

N° 1447

N° 782

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
SEIZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 28 juin 2023

Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 juin 2023

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission mixte paritaire⁽¹⁾ chargée de proposer un texte
sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi
visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction
publique,*

PAR M. Guillaume GOUFFIER VALENTE,
Rapporteur,
Député

PAR Mme Françoise DUMONT,
Rapporteuse,
Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : M. François-Noël Buffet, sénateur, président ; M. Sacha Houlié, député, vice-président ; Mme Françoise Dumont, sénatrice, M. Guillaume Gouffier Valente, député, rapporteurs.

Membres titulaires : Mmes Catherine Di Folco, Dominique Vérien, Martine Filleul, MM. Didier Marie, Thani Mohamed Soilihi, sénateurs ; Mmes Émilie Chandler, Marie-France Lorho, Pascale Martin, M. Raphaël Schellenberger, Mme Mathilde Desjonquères, députés.

Membres suppléants : Mmes Muriel Jourda, Agnès Canayer, Marie Mercier, Annick Billon, MM. Hussein Bourgi, Jean-Yves Roux, Mme Cécile Cukierman, sénateurs ; Mme Gisèle Lelouis, M. Jean-François Coulomme, Mmes Marie-Agnès Poussier-Winsback, Sandra Regol, M. Jean-Louis Bricout, députés.

Voir les numéros :

Sénat : Première lecture : 123, 461, 462 et T.A. 88 (2022-2023)
Commission mixte paritaire : 783 (2022-2023)

Assemblée nationale (16^e législ.) : Première lecture : 1072, 1330 et T.A. 136

Mesdames, Messieurs,

Conformément au deuxième alinéa de l'article 45 de la Constitution et à la demande de la Première ministre, la commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique se réunit au Sénat le mercredi 28 juin 2023.

Le bureau a été ainsi constitué :

- M. François-Noël Buffet, sénateur, président ;
- M. Sacha Houlié, député, vice-président.

La commission a désigné :

- Mme Françoise Dumont, sénatrice, rapporteure pour le Sénat ;
- M. Guillaume Gouffier Valente, député, rapporteur pour l'Assemblée nationale.

*

* *

La commission mixte paritaire a ensuite procédé à l'examen des dispositions restant en discussion.

M. François-Noël Buffet, président. – Mes chers collègues, la commission mixte paritaire est chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Le texte comportait six articles à l'issue de son vote par le Sénat le 5 avril dernier ; il en compte quatorze à l'issue de son adoption par l'Assemblée nationale le 15 juin dernier. L'ensemble des articles adoptés par le Sénat ont été modifiés par l'Assemblée nationale, si bien que l'intégralité des dispositions de la proposition de loi reste en discussion.

M. Guillaume Gouffier Valente, rapporteur pour l'Assemblée nationale. – L'Assemblée nationale était la seconde chambre saisie sur ce texte visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, qui comprend des dispositions indispensables pour faire avancer le combat pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Tel que nous vous le présentons aujourd'hui, le texte vise à augmenter le taux obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, en le portant à 50 % ; il tend à élargir le périmètre des emplois concernés, tout en maintenant, pour les collectivités territoriales, le seuil de 40 000 habitants, ce qui fait partie des changements importants par rapport au texte voté par l'Assemblée nationale ; il crée une nouvelle obligation de proportion du nombre de femmes et d'hommes dans ces emplois, établie par la commission des lois du Sénat à 40 %, assortie d'une obligation de publication ; et il décline l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur public, sur le modèle de ce qui existe dans le secteur privé, avec une mise en place rapide du dispositif.

Comme je l'ai souligné lors de mes interventions à l'Assemblée nationale, ces dispositions répondent à un triple impératif : assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations ; affirmer l'exemplarité de la puissance publique, car rien ne justifie que le législateur demande plus au secteur privé qu'au secteur public ; et enfin, défendre la qualité de la décision publique.

Je ne vous rappellerai pas l'historique de cette proposition de loi, que nous connaissons tous, mais je remercie vivement le Sénat des travaux conduits à l'origine par Annick Billon, Dominique Vérien et Martine Filleul à l'occasion de l'évaluation des dix ans de la loi Sauvadet, qui ont débouché sur ce texte. En tant que vice-président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, je salue la qualité du travail de la délégation homologuée au Sénat, qui est source d'inspiration, notamment pour ce qui concerne son rapport d'information sur la pornographie et son industrie.

