

# SÉNAT

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022-2023

COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance du jeudi 6 juillet 2023

(4<sup>e</sup> jour de séance de la session)



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# SOMMAIRE

## PRÉSIDENTENCE DE M. ROGER KAROUTCHI

### Secrétaires :

Mme Martine Filleul, M. Jacques Gersperrin.

1. **Procès-verbal** (p. 6445)
2. **Parité dans la haute fonction publique.** – Adoption définitive des conclusions modifiées d'une commission mixte paritaire sur une proposition de loi (p. 6445)  
Mme Françoise Dumont, rapporteure pour le Sénat de la commission mixte paritaire  
M. Stanislas Guerini, ministre de la transformation et de la fonction publiques  

Texte élaboré  
par la commission mixte paritaire (p. 6447)  
Article 3 *bis* (p. 6449)

Amendement n° 1 du Gouvernement. – Réservé.

Vote sur l'ensemble (p. 6449)

- Mme Marie-Claude Varaiillas  
Mme Dominique Vérien  
M. Jean-Claude Requier  
Mme Catherine Di Folco  
M. Pierre-Jean Verzelen  
M. Daniel Breuiller  
M. Thani Mohamed Soilihi  
Mme Martine Filleul
- Adoption définitive de la proposition de loi dans le texte de la commission mixte paritaire, modifié.
3. **Communication relative à une commission mixte paritaire** (p. 6455)
  4. **Ordre du jour** (p. 6455)

# COMPTE RENDU INTÉGRAL

## PRÉSIDENTE DE M. ROGER KAROUTCHI

### vice-président

**Secrétaires :**  
**Mme Martine Filleul,**  
**M. Jacques Gasperrin.**

**M. le président.** La séance est ouverte.

*(La séance est ouverte à dix heures trente.)*

1

## PROCÈS-VERBAL

**M. le président.** Le compte rendu analytique de la précédente séance a été distribué.

Il n'y a pas d'observation?...

Le procès-verbal est adopté sous les réserves d'usage.

2

## PARITÉ DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

ADOPTION DÉFINITIVE DES CONCLUSIONS MODIFIÉES  
 D'UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE  
 SUR UNE PROPOSITION DE LOI

**M. le président.** L'ordre du jour appelle l'examen des conclusions de 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 (texte de la commission n° 783, rapport n° 782).

La parole est à Mme la rapporteure.

**Mme Françoise Dumont, rapporteure pour le Sénat de la commission mixte paritaire.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, trois mois exactement après son vote au Sénat, nous nous apprêtons à adopter définitivement la proposition de loi d'Annick Billon, Dominique Vérien et Martine Filleul visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

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

L'accord trouvé avec l'Assemblée nationale a permis de conforter cette ligne, ce dont je me réjouis. Ainsi, les dispositions que nous sommes invités à adopter aujourd'hui

permettront de favoriser la féminisation des emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, de manière durable et adaptée.

La modification majeure apportée par le texte issu des travaux de la commission mixte paritaire consiste en l'application stricte de la parité pour les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, c'est-à-dire 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Le Sénat avait considéré qu'un taux de 45 % permettrait de laisser aux employeurs publics une petite souplesse dans leur recrutement. Toutefois, 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 différence par rapport au taux de 40 %.

Le texte issu des travaux de la commission mixte paritaire reprend finalement la volonté des auteurs de cette proposition de loi, à laquelle l'Assemblée nationale s'est ralliée, d'envoyer le signal fort de l'engagement des employeurs publics en faveur de la parité. L'avenir nous dira si nous avons eu raison de faire ce pari !

En tout cas, je me félicite que le texte issu des travaux de la commission mixte paritaire conserve deux mesures introduites au Sénat visant à garantir l'opérationnalité de l'obligation sur les nominations, à savoir l'entrée en vigueur différée pour les collectivités territoriales et le dispositif de progressivité par paliers.

En outre, la date retenue pour l'entrée en vigueur de cette obligation renforcée, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2026, semble également pertinente.

Afin d'élaborer une loi qui ne soit pas un symbole, mais qui soit pleinement applicable, la question du nombre d'habitants à retenir pour les dispositions valables dans la fonction publique territoriale était essentielle. Le texte adopté par la commission mixte paritaire maintient ce seuil à 40 000 habitants, conformément au texte voté par le Sénat en avril dernier.

C'est un point de satisfaction, dans la mesure où, comme la commission des lois l'avait souligné, 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.

