**PROJET PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 – 2023**

**Annexe 2**

**Apports de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP)**

**(Renforcement de l’égalité professionnelle dans la fonction publique)**

Le législateur a décidé avec la loi du 6 août 2019 plusieurs dispositions nouvelles tendant à renforcer l’égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique :

1. Obligation de se doter d’un plan d’action égalité professionnelle d’ici à 2020 (article 80) ;
2. Ajout de la grossesse dans la liste des critères de discrimination (article 81, disposition d’application directe) ;
3. Extension et renforcement du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de direction (article 82 + 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) ;
4. Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection (article 83 + 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) ;
5. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse (article 84 disposition d’application directe) ;
6. Maintien du droit à l’avancement et à la promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant {article 85 + décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant).

Notices des décrets d’application

**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**

Afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l’accord relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret établit la liste des emplois de dirigeants d’établissements publics de l’Etat concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et les EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l’obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d’emplois qui figurent en annexe du décret. Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2020.

**Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant**

Le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l’avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l’âge de l’enfant pour bénéficier d’une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à 2 mois. Ces dispositions sont entrées en vigueur à la date de publication du décret.

**Décret n°2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique**

Le décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d’un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l’issue de la période maximale de trois ans lorsque la gravité de la pathologie de l’enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l’un des deux parents et des soins contraignants. En outre, il fixe entre 6 et 12 mois au lieu des 6 mois au maximum la période à l’issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l’objet d’un nouvel examen en vue de son renouvellement. Par ailleurs, il prévoit les conditions d’attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage pour les fonctionnaires stagiaires.

Ces dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées après son entrée en vigueur au 1er décembre 2020. Toutefois les agents publics bénéficiant d’un tel congé à la date d’entrée en vigueur du présent décret peuvent opter pour l’application de ses dispositions.

\*\*\*

*L’article 46 de la loi du 6 août 2019 prévoit qu’une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier pendant un an suivant la naissance d’un aménagement horaire d’une heure maximum par jour (Un décret à paraître doit préciser les conditions de mise en œuvre de cet aménagement horaire).*

*L’article 83 de cette même loi prévoit une composition équilibrée femmes/hommes des membres de jurys ainsi que des présidences de jurys alternée. Un décret est encore à paraître s’agissant des règles de composition desdits jurys.*