Je remercie en particulier Mme la rapporteure Françoise Dumont de la qualité de nos échanges lors des dernières semaines : nous partageons la volonté d'avoir un dispositif opérant, ambitieux, et de mettre en place les bons dispositifs d'accompagnement.

Je vous remercie d'avoir été à l'origine du dispositif prévu à l'article 3 *bis* sur le « stock d'emplois », que nous n'avions pas réussi à mettre en place dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, mais qui est nécessaire pour renforcer le dispositif de primo-nominations, afin d'atteindre le plus rapidement possible, dans les années qui viennent, l'équilibre dans les postes à direction dans la fonction publique. Je le rappelle, près de trois postes à responsabilités sur quatre sont occupés par des hommes, alors que la fonction publique est féminisée à hauteur de 64 % : il importe de corriger cette disparité.

Je suis ravi de nos échanges, qui nous laissent espérer que la commission mixte paritaire débouchera sur un accord. Ce texte est très attendu. J'étais hier au salon des maires d'Île-de-France, où de nombreux élus m'ont parlé des dispositifs pour les collectivités : ils sont rassurés par le seuil de 40 000 habitants, et ils regardent de près les mécanismes permettant d'atteindre les objectifs fixés. Par ailleurs, les réseaux féminins et l'ensemble des directions, quels que soient les versants de la fonction publique, attendent avec impatience les résultats de nos travaux.

Mme Françoise Dumont, rapporteure pour le Sénat. – Un peu plus de deux mois après son vote au Sénat, il nous revient aujourd'hui d'examiner les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique présentée par Annick Billon, Dominique Vérien et Martine Filleul.

Lors de l'examen de ce texte, nous avons suivi, en commission des lois comme en séance, une ligne claire, consistant à allier ambition et opérationnalité.

Le constat dressé par Mmes Filleul et Vérien dans leur rapport d'information de juin dernier était sans appel, et nous partageons tous l'objectif d'accélérer la féminisation des emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Il convient toutefois de veiller à ce que les dispositions que nous allons adopter aujourd'hui aient un caractère proportionné, durable et pleinement opérationnel.

Dans cette optique, je remercie le rapporteur de l'Assemblée nationale d'avoir rejoint, sur certains points, la position du Sénat. Il en va ainsi du seuil retenu pour l'application de l'ensemble des dispositions à la fonction publique territoriale : nous nous sommes mis d'accord sur le seuil de 40 000 habitants, qui correspond au seuil en vigueur pour l'obligation de nominations équilibrées. Abaisser ce seuil à 20 000 habitants pour l'ensemble des obligations découlant de la proposition de loi aurait comporté le risque d'accroître les difficultés de recrutement des collectivités territoriales de cette strate ; je sais donc gré au rapporteur de l'Assemblée nationale d'être revenu sur sa position.

Par ailleurs, s'agissant de l'obligation sur le stock des emplois supérieurs et de direction que notre commission des lois a introduite, il faut le rappeler, de façon inédite, le rapporteur de l'Assemblée nationale a accepté d'assortir le non-respect de cette obligation d'une sanction pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. Je pense que si nous nous étions contentés d'une sanction forfaitaire, nous aurions réduit la portée dissuasive de cette disposition, qui répond à l'objectif essentiel d'une féminisation effective et durable des postes à responsabilités de la fonction publique. Je tiens à souligner que le montant de 1 % de la masse salariale ne constitue qu'un plafond, en aucun cas un montant obligatoire, et qu'il devra être modulé en fonction des situations particulières de chaque employeur.

À l'inverse, il m'a semblé justifié, dans l'optique d'un accord final, de rejoindre le point de vue de l'Assemblée nationale sur un certain nombre de questions.

Vous vous en doutez, le point majeur des discussions avec mon collègue rapporteur pour l'Assemblée a porté sur le taux retenu pour l'obligation sur les primo-nominations, c'est-à-dire l'obligation portant sur le flux.

Je continue à penser qu'un taux de 45 % aurait permis de laisser aux employeurs publics une petite souplesse dans leur recrutement. Je perçois toutefois aussi que, pour les collectivités ayant des cycles de nomination de quatre emplois, un taux de 45 % combiné à la règle de l'arrondi à l'unité inférieure n'aurait pas induit de différences par rapport au taux de 40 %.