Enfin, la commission mixte paritaire a repris certaines dispositions adoptées par l'Assemblée nationale visant à élargir le champ de la loi de 2012 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, dite loi Sauvadet, à certains emplois de la juridiction financière et de la juridiction administrative, ou encore aux fonctions de chef de

service et chef de pôle dans les établissements de santé. Cet élargissement est légitime au regard de l'objectif de la proposition de loi.

Mes chers collègues, par ce texte, il vous est proposé un ensemble complet, cohérent et pragmatique de dispositions en faveur de la parité entre les femmes et les hommes dans les emplois à responsabilités dans la fonction publique. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à M. le ministre.

**M. Stanislas Guerini, ministre de la transformation et de la fonction publiques.** Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, nous y voilà, trois mois après l'adoption, le 5 avril dernier, à l'unanimité, de cette proposition de loi, vous vous apprêtez à voter le texte sur lequel députés et sénateurs se sont accordés en commission mixte paritaire, afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce texte, je vous le disais en avril et je vous le redis aujourd'hui, est l'une des pierres essentielles de l'édifice que nous bâtissons en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce texte est le fruit d'une initiative parlementaire et de l'engagement continu de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. À cet égard, je veux saluer sa présidente, Mme Annick Billon, ainsi que les auteurs du rapport d'information qui est à l'origine de ce texte, Mmes Dominique Vérien et Martine Filleul.

Ce texte est aussi le résultat d'un travail de coconstruction entre le Parlement et le Gouvernement, que j'ai souhaité engager très tôt, à l'été 2022, avec les deux délégations aux droits des femmes, celle du Sénat et celle de l'Assemblée nationale. Ce travail est donc également remarquable par la méthode choisie.

Pour toutes ces raisons, mesdames les sénatrices, messieurs les sénateurs, je veux vous remercier.

Merci, d'abord, d'avoir choisi d'inscrire rapidement ce texte à l'ordre du jour du Sénat, sur le temps réservé au groupe Union Centriste – je veux en remercier son président, M. Hervé Marseille. C'est l'honneur du Parlement que de choisir de s'engager et de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les champs de notre société.

Merci, ensuite, d'avoir amendé, questionné, fait avancer ce texte pour rendre pleinement opérationnel et efficace l'ensemble des dispositifs qu'il contient. En effet, il a vocation à être non pas une loi symbole, mais un outil extrêmement concret pour faire bouger les lignes et faire progresser l'égalité dans la fonction publique.

Merci, enfin, d'avoir toujours travaillé en bonne intelligence avec l'Assemblée nationale, d'avoir ainsi pu vous accorder sur un texte ambitieux, proportionné et opérationnel dans le cadre de la commission mixte paritaire. Ce texte respecte à la fois l'intention initiale de ses auteurs, mais aussi les fondamentaux défendus par le Sénat et les progrès voulus par l'Assemblée nationale.

Madame la rapporteure, vous avez été, tout au long de ces travaux, à l'écoute de l'ensemble des groupes du Sénat, ainsi que de votre homologue à l'Assemblée nationale. Je veux saluer la qualité de votre travail et votre sens du compromis, qui ont permis d'aboutir à un texte structurant et efficace.

Ce texte est désormais le nôtre à tous. Il nous oblige collectivement et nous permet d'agir très concrètement pour rendre nos services publics plus efficaces. Car, au-delà de l'exemplarité, il s'agit bien de cela : permettre aux femmes d'accéder aux postes à haute responsabilité dans la fonction publique, c'est reconnaître leurs compétences, rendre nos administrations plus efficaces et plus performantes et, tout simplement, nous donner les moyens de bâtir des politiques publiques plus équilibrées et plus justes.

Grâce à la loi que vous vous apprêtez à voter, mesdames, messieurs les sénateurs, nous développerons deux piliers fondamentaux pour nos politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

D'abord, il faut en finir une fois pour toutes avec le plafond de verre. Telle est l'ambition de parité réelle que vous avez fait le choix d'adopter.

Ensuite et surtout, il convient de réduire de façon pérenne et définitive les inégalités de rémunération pour l'ensemble des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels et quel que soit leur niveau dans la hiérarchie de notre administration.

Je n'y reviens pas en détail, nous avons eu l'occasion d'en débattre au fond lors de l'examen du texte dans cet hémicycle voilà trois mois. Il s'agit d'une étape extrêmement importante, mais nous devons continuer d'avancer sur ce chemin. C'est vrai de l'égalité salariale, qui a fait l'objet de nos travaux ; c'est vrai aussi des conditions de travail dans la fonction publique.

Éradiquons ce qui est inacceptable, à savoir les violences sexistes et sexuelles, contre lesquelles je continuerai à œuvrer de manière extrêmement résolue.

