

# CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Session du 11 avril 2012

## Rapport de présentation

### Projet de décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

L'article 56 de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique établit un article 6 *quater* dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il crée un dispositif visant à obtenir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique, en mettant en place des objectifs chiffrés et progressifs de nominations, assortis de sanctions financières devant permettre d'assurer leur respect. L'article de loi prévoit que le dispositif est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ce faisant, le gouvernement applique la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, qui dispose que « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ». Cet engagement du Gouvernement constitue un impératif pour la fonction publique, qui se doit d'être exemplaire en la matière, comme le rappelle le rapport remis le 7 mars 2011 au Président de la République par la députée Françoise GUEGOT.

Dans les trois versants de la fonction publique, les nominations dans les emplois dirigeants et les emplois supérieurs devront concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe à partir de 2018. L'obligation – avec des taux progressifs - s'appliquera aux nominations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ne seront pas concernés les nominations et renouvellements dans un même emploi ou un même type d'emploi.

Le présent projet de décret explicite le dispositif prévu par l'article 56.

**Le chapitre 1er** concerne le champ d'application de l'obligation de représentation équilibrée et les modalités de nomination. Il prévoit une annexe au décret où sont listés les emplois et types d'emplois des trois fonctions publiques concernés par le dispositif.

La notion de département ministériel telle que prévue par la loi est définie à **l'article 3**. Le département ministériel regroupe l'ensemble des services dont un même secrétariat général coordonne l'action. Dans la fonction publique de l'Etat, le nombre de nominations s'apprécie par emploi ou type d'emploi au sein d'un même département ministériel. Cet article prévoit que les contributions versées, le cas échéant, au titre d'un emploi ou type d'emplois relevant de plusieurs départements ministériels, sont réparties entre ces différents départements. Cette situation existe effectivement pour certains emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat : par exemple les emplois de directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi relèvent à la fois du ministère chargé de l'économie et du ministère chargé du travail.

**Un 2<sup>ème</sup> chapitre** concerne la déclaration des employeurs et les contributions financières en cas de non respect de l'obligation fixée par la loi.

Le montant unitaire de la contribution due par unité manquante par rapport au nombre de nomination de personnes de chaque sexe prévue par la loi est fixé par **l'article 4** à 90 000 €.

Les modalités de déclaration annuelle des employeurs figurent à **l'article 5**. Chaque département ministériel pour la fonction publique de l'Etat, chaque collectivité territoriale pour

la fonction publique territoriale et le Centre national de gestion pour l'ensemble des emplois concernés dans la fonction publique hospitalière déposeront, au plus tard le 30 avril de chaque année, une déclaration auprès du comptable assignataire, ainsi que le montant de la contribution éventuellement due. Cette déclaration fera état du nombre de nominations pourvues par emploi et type d'emploi et de la répartition sexuée des agents.

Ces déclarations des employeurs permettront également une connaissance statistique de la répartition sexuée des agents nommés aux emplois dirigeants et supérieurs. Il est en effet prévu que le ministre de la fonction publique rende compte chaque année au Premier ministre, sur la base des déclarations qui lui seront adressées par chaque département ministériel pour la fonction publique de l'Etat, par le ministre chargé des collectivités territoriales pour la fonction publique territoriale et par le ministre chargé de la santé pour la fonction publique hospitalière.

Les dispositions transitoires d'application du dispositif pour la période 2013-2017 sont prévues par le **troisième chapitre**.

**L'article 6** prévoit une progressivité du montant des sanctions par unité manquante, fixé à 30 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 € pour les nominations au titre des années de 2015 à 2017.

Les dispositions spécifiques applicables aux collectivités territoriales figurent à **l'article 7** : la proportion minimale de nominations de personnes de chaque sexe trouvera à s'appliquer à l'échelle de cycles de cinq nominations qui pourront être pluriannuels.

**L'annexe** du décret est organisée en trois parties, les emplois et types d'emplois concernés par le dispositif y étant listés pour chacune des trois fonctions publiques.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, à l'échelle d'un département ministériel, l'annexe recense quatorze emplois et types d'emploi.

S'agissant de la fonction publique territoriale, le nombre des nominations s'apprécie par collectivité territoriale, y compris pour la Ville de Paris, tous types d'emplois confondus.

Les emplois de la fonction publique hospitalière sont regroupés en deux types d'emplois, d'une part, les emplois de direction des établissements, que ceux-ci soient hospitaliers ou sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et d'autre part, les emplois de directeur de centre hospitalier régional et universitaire. La proportion minimale de personnes de chaque sexe s'apprécie globalement, pour tous les établissements.