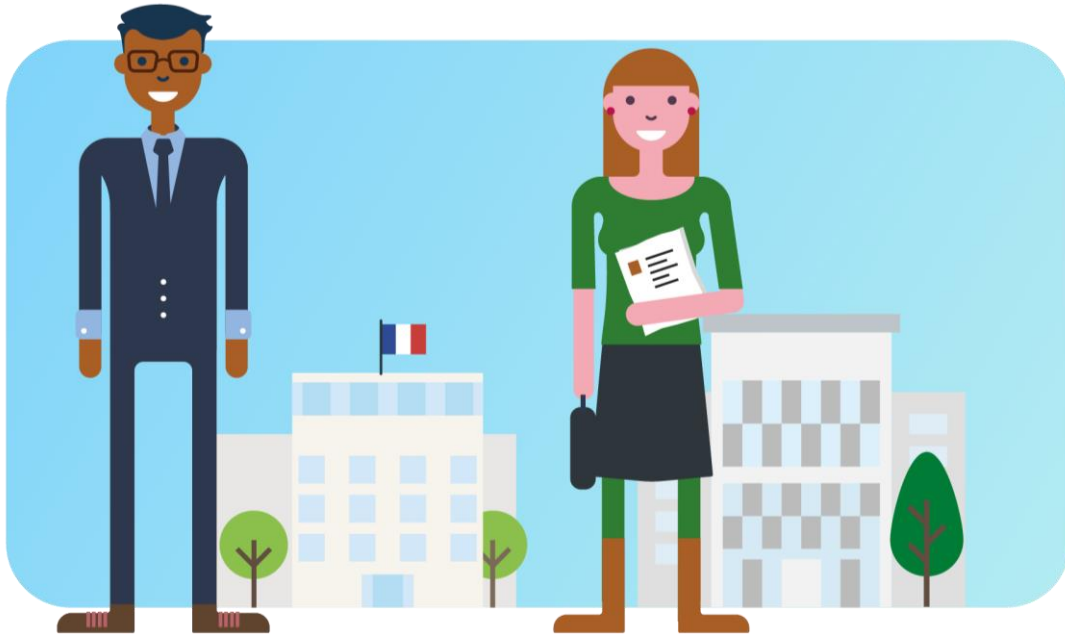
Je suis directeur d'un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) et je dois conduire une réorganisation de mes services.



Grâce à la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail au sein d'une instance, le comité social d'établissement (comité social administratif dans la fonction publique d'Etat comité social territorial dans la fonction publique territoriale) la concertation sur le projet de réorganisation aura lieu dans une seule instance.

Cela permettra d'examiner en même temps le nouvel organigramme, l'impact de cette réorganisation sur le personnel et leurs conditions de travail, y compris sous l'angle de leur santé et de leur sécurité au travail.

Cet échange sera ainsi plus constructif et plus efficace.



L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT

Je suis directeur d'administration centrale au sein d'un ministère, avec sous mon autorité plusieurs milliers d'agents.

Pour un poste de chef de service, j'ai reçu une candidature extérieure, présentant de solides compétences managériales, avec pour objectif la modernisation de la gestion RH de la direction.



Avec l'élargissement des possibilités de recours au contrat sur les emplois permanents, j'élargis mon vivier de candidats.

Cela me permettra de m'adjoindre les compétences d'un agent déjà en contrat dans mon administration ou d'une personne ayant eu une expérience équivalente dans le secteur privé si leurs compétences sont plus adaptées que celles des candidats fonctionnaires pour accéder à l'emploi.

Cette mesure concerne les emplois de direction des trois versants de la fonction publique et dans certaines conditions, les emplois de catégorie A, B et C de l'Etat ainsi que les emplois de catégorie A et B du versant territorial.



LE CONTRAT DE PROJET

Je suis maire d'une commune.

Je souhaite mettre en place une mission d'appui à la résorption de l'habitat insalubre dans ma collectivité, afin de garantir une bonne qualité de vie à mes concitoyens.



Grâce au contrat de projet, je pourrai recruter des profils divers, de toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C), afin de mener à bien les projets d'aménagement nécessaires, le temps de ces projets, dans la limite de 6 ans, et des durées de financement.

Si le projet pour lequel ils sont recrutés prend fin de manière anticipée, ils bénéficieront d'une indemnité spécifique.



LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE SUR LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Je suis agent de restauration dans une cantine et assure le service des repas. La mairie qui m'emploie a besoin de moi chaque jour de l'année scolaire mais elle ne me propose que des vacances à la semaine ou au mois.