Je comprends également que la parité signifie 50 %. Je perçois la volonté des auteurs de cette proposition de loi, reprise par l'Assemblée nationale, d'envoyer un signal fort de l'engagement des employeurs publics en faveur de la parité.

Parce qu'une loi ne doit pas seulement être un symbole, mais qu'elle doit avant tout pouvoir être applicable, je me félicite que l'entrée en vigueur différée pour les collectivités territoriales, ainsi que le dispositif de progressivité par paliers, tous les deux introduits au Sénat, aient été conservés. J'estime également pertinente la date retenue par l'Assemblée nationale pour l'entrée en vigueur de l'obligation renforcée sur le flux, à savoir le 1^{er} janvier 2026.

Concernant, par ailleurs, la disposition, introduite par l'Assemblée nationale, visant à introduire un taux de 50 % pour les emplois de cabinets ministériels et du cabinet du Président de la République, il aurait été assez peu compréhensible de prévoir une telle obligation sans l'assortir d'une sanction ! Le compromis auquel nous sommes parvenus, à savoir, une sanction en cas de non-publication du nombre de femmes et d'hommes nommés, me semble donc satisfaisant.

Enfin, l'intégration dans le champ de la loi Sauvadet des fonctions de chefs de pôle et de chefs de service m'a semblé pertinente, à la réserve près que soient concernés les établissements d'une certaine taille. Comme nous ne disposons pas des éléments concrets permettant d'apprécier justement ce seuil, le rapporteur de l'Assemblée nationale et moi-même vous proposons de renvoyer la détermination de celui-ci à un décret, en faisant confiance au Gouvernement.

Enfin, nous vous proposons de clarifier certaines dispositions adoptées par les deux chambres, afin de parfaire le dispositif en faveur de la parité dans la haute fonction publique.

Ainsi, à l'article 2 *bis*, nous avons précisé qu'il s'agissait d'une obligation de publication portant sur les nominations, conformément à la volonté de l'Assemblée nationale ; et nous avons renvoyé à l'article 3 *ter* l'obligation de publication des écarts de représentation entre les hommes et les femmes dans les emplois à responsabilités, qui avait été introduite par le Sénat.

Au regard des apports distincts des deux chambres et des voies de compromis que nous avons trouvées, nous vous proposons un texte à la fois ambitieux et équilibré.

Mme Catherine Di Folco, sénateur. – Je suis satisfaite que les rapporteurs aient réussi à trouver un point d'accord. En revanche, je regrette que le taux de 45 % de personnes de même sexe n'ait pas été conservé, car, en miroir, se trouve celui de 55 %. Dès lors, la proposition d'un taux de 50 % semble moins-disante, car elle impose d'avoir autant d'hommes que de femmes. Or l'intitulé de la proposition de loi indique bien qu'il s'agit de « renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ». Le taux de 45 % initialement proposé ouvrait la possibilité que 55 % de femmes occupent ces fonctions. Si j'étais malicieuse, je dirais que vous semblez presque avoir peur qu'il y ait trop de femmes dans la haute fonction publique !

Mme Dominique Vérien, sénatrice. – Je me réjouis que nous nous acheminions vers une commission mixte paritaire conclusive. Cette proposition de loi est l'aboutissement du travail de la délégation des droits des femmes, qui n'a malheureusement pas la possibilité de légiférer elle-même, en ce qu'elle concrétise les préconisations que Martine Filleul, Annick Billon et moi-même avons formulées dans notre rapport d'information. Elle poursuit l'action de François Sauvadet, avec lequel j'ai commencé ma vie politique.

Ce texte permettra de respecter une équité entre les femmes et les hommes. Nous l'avons vu hier à la délégation aux droits des femmes au sujet de la santé : à vouloir ne pas différencier, et à refuser de voir que parfois hommes et femmes sont différents, on discrimine. Ce texte me paraît tout à fait satisfaisant. Je suis heureuse que nous arrivions collectivement à ce consensus, et je remercie les rapporteurs de leur travail partenarial.

Mme Annick Billon, sénatrice. – Sans alourdir les débats, je remercie les deux rapporteurs et le travail en amont des deux auteurs du rapport sur la parité dans la haute fonction publique, Martine Filleul et Dominique Vérien.

