

Parité dans la haute fonction publique : le nouveau régime de sanctions se précise

Bastien Scordia

Atteindre la parité dans la haute administration. C'est l'objectif de la loi promulguée [le 19 juillet](#) visant à “renforcer” l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Une loi dont les modalités d'application se précisent aujourd'hui. Le gouvernement présentait en effet, ce mardi 14 novembre en Conseil commun de la fonction publique, un projet de décret à ce sujet.

D'initiative sénatoriale, cette loi, pour rappel, a renforcé le dispositif dit des “nominations équilibrées” sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Le texte a ainsi porté de 40 à 50 % le taux de personnes de chaque sexe dans les primominations sur ces emplois supérieurs et de direction, sous peine toujours de sanctions financières comme c'est le cas aujourd'hui.

Le périmètre des emplois concernés a également été élargi, notamment à certaines fonctions de dirigeants d'établissement public et aux emplois dans les cabinets ministériels et au cabinet du président de la République. Outre ce “flux”, la loi a aussi instauré une obligation sur le “stock”, avec l'introduction d'un taux minimum de 40 % de personnes de chaque sexe présentes aux postes à responsabilité de la fonction publique. Autant de nouveautés qui sont détaillées dans le projet de décret présenté par l'exécutif. Un texte qui précise notamment le nouveau régime de sanctions auquel s'exposent les mauvais élèves du secteur public en cas de non-respect des obligations en matière de parité.

Obligation de publication des données chiffrées

Aucun employeur ne pourra désormais se soustraire aux quotas de primominations, la loi ayant supprimé toute dérogation aux pénalités financières telles qu'elles étaient prévues dans la loi Sauvadet, qui avait instauré ce dispositif de primominations. En cas de non-respect de l'obligation de nommer 50 % de personnes de chaque sexe, le montant de la contribution due pour chaque “personne manquante” s'élèvera désormais à 90 000 euros pour l'ensemble des administrations. Ce montant était de 50 000 euros jusqu'à présent dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants. Pour les autres administrations concernées par l'obligation de nominations équilibrées, ce montant était déjà de 90 000 euros.

Les employeurs publics devront également verser une “contribution” en cas de non-respect de la nouvelle obligation de publication des chiffres, tant du flux que du stock. En cas d'absence de publication de ces données, le projet de décret fixe à 45 000 euros le montant de la contribution due par les administrations récalcitrantes. Ce montant est ramené à 25 000 euros pour les communes et intercommunalités de plus de 40 000 et moins de 80 000 habitants.

Trois ans pour se mettre en conformité

Outre le versement de cette contribution en cas de non-publication des données et comme pour le flux, les employeurs s'exposeront surtout à une pénalité en cas de non-respect des objectifs fixés pour le stock des nominations. Dans le détail, lorsqu'un employeur ne se conformera pas à l'obligation d'avoir un taux minimal de 40 % de femmes sur les emplois supérieurs existants, il disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec cette règle. Au bout d'un an, il devra publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

Au bout de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, cet employeur se verra appliquer une pénalité financière. Le montant de celle-ci ne pourra excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la structure en question. Il sera fixé “en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes” dans l'administration concernée, “des efforts constatés en la matière” ainsi que “des motifs du non-respect du taux fixé”.