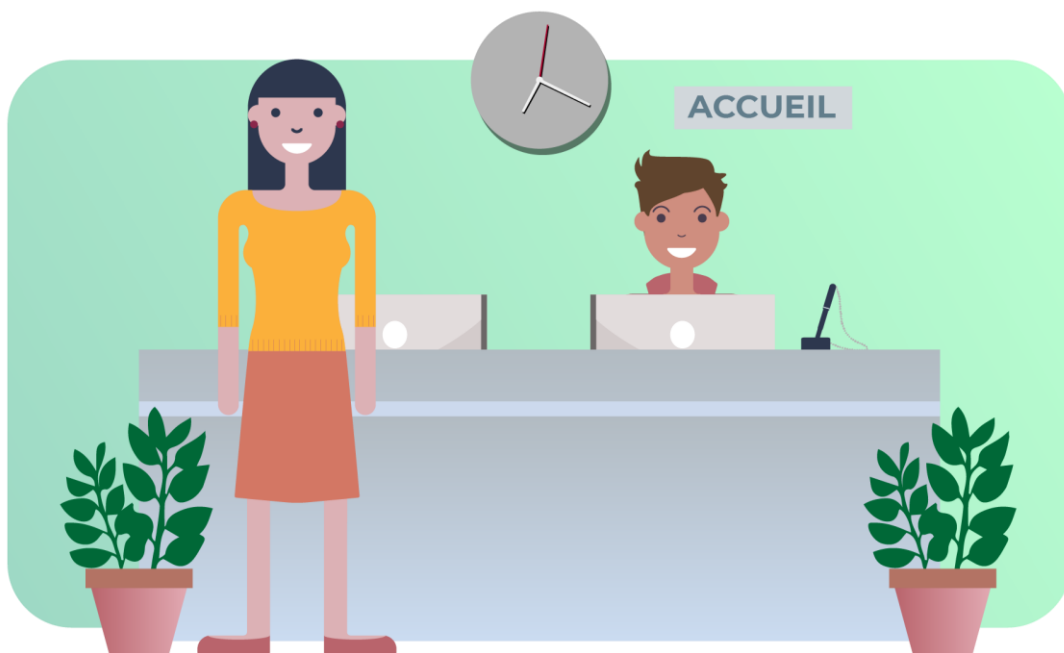


Je ne bénéficie donc pas des droits à congés ou à formation, pas plus que je n'ai de rémunération pendant les vacances scolaires, durant lesquelles je ne suis pas employée.

Avec l'ouverture du recours au contrat sur les emplois permanents dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale de travail (17h30 par semaine) :

Je pourrai à l'avenir bénéficier d'un vrai contrat de travail pour l'année scolaire ou pour une plus longue durée.

Je pourrai aussi être recruté directement par le centre de gestion de mon département pour exercer parallèlement dans d'autres communes qui ont des besoins à temps non complet.



L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Je viens d'être élu maire d'une commune.

Mes concitoyens me demandent une plus grande amplitude d'ouverture des services municipaux, correspondant mieux à leurs besoins et à leur mode de vie.



Le projet de loi supprime les dérogations à la durée légale de travail de 1607 heures, car elles créaient une rupture d'égalité entre les agents publics des trois versants sur des postes équivalents.

Je disposerai d'un délai d'un an pour définir, en concertation avec les représentants du personnel, de nouveaux cycles de travail en conformité de la durée légale des 1607 heures.



L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES

Je suis agent dans une Direction départementale des finances publiques.

Mon service est en restructuration et mon poste est supprimé.