Comme l'indiquait le président Buffet, le texte adopté par le Sénat comptait six articles, contre quatorze à l'issue des travaux de l'Assemblée nationale. Il est toujours compliqué, lorsque les textes sont si différents, de rapprocher nos positions. Le travail a donc été considérable, et je me réjouis que nous parvenions à un accord : même si nous souhaiterions

tous qu'il n'y ait pas de quotas et de seuils, nous en avons besoin dans la fonction publique. La proposition de loi de l'ancienne présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Marie-Pierre Rixain, ne peut pas s'appliquer dans le secteur privé sans que la fonction publique soit elle aussi exemplaire. Je remercie l'Assemblée nationale d'avoir enrichi notre texte, ainsi que les deux rapporteurs, qui ont trouvé un compromis.

L'abaissement du seuil de 40 000 habitants à 20 000 habitants était une mesure d'affichage impossible à appliquer en raison du nombre de communes concernées. Le texte qui sera adopté, je l'espère, à l'issue des travaux de cette commission mixte paritaire, sera équilibré et applicable. C'est l'essentiel : on peut voter ce qu'on veut, encore faut-il que les lois soient appliquées pour ne pas décevoir !

Mme Martine Filleul, sénatrice. – Je remercie à mon tour le travail important réalisé par les deux rapporteurs. Le travail de l'Assemblée nationale a permis de revenir très largement au texte initial de la proposition de loi, que j'ai eu le plaisir d'écrire avec Dominique Vérien et Annick Billon, et sur lequel nous avons travaillé en amont à l'occasion d'un rapport sur les dix ans de la loi Sauvadet.

Chers collègues députés, vous êtes parvenus à renforcer et à accélérer certaines dispositions que nous avons prévues initialement. Ce texte représente une avancée importante : nous allons conforter le principe d'égalité des hommes et des femmes dans le monde du travail, et tout particulièrement dans la fonction publique, en rendant cette dernière plus exemplaire grâce à l'index de l'égalité professionnelle. C'est donc une étape importante et incontestable que nous nous apprêtons à franchir avec cette commission mixte paritaire.

Dans dix ans, je ne doute pas que nous aurons à revenir sur ce texte et à remettre l'ouvrage sur le métier, car d'autres améliorations sont sans doute en perspective, en particulier pour le périmètre d'application de cette future loi.

Mme Sandra Regol, députée. – Je vous prie d'excuser mon léger retard, dû aux défaillances matinales des métros sous la présidence actuelle de la région...

Je me félicite également que l'on arrive, avec ce texte, à poser le signe égal entre parité et 50 %, et que nous soyons revenus à l'ambition initiale du texte déposé au Sénat. Mais que de complications, mes chers collègues ! Passer par les deux assemblées et une commission mixte paritaire pour revenir quasiment au texte dans sa forme originelle...

Je remercie cependant le Sénat d'avoir proposé le volet concernant les sanctions, qui, il est vrai, manquait dans les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale. Toutefois, celles-ci sont renvoyées à un décret et leur périmètre comme leur application restent assez flous. Malgré le recul de la

taille des collectivités concernées, le texte issu des travaux de la commission mixte paritaire permettrait au moins à la fonction publique de montrer l'exemple, et envoie un signal au secteur privé. Aujourd'hui, elle peine à donner aux femmes les postes qui leur sont dus, alors même que les femmes ont souvent plus de compétences et d'expérience que les hommes. Espérons que ce texte nous permette d'avancer et que nous n'ayons pas à légiférer de nouveau dans dix ans. L'idée est de lancer une dynamique.

Article 1^{er}

Suppression de la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale.

Article 2

Fixation à 50 % du taux de femmes dans les « primo-nominations » aux emplois supérieurs des trois versants de la fonction publique

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 2 bis

Obligation de publication des écarts entre les femmes et les hommes dans les « primo-nominations » aux emplois supérieurs

L'article 2 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 2 ter (supprimé)

Modalités d'application de l'obligation des nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale

L'article 2 ter est supprimé.

Article 3

Élargissement du périmètre des emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 3 bis AA

Extension de l'obligation de nominations équilibrées à certains emplois de la juridiction financière

L'article 3 bis AA est adopté dans la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale.

Article 3 bis AB

Extension de l'obligation de nominations équilibrées à certains emplois de la juridiction administrative

L'article 3 bis AB est adopté dans la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale.

Article 3 bis AC (supprimé)

Objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs du Conseil économique, social et environnemental

L'article 3 bis AC est supprimé.

