

**Nouvelles mesures de renforcement pour l’accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été promulguée au Journal Officiel du 20 juillet 2023.

Depuis le 1er janvier 2013, la loi dite « Sauvadet » impose un taux minimal d’hommes et de femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois supérieurs et dirigeants de l’État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Le nombre de femmes aux postes à responsabilités dans la fonction publique a, depuis, augmenté de façon progressive : le taux de 40 % de femmes pour les « primo-nominations » aux emplois supérieurs et dirigeants, en vigueur depuis 2017, a été atteint dans les trois versants de la fonction publique pour la première fois en 2020. Les femmes occupent aujourd’hui entre un tiers et 40 % de ces emplois, avec des écarts importants selon les versants, et, au sein de chacun d’entre eux, selon les corps et les cadres d’emplois.

Cette loi issue d’une proposition de loi déposée au Sénat vise à renforcer l’accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique en traduisant plusieurs des douze recommandations formulées en juin 2022 par la délégation aux droits des femmes du Sénat sur le bilan des dix ans d’application de la loi « Sauvadet ».

**L’article 1er** prévoit l’abrogation à compter du 1er janvier 2027 de l’article L. 132-9 du code général de la fonction publique, portant sur la dispense aujourd’hui offerte aux employeurs publics qui ne respectent pas l’obligation de nominations équilibrées mais dont les emplois sont d’ores et déjà occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

**L’article 2** modifie l’article L. 132-5 du code général de la fonction publique afin de prévoir que les primo-nominationsaux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique doivent concerner au titre de chaque année civile 50 % de personnes de chaque sexe (et non plus au moins 40).

La mesure doit s'appliquer dès le 1er janvier 2026 dans les administrations d'État et hospitalières et à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale, soit en 2026 et 2028.

**L’article 3** créé deux nouveaux articles à la suite de l'article L. 132-6 du code général de la fonction publique, instaurant d’une part, que les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

D’autre part, qu’en cas de non-respect de l'obligation de publication, une contribution forfaitaire est due, selon le cas, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

**L’article 4** modifie partiellement les articles L.132-5 et L.132-8 du code général de la fonction publique afin d’étendre le périmètre des emplois assujettis à l’obligation de nominations équilibrées.

**Les articles 5 et 6** modifient respectivement le code des juridictions financières et le code de justice administrative.

**L’article 7** ajoute un nouvel article au sein du code général de la fonction publique, l’article L.132-9-1, qui fixe un taux minimum, à compter du 1er janvier 2027, de 40 %, de personnes de chaque sexe présentes dans les emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique.

Les administrations disposeront d’un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À défaut, elles risqueront une pénalité financière, qui sera publiée sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Pour tenir compte des situations spécifiques, les employeurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique pour lesquels les emplois sont occupés par moins de 37 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 sont soumis :

* dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1er janvier 2027, à une obligation de progression de ce taux de trois points,
* à compter du 1er janvier 2027, à une obligation de progression de ce même taux de trois points tous les trois ans, jusqu'à ce que le taux mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-9-1 du code général de la fonction publique soit atteint.

**L’article 8** impose qu’à compter du 1er janvier 2027, les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publieront, chaque année, la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5.

Cette répartition sera rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.
En cas de non-respect de l'obligation de cette publication, une contribution forfaitaire sera due.

**L’article 9** prévoit que lorsqu’ils comptent au moins 50 agents en gestion, les départements ministériels, les établissements publics de l’État, les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l’article L. 5 du code général de la fonction publique publient chaque année l’ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

L’ensemble de ces indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, dans des conditions déterminées par décret (nouvel article L.132-9-3 du code général de la fonction publique).

En cas de non-respect de la publication, une contribution forfaitaire est due. Dès lors qu'une contribution lui est appliquée sur le fondement du présent dispositif, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3 (nouvel article L.132-9-4 du code général de la fonction publique).

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs susmentionnés sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible précitée. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsqu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

Ce dispositif s'applique au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique (nouvel article L.132-9-5 du code général de la fonction publique).

Enfin, **l’article 10** abaisse le seuil des collectivités territoriales et des EPCI à fiscalité propre concernés par l’obligation de publication de la somme des dix rémunérations les plus élevées de leurs agents et du nombre d’hommes et de femmes concernés, de 80 000 à 40 000 habitants.

[LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047862217)