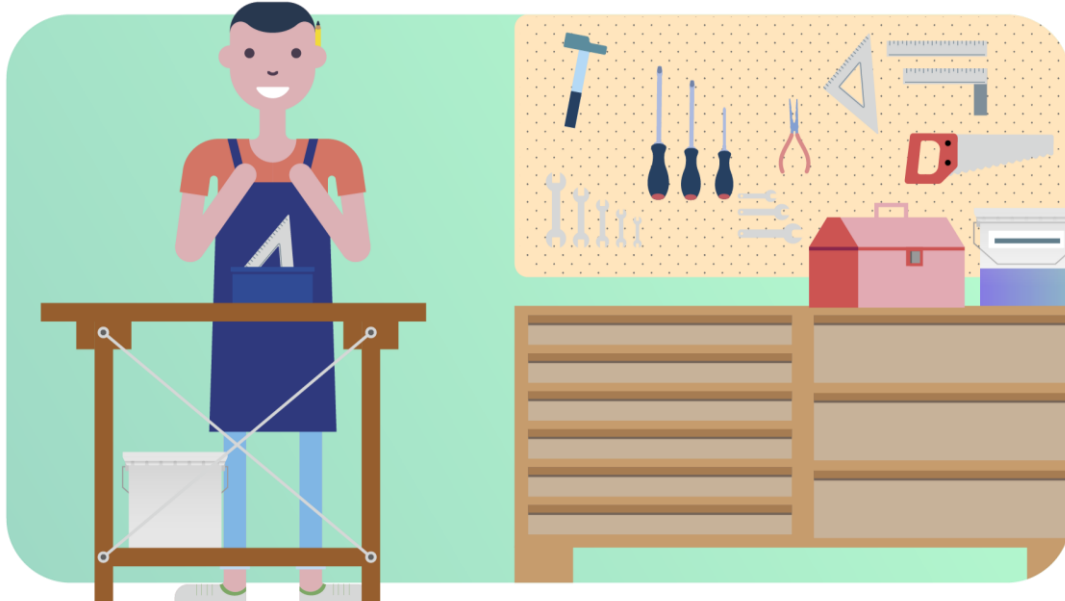


Ma directrice me propose un poste dans un autre département, mais je ne souhaite pas déménager pour des raisons familiales.

Grâce à la priorité d'affectation locale, le préfet pourra « préempter » un poste vacant relevant d'un autre service de l'Etat et correspondant à mes compétences, pour que je puisse poursuivre ma carrière dans le département.

Si besoin, je pourrais bénéficier d'une formation facilitant la prise de fonction sur mon nouveau poste avec maintien de ma rémunération.

Et si je souhaite profiter de cette occasion pour rejoindre le secteur privé, je bénéficierais d'un accompagnement particulier et d'une indemnité de départ volontaire. Je pourrais également être mis à disposition temporairement au sein de l'entreprise privée avant de démissionner de la fonction publique.



LA CREATION D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI ET, A TITRE EXPERIMENTAL, POUR LES FONCTIONNAIRES

Je suis agent technique et je souhaite créer une entreprise de services aux particuliers avec un ami.



J'en ai discuté avec la directrice des ressources humaines, qui comprend mon projet et ne voit pas d'inconvénient à mon départ.

Mais, si je démissionne de la fonction publique aujourd'hui, je ne toucherai ni indemnité de départ, ni allocation chômage.

La mise en place de la rupture conventionnelle me permet d'avoir accès aux mêmes droits que mon futur associé du secteur privé. Après l'accord de mon employeur, ce dispositif me permettra de bénéficier d'une indemnité de rupture, ainsi que de l'allocation de retour à l'emploi.

Cela sécurise le début de ma seconde carrière professionnelle dans le secteur privé.



LA LUTTE CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Je suis attachée territoriale dans une communauté de communes et j'attends un enfant.



Avec le projet de loi, dès l'instant où je déclare la grossesse à mon employeur, je ne suis plus concernée par le jour de carence si je tombe malade.

Mes primes seront maintenues pendant le congé de maternité, et si je décide de prendre un congé parental ou une disponibilité pour élever l'enfant, **je ne serai plus pénalisée comme aujourd'hui dans mon déroulement de carrière** : je bénéficierai désormais du même avancement d'échelon que mes collègues, et pourrai prétendre à un avancement de grade dans les mêmes conditions.

Je bénéficierai par ailleurs des mesures prévues par mon employeur dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle : ce plan d'action est obligatoire dans toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants, et doit comprendre des mesures de prévention et de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sous peine de sanctions financières pour la collectivité.



DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Je suis adjoint administratif dans un ministère et, à la suite d'un accident domestique, j'ai perdu en partie l'usage d'une de mes mains.

Je souhaite avancer dans ma carrière, mais je ne peux bénéficier d'aménagements d'épreuves lors des concours, car ma situation de handicap ne figure pas dans la liste de ceux reconnus pour bénéficier de ces aménagements.



En élargissant le champ des handicaps pris en compte pour bénéficier des aménagements d'épreuves, **le projet de loi me donnera désormais toutes mes chances pour passer un concours de la fonction publique de catégorie A ou B.**

Je pourrai également candidater au dispositif spécifique de promotion, prévu à titre expérimental par le projet de loi, pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure **et ainsi ne pas être pénalisé dans le déroulement de ma carrière.**

Le projet de loi : détail des mesures par titre

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics :

- Renforcer la gouvernance de la fonction publique, par un dialogue social mieux structuré au niveau inter-fonctions publiques et prenant davantage en compte la diversité des employeurs publics territoriaux (art. 1^{er}) ;
- Prévoir une nouvelle faculté de saisine du seul Conseil commun de la fonction publique et modifier la composition du Collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation (art. 2) ;
- Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des enjeux d'organisation et de fonctionnement des services, des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (art. 3) ;
- Réformer profondément la cartographie et les compétences des commissions paritaires, pour se centrer sur le disciplinaire et les situations individuelles les plus délicates (art. 4) ;
- Offrir à chaque agent qui le souhaite, la possibilité d'être assisté par un conseiller syndical dans l'exercice des recours sur des décisions individuelles défavorables (art. 4) ;
- Renforcer la place de la négociation collective, au niveau national et au niveau des services déconcentrés, des collectivités territoriales et des établissements de santé, en consacrant une portée juridique aux accords majoritaires conclus (art. 5).

2. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace :

- Professionnaliser la procédure de recrutement de contractuels pour garantir l'égal accès aux emplois publics (art. 6) ;
- Diversifier les viviers de recrutement sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, en élargissant notamment les possibilités de recours au contrat (art. 7) ;
- Créer un nouveau CDD, le « contrat de projet », pour la mise en œuvre d'opérations limitées dans le temps, et dont la durée exacte ne peut être connue à l'avance (art. 8) ;
- Laisser aux établissements publics de l'Etat le choix de leur politique de recrutement, en leur permettant, sur l'ensemble de leurs emplois, de recruter des fonctionnaires en position d'activité ou des contractuels (art. 9) ;

- Au sein de l'Etat, élargir les possibilités de recours au contrat sur les emplois de toutes catégories A, B et C lorsque les fonctions ne nécessitent pas de formation spécifique préalable ou qu'elles requièrent des compétences spécialisées ou nouvelles, ou lorsqu'il n'y a pas de candidature de fonctionnaires ; ces contrats peuvent être directement conclus pour une durée indéterminée (art. 9) ;
- Permettre aux communes de moins de 1000 habitants, et à leurs groupements, de recruter par voie de contrat sur l'ensemble de leurs emplois permanents (art. 10) ;
- Supprimer le recours abusif à la vacation dans la fonction publique territoriale, en autorisant plus largement le recrutement de fonctionnaires ou de contractuels sur des besoins à temps non complet et en permettant aux centres de gestion de recruter pour le compte de plusieurs collectivités des agents contractuels pour pourvoir des emplois à temps non complet (art. 10) ;
- Déconcentrer les mutations de fonctionnaires au plus près des territoires, en supprimant la compétence des commissions paritaires sur ces mouvements (art. 11) ;
- Supprimer la notation au profit d'une évaluation objective des mérites et des résultats des agents dans les trois versants de la fonction publique (art. 12) ;
- Mieux reconnaître l'engagement professionnel dans la rémunération des fonctionnaires et contractuels et développer l'intéressement collectif (art. 13) ;
- Déconcentrer les procédures d'avancement et de promotion professionnelle, tout en tenant mieux compte de la diversité des parcours professionnels et des besoins des services (art. 14) ;
- Harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires applicables dans les trois versants de la fonction publique (art. 15).

3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics :

- Renforcer l'équité et l'efficacité du contrôle déontologique, corollaire de l'encouragement aux mobilités public-privé (art. 16) ;
- Améliorer le cadre de travail des agents publics, ainsi que leur santé et sécurité au travail (art. 17) ;
- Mettre fin aux pratiques dérogatoires à la durée légale du travail, notamment dans la fonction publique territoriale (art. 18) ;
- Renforcer la transparence et l'information du Parlement et, plus largement, des agents et des employeurs publics territoriaux sur les actions conduites par le centre national de la fonction publique territoriale (art. 19) ;
- Fusionner les centres de gestion de la fonction publique territoriale, sur la base du volontariat, pour améliorer la qualité du service rendu (art. 19) ;

- Déconcentrer les actes de gestion du personnel, pour les rapprocher au plus près de la réalité du terrain, dans la fonction publique hospitalière (art. 20).