Article 3 bis A (supprimé)

Mission d'information sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

L'article 3 bis A est supprimé.

Article 3 bis B (supprimé)

Objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique parlementaire

L'article 3 bis B est supprimé.

Article 3 bis

Instauration d'un taux minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois concernés par l'obligation de nominations équilibrées

L'article 3 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 3 ter (nouveau)

Obligation de publication de la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique

L'article 3 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 4

**Création d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes dans la fonction publique**

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire.

Article 5

**Abaissement du seuil de population des collectivités territoriales
pour la publication des dix plus hautes rémunérations**

L'article 5 est adopté dans la rédaction issue des travaux du Sénat.

Article 6 (supprimé)

Obligations complémentaires de publications relatives aux rémunérations

L'article 6 est supprimé.

La commission mixte paritaire adopte, ainsi rédigées, l'ensemble des dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

*

* *

En conséquence, la commission mixte paritaire vous demande d'adopter la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par le Sénat en première lecture

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

Proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Article 1^{er}

Article 1^{er}

I. – L'article L. 132-9 du code général de la fonction publique est abrogé.

I. – *(Non modifié)*

II *(nouveau)*. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2029.

II. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Article 2

Article 2

I. – ~~Au premier alinéa de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique, le taux : « 40 % » est remplacé par le taux : « 45 % ».~~

I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) *(nouveau)* Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « au moins 40 % » sont remplacés par le taux : « 50 % » ;

2° *(nouveau)* Après le 5°, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« II. – Si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I sont occupés par moins de 40 % de personnes de l'un des deux sexes, les nominations peuvent concerner 50 à 60 % de personnes du sexe sous-représenté. » ;

3° *(nouveau)* À l'avant-dernier alinéa, les mots : « de cette règle » sont remplacés par les mots : « du I et du présent II » ;

4° *(nouveau)* Au début du dernier alinéa, les mots : « Cette obligation ne s'applique » sont remplacés par les mots : « Ces obligations ne s'appliquent ».

II *(nouveau)*. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 ~~pour les~~ emplois mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, ~~les employeurs mentionnés aux mêmes 1°, 2°, 3° et 5° pour lesquels les nominations~~ ont concerné moins de 40 % de personnes de chaque sexe en moyenne au ~~titre~~ des années 2020 à 2022 sont soumis, ~~d'une part, dès l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'au 1^{er} janvier 2025,~~ à une obligation

II. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et s'applique à compter de la même date aux emplois mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, lorsque les nominations aux emplois mentionnés aux 1°, 2° et 3° du même article L. 132-5 ont concerné moins de 40 % de personnes de chaque sexe en moyenne au cours des années 2020 à 2022, les employeurs sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au

Texte adopté par le Sénat en première lecture

de progression de ce taux de trois points et, ~~d'autre part, à compter du 1^{er} janvier 2025~~, 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. 132-5 du ~~même code~~, dans sa rédaction résultant du I du présent article, soit atteint.

III (*nouveau*). – Le I ~~entre en vigueur à l'issue du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale pour les emplois mentionnés au 4^o de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, les employeurs mentionnés au même 4^o pour lesquels les nominations ont concerné moins de 40 % de personnes de chaque sexe en moyenne au titre des années 2020 à 2022 sont soumis, d'une part, dès l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'au 1^{er} janvier 2025, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, d'autre part, à compter du 1^{er} janvier 2025, 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. 132-5 du même code, dans sa rédaction résultant du I du présent article, soit atteint.~~

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

1^{er} janvier 2026, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1^{er} janvier 2026, 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. 132-5 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction résultant du I du présent article, soit atteint.

III. – Le I s'applique à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale pour les emplois mentionnés au 4^o de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique.

IV (*nouveau*). – Le taux mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est porté à 50 % pour les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois des cabinets ministériels et du cabinet du Président de la République dont la liste est définie par décret. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Le respect de cette obligation est apprécié sur une période fixée par décret. L'article L. 132-8 du même code n'est pas applicable en cas de non-respect de l'obligation prévue au présent IV.

Article 2 bis (*nouveau*)

Après l'article L. 132-6 du code général de la fonction publique, il est inséré un article L. 132-6-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-6-1. – Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

« Le non-respect de l'obligation de publication mentionnée au premier alinéa du présent article est sanctionné par une contribution forfaitaire.

