



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'AUDE

EGALITE PROFESSIONNELLE entre les FEMMES et les HOMMES

ACTUALITE JURIDIQUE - ANALYSE

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique est venue modifier le Code Général de la Fonction Publique dans son ensemble et particulièrement la FPT.

La loi instaure, sur le modèle du secteur privé, **un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique.

Plus précisément, **les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer**. Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer **une pénalité financière** (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).

De la même façon, les employeurs publics devront publier chaque année **le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs** ainsi que **la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs**.

Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et territoriaux (**les communes et intercommunalités à partir de 40 000 habitants**) d'ici au **30 septembre 2024**.

Enfin, **les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants** doivent désormais **publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci**.

LES PRIMO-NOMINATIONS EQUILIBREES entre les femmes et les hommes

Sont concernés les **emplois de direction** :

- des régions,
- des départements
- des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants
- du CNFPT

Les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels créés ne sont pas soumis à l'obligation du taux de nominations.

Article 1

Abrogation au 1^{er} janvier 2027 de 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.

Le texte **supprime**, par ailleurs, **à partir de 2027, la dispense de pénalités financières** prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.

Article 2

Modifie l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique afin de prévoir que les primo-nominations aux 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 40%)**.



Ce taux de 50% s'appliquera au prochain renouvellement des assemblées délibérantes (2026 et 2028).

Lorsque sur la période 2020 – 2022, les nominations dans ces emplois ont concerné moins de 40% de personnes du même sexe, les employeurs sont soumis, dès la publication de cette loi et jusqu'au 1^{er} janvier 2026 à une **obligation de progression de ce même taux de 3 points**.

Et à compter du 01/01/2026, l'obligation de progression de ce taux est portée à 3 points tous les 3 ans, jusqu'à atteindre le taux de 50%.

Article 3

Publication chaque année du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction.

Les employeurs publient chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois visés à l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique.

Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du Ministère chargé de la fonction publique.

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-5 du Code Général de la fonction Publique, une **contribution forfaitaire** est due.

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.

Article L. 132-5 du Code Général de la FP modifié :

- Au 1° : Après le mot « emplois », est inséré le terme de « fonctions »

Article L. 132-8 du Code Général de la FP modifié :

En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article L. 132-5, une **contribution financière** est due.

Le montant de cette équivalente est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année où se clôt le cycle de nominations prévu multiplié par un montant unitaire.

Contribution		
=		
Nombre de personnes manquantes	X	montant unitaire

Article 5 et Article 6 ne concernent la FPT

Article 7 (création des articles L. 132-9-1 et L. 132-9-2 au code général de la fonction publique)

L'article L. 132-9-1 : La proportion des femmes et des hommes parmi les personnes occupant les emplois visés au 4° de l'article L. 132-5 ne peut être inférieur à 40%.

Cette proportion est appréciée chaque année civile.

A compter du 1^{er} janvier 2027, si l'employeur ne respecte pas cette **obligation de 40%** :

- il a un délai de 3 ans pour se mettre en conformité
- il publie au bout d'un an les objectifs de progression et les mesures correctives retenues.

Si à l'expiration du délai des 3 ans, le taux est toujours inférieur à 40 %, il se voit appliquer une **pénalité financière**.

Le montant de cette pénalité ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

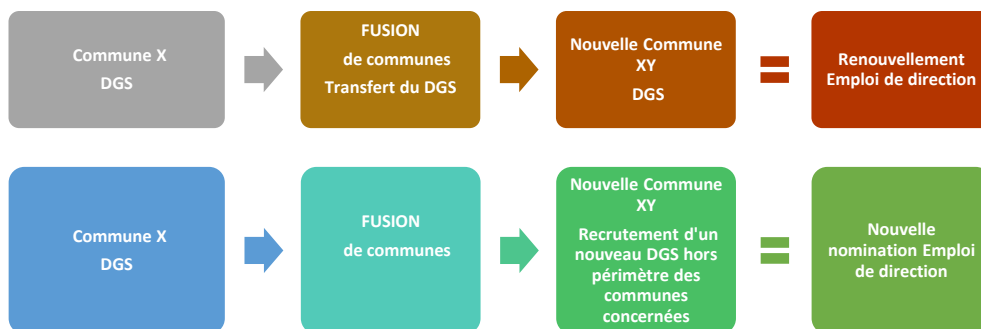
Cette pénalité est publiée dans les 3 mois sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Dès lors que l'employeur se voit appliquer cette pénalité sur le fondement de l'article L. 132-9-1, il ne peut se voir appliquer la pénalité financière au titre de l'article L. 132-8.

Article 8

A compter du 1^{er} janvier 2027 : **Publication** du nombre de femmes et d'hommes nommés (site internet) sous peine d'une **contribution forfaitaire en cas de non-respect**.

RAPPEL - Précision : Dans le cadre d'une fusion de collectivités ou d'EPCI, si une nomination sur un emploi de direction intervient dans les 6 mois suivant la fusion pour un agent occupant auparavant un emploi de direction dans une des collectivités ou EPCI concernés par la fusion, alors cette nomination est appréciée comme un renouvellement dans le même emploi et non comme une nouvelle nomination.



LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION entre les femmes et les hommes

Article 9 (création des articles L. 132-9-3 et L. 132-9-4 du code général de la fonction publique)

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).

Article 10

Il 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.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2023/7/19/TFPX2309227L/jo/texte>