4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé :

- Garantir la portabilité du compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteurs public et privé (art. 21) ;
- Mieux structurer l'appareil de formation, et renforcer l'offre de formation et de qualification dans les trois versants de la fonction publique, avec la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique pour les agents les moins qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés aux risques d'usure professionnelle (art. 22) ;
- Supprimer les freins juridiques ou financiers à la mobilité des agents, notamment par la neutralisation du différentiel de contribution employeur pour les droits à pension des agents publics (art. 23) et la possibilité pour les fonctionnaires de changer de ministère ou d'établissement public tout en restant en position d'activité (art. 24) ;
- Permettre la portabilité du CDI, en cas de mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique (art. 25) ;
- Créer un dispositif de rupture conventionnelle au bénéfice des agents en CDI, afin de favoriser les secondes carrières, et l'expérimenter pour les fonctionnaires dans les trois versants (art. 26) ;
- Garantir à tout agent dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration, un reclassement sur un nouvel emploi au niveau local ou, s'il le souhaite, un accompagnement RH et financier pour poursuivre sa carrière dans le secteur privé (art. 27) ;
- Protéger les agents en cas de changement de périmètre des services publics, par la mise en place d'un dispositif de détachement automatique en cas de transfert de l'activité exercée vers le secteur privé (art. 28).

5. Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018 en :

- Rendre obligatoire pour les employeurs publics la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la suppression des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières (art. 29) ;
- Créer au sein de tous les employeurs publics un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, ainsi que des cas de harcèlement (art. 29) ;

- Etendre le dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes à un plus grand nombre d'emplois de direction, sous peine de sanctions financières (art. 30) ;
- Garantir la mixité des jurys et comités de sélection dans la fonction publique (art. 31)
- Supprimer le jour de carence pour les femmes enceintes et garantir le maintien des primes et indemnités lors des congés de maternité, de paternité et d'adoption (art. 32) ;
- Maintenir les droits à avancement et à promotion pendant cinq ans pour un congé parental ou une disponibilité pour élever son enfant, afin de neutraliser l'impact des interruptions sur les déroulements de carrière (art. 33) ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotion au choix, et assurer la transparence sur les agents promus au regard des viviers d'agents promouvables (art. 33) ;
- Renforcer la formation et la mobilité des agents en situation de handicap, et expérimenter la mise en place de dispositifs de promotion professionnelle innovants (art. 34 et 35) ;
- Dispositions transitoires (art. 36).

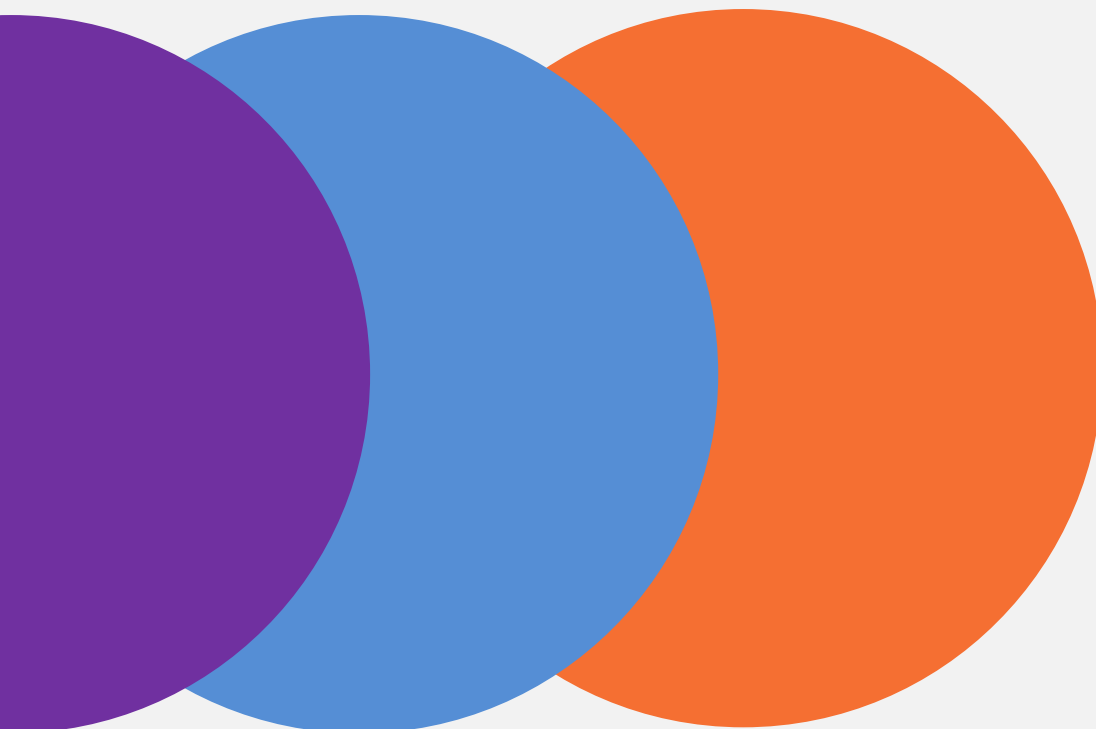
RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv



#fonctionpublique