« Les modalités d'application du présent article sont définies dans les conditions prévues à l'article L. 9. »

Article 2 ter (*nouveau*)

Texte adopté par le Sénat en première lecture

Article 3

I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° A (*nouveau*) Au 3°, les mots : « de direction des » sont remplacés par les mots : « comportant un mandat exécutif de dirigeant d' » ;

1° Au 5°, après le mot : « Emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;

2° (*Supprimé*)

II (*nouveau*). – ~~À~~ premier alinéa de l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique, après le mot : « emplois », il est inséré le mot : « supérieurs ».

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

À la fin du dernier alinéa de l'article L. 132-7 du code général de la fonction publique, les mots : « entre deux renouvellements généraux des organes délibérants » sont supprimés.

Article 3

I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° A Au 3°, les mots : « de direction des » sont remplacés par les mots : « comportant un mandat exécutif de dirigeant d' » ;

1° Au 5°, après le mot : « Emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;

2° Au 4°, le nombre : « 40 000 » est remplacé par le nombre : « 20 000 » ;

3° (*nouveau*) Après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° Fonctions d'encadrement et d'organisation des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements mentionnés à l'article L. 5. »

II. – ~~Le~~ premier alinéa de l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° Après le mot : « emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;

2° (*nouveau*) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Pour les fonctions d'encadrement et d'organisation des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements mentionnés à l'article L. 5, cette contribution est due par l'établissement employeur. »

Article 3 bis AA (*nouveau*)

Le code des juridictions financières est ainsi modifié :

1° L'article L. 121-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de premier président et de président de chambre. » ;

2° L'article L. 212-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les nominations des présidents de chambre régionale des comptes tiennent compte de l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes à cette fonction. »

Article 3 bis AB (nouveau)

Le code de justice administrative est ainsi modifié :

1° L'article L. 133-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction de président de section. » ;

2° L'article L. 234-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes à ces fonctions. »

Article 3 bis AC (nouveau)

Le Conseil économique, social et environnemental favorise l'égal accès des femmes et des hommes à ses emplois supérieurs. Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret.

Article 3 bis A (nouveau)

L'article L. 452-35 du code général de la fonction publique est complété par un 8° ainsi rédigé :

« 8° Une mission générale d'information sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. »

Article 3 bis B (nouveau)

Après la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 8 de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Dans le respect de leur principe d'autonomie, les assemblées parlementaires favorisent l'égal accès des femmes et des hommes aux plus hauts emplois de la fonction publique parlementaire. »

Article 3 bis

I. – La section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est complétée par un article L. 132-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-9-1. – La proportion de personnes de chaque sexe parmi les personnes occupant les emplois mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 132-5 ne peut être inférieure à 40 %. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, en application de l'article L. 132-6.

« Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation prévue au premier alinéa du présent article, il

Article 3 bis (nouveau)

I. – La section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est complétée par un article L. 132-9-1 ainsi rédigé :

~~« Art. L. 132-9-1. – La proportion de personnes de chaque sexe au sein des personnes occupant chacun des ensembles mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 132-5 ne peut être inférieure à 40 %.~~

« Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation prévue au premier alinéa du présent article, il

Texte adopté par le Sénat en première lecture

dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. ~~L'employeur~~ public, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, ~~selon des modalités définies par décret. À l'expiration de ce délai,~~ si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur ~~peut se voir~~ appliquer une pénalité financière.

« Le montant de la pénalité ~~prévue au deuxième alinéa ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.~~ Il est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la ~~représentation des femmes et des hommes dans le~~ département ministériel, la collectivité territoriale, l'établissement public de coopération intercommunale ou l'établissement mentionné à l'article L. 5, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

« Lorsque la pénalité financière est ~~appliquée, elle fait l'objet d'une publication~~ au plus tard trois mois après ~~cette application~~ sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, ~~dans des conditions déterminées par décret.~~

« Dès lors qu'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. 132-8. »

II. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2029. Par dérogation, les employeurs mentionnés aux 1^o à 5^o 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 ~~chaque sexe~~ en moyenne au titre des années 2020 à 2022 sont soumis, ~~d'une part, dès l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'au 1^{er} janvier 2029,~~ à une obligation de progression de ce taux de trois points et, ~~d'autre part, à compter du 1^{er} janvier 2029,~~ 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 ~~même code, dans sa rédaction résultant du I du présent article,~~ soit atteint.

Article 4

I. – ~~La section 3~~ du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique ~~est ainsi établie :~~

« Section 3

« Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et répartition équilibrée de chaque sexe parmi les emplois supérieurs et de direction

« Art. L. 132-9-2. – Lorsqu'ils ~~comptent~~ au moins cinquante agents ~~en gestion~~, les départements ministériels,

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il public, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration du délai prévu à la première phrase du présent alinéa, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

« Le montant de la pénalité est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la proportion de personnes de chaque sexe au sein des emplois relevant du département ministériel, de la collectivité territoriale, de l'établissement public de coopération intercommunale ou de l'établissement mentionné à l'article L. 5, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé au premier alinéa du présent article. Il ne peut dépasser un montant forfaitaire.

« La pénalité financière est publiée, au plus tard trois mois après la décision, sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

« Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur est dispensé, au titre de la même année, de la contribution prévue à l'article L. 132-8.

« Les modalités d'application du présent article sont définies dans les conditions prévues à l'article L. 9. »

II. – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027. Par dérogation, les employeurs mentionnés aux 1^o à 3^o 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 l'un des deux sexes en moyenne au titre des années 2020 à 2022 sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1^{er} janvier 2027, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1^{er} 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 de la fonction publique soit atteint.

Article 4

I. – Après la section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique, est insérée une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et répartition équilibrée de chaque sexe parmi les emplois supérieurs et de direction

« Art. L. 132-9-2. – Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les

Texte adopté par le Sénat en première lecture

les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les 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 publient chaque année ~~l'ensemble des~~ indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux 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.~~

« Art. L. 132-9-3 (nouveau). – En cas de non-respect de la publication mentionnée à l'article L. 132-9-2, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'État intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ~~ainsi que~~ par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

« Le montant de cette contribution est ~~égal au~~ montant unitaire mentionné à l'article L. 132-8.

« ~~Dès lors qu'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.~~

« Art. L. 132-9-4 (nouveau). – Lorsque les résultats obtenus au regard de ~~l'ensemble~~ des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-2 sont inférieurs à ~~un~~ niveau défini par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés ~~dans des conditions définies par décret.~~

« L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre le niveau mentionné au premier alinéa du présent article. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs ~~au niveau défini par décret~~, l'employeur ~~peut se voir~~ appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. ~~Dès lors qu'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.~~

« Art. L. 132-9-5 (nouveau). – ~~Lorsqu'ils comptent au moins cinquante agents en gestion, les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les 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 publient chaque année les~~

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au présent article.

« Art. L. 132-9-3. – En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-2, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'État intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

« Le montant de cette contribution est forfaitaire.

(Alinéa supprimé)

« Art. L. 132-9-4. – Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-2 sont inférieurs à une cible, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

« L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre le niveau mentionné au premier alinéa du présent article. 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.

« Les modalités d'application du présent article sont définies dans les conditions prévues à l'article L. 9.

« Art. L. 132-9-5. – *(Supprimé)* »

Texte adopté par le Sénat en première lecture

~~écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes au sein des emplois assujettis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, dans des conditions déterminées par décret.~~

~~« Le non respect de la publication mentionnée au premier alinéa du présent article peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »~~

~~II (nouveau). – Le I entre en vigueur le 1^{er} juin 2024 pour les départements ministériels et les établissements publics de l'État.~~

~~III (nouveau). – Le I entre en vigueur le 1^{er} juin 2025 pour les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que pour les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.~~

Article 5 (nouveau)

À l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les deux occurrences du nombre : « 80 000 » sont remplacées par le nombre : « 40 000 ».

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

II. – Le I s'applique au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l'État.

III. – Le I 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 20 000 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.

Article 5

À l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les deux occurrences du nombre : « 80 000 » sont remplacées par le nombre : « 20 000 ».

Article 6 (nouveau)

L'article L. 716-1 du code général de la fonction publique est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les employeurs mentionnés au premier alinéa gérant au moins cinq cents agents publient également chaque année :

« 1° La moyenne des rémunérations du décile des agents relevant de leur périmètre ayant les rémunérations les plus élevées, sur une base équivalent temps plein, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés ;

« 2° La moyenne des rémunérations du décile des agents relevant de leur périmètre ayant les rémunérations les plus basses, sur une base équivalent temps plein, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés ;

« 3° La rémunération médiane, en précisant le nombre d'agents ayant une rémunération supérieure et inférieure et le nombre de femmes et d'hommes concernés. »