L'égalité professionnelle réelle passe aussi par l'amélioration continue des conditions de travail des femmes, notamment de leur santé. Je pense par exemple à la suppression du jour de carence en cas de fausse couche, que vous avez adoptée voilà quelques semaines.

Je pense aussi à la lutte contre les maladies chroniques au travail : c'est la raison pour laquelle j'ai lancé un grand plan d'accompagnement des agentes. Dans ce cadre, les travaux menés par le Parlement viendront nourrir notre action. Je pense notamment à la prise en compte de l'endométriose et à la santé mentale des femmes.

Mesdames, messieurs les sénateurs, je l'ai dit, c'est l'honneur du Parlement et du ministre que je suis de porter une loi en faveur du progrès et de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il est des combats qui nous rassemblent et qui nécessitent que nous agissions pour l'intérêt général, en dépassant les clivages partisans.

Aujourd'hui, nous pouvons être fiers, collectivement, du travail que nous avons accompli et du texte que nous portons ensemble. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** Nous passons à la discussion du texte élaboré par la commission mixte paritaire.

Je rappelle que, en application de l'article 42, alinéa 12, du règlement, le Sénat examinant après l'Assemblée nationale le texte élaboré par la commission mixte paritaire, il se prononce par un seul vote sur l'ensemble du texte, en ne retenant que les amendements présentés ou acceptés par le Gouvernement.

En conséquence, le vote sur l'amendement et sur les articles est réservé.

Je donne lecture du texte élaboré par la commission mixte paritaire.

PROPOSITION DE LOI VISANT À RENFORCER  
L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**Article 1<sup>er</sup>**

- ① I. – L'article L. 132-9 du code général de la fonction publique est abrogé.
- ② II. – Le I entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

**Article 2**

- ① I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
  - ② 1<sup>o</sup> Le premier alinéa est ainsi modifié :
    - ③ a) *(Supprimé)*
    - ④ b) Les mots : « au moins 40 % » sont remplacés par le taux : « 50 % » ;
    - ⑤ 2<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> *(Supprimés)*
  - ⑥ II. – Le I entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et s'applique à compter de la même date aux emplois mentionnés aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, lorsque les nominations aux emplois mentionnés aux mêmes 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> ont concerné moins de 40 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022, les employeurs sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1<sup>er</sup> 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 du même article L. 132-5, dans sa rédaction résultant du I du présent article, soit atteint.
  - ⑦ 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<sup>o</sup> de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique.
  - ⑧ IV. – Les nominations dans les emplois des cabinets ministériels et les emplois du cabinet du Président de la République doivent concerner 50 % de personnes de chaque sexe. La liste de ces emplois 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.
  - ⑨ En cas de non-respect de l'obligation prévue au premier alinéa du présent IV, l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique n'est pas applicable.
  - ⑩ Les cabinets ministériels et le cabinet du Président de la République publient chaque année sur leur site internet le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa.
  - ⑪ En cas de non-respect de l'obligation de publication prévue audit premier alinéa, une contribution est due.

- ⑫ V *(nouveau)*. – Le IV s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Article 2 bis**

- ① Après l'article L. 132-6 du code général de la fonction publique, sont insérés deux articles L. 132-6-1 et L. 132-6-2 ainsi rédigés :
  - ② « *Art. L. 132-6-1.* – Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.
  - ③ « *Art. L. 132-6-2.* – En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-6-1, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné, ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.
  - ④ « Le montant de cette contribution est forfaitaire. »

**Article 2 ter  
(Supprimé)**

**Article 3**

- ① I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
  - ② 1<sup>o</sup> AA *(nouveau)* Au 1<sup>o</sup>, après le mot : « emplois », sont insérés les mots : « ou fonctions » ;
  - ③ 1<sup>o</sup> A Au 3<sup>o</sup>, les mots : « de direction des » sont remplacés par les mots : « comportant un mandat exécutif de dirigeant d' » ;
  - ④ 1<sup>o</sup> Au début du 5<sup>o</sup>, après le mot : « Emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;
  - ⑤ 2<sup>o</sup> *(Supprimé)*
  - ⑥ 3<sup>o</sup> Après le même 5<sup>o</sup>, il est inséré un 6<sup>o</sup> ainsi rédigé :
    - ⑦ « 6<sup>o</sup> Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, dès lors que l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret. » ;
    - ⑧ 4<sup>o</sup> *(nouveau)* Au huitième alinéa, après la deuxième occurrence du mot : « emploi », sont insérés les mots : « ou un même type de fonction ».
  - ⑨ II. – Le premier alinéa de l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
    - ⑩ 1