

N° 88
SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

5 avril 2023

PROPOSITION DE LOI

*visant à renforcer l'accès des femmes
aux responsabilités dans la fonction publique*

(procédure accélérée)

*Le Sénat a adopté, en première lecture,
après engagement de la procédure accélérée,
la proposition de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Sénat : 123, 461 et 462 (2022-2023).

Article 1^{er}

- ① I. – L'article L. 132-9 du code général de la fonction publique est abrogé.
- ② II (*nouveau*). – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2029.

Article 2

- ① 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 % ».
- ② II (*nouveau*). – Le I entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour les emplois mentionnés aux 1^o, 2^o, 3^o et 5^o de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, les employeurs mentionnés aux mêmes 1^o, 2^o, 3^o et 5^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.
- ③ 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.

Article 3

- ① I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
- ② 1° A (*nouveau*) Au 3°, les mots : « de direction des » sont remplacés par les mots : « comportant un mandat exécutif de dirigeant d' » ;
- ③ 1° Au 5°, après le mot : « Emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;
- ④ 2° (*Supprimé*)
- ⑤ II (*nouveau*). – Au 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 ».

Article 3 bis (*nouveau*)

- ① 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 :
- ② « 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 %.
- ③ « Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation prévue au premier alinéa du présent article, il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. L'employeur publie, 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.
- ④ « 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.

- ⑤ « 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.
- ⑥ « 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. »
- ⑦ 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

- ① I. – La section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est ainsi rétablie :
- ② « *Section 3*
- 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***
- ④ « *Art. L. 132-9-2.* – 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 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.

- ⑤ « *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.
- ⑥ « Le montant de cette contribution est égal au montant unitaire mentionné à l'article L. 132-8.
- ⑦ « 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.
- ⑧ « *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.
- ⑨ « 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.
- ⑩ « *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 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.

- ⑪ « 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. »
- ⑫ II (*nouveau*). – Le I entre en vigueur le 1^{er} juin 2024 pour les départements ministériels et les établissements publics de l'État.
- ⑬ 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 ».

Délibéré en séance publique, à Paris, le 5 avril 2023.

Le Président,

Signé : Gérard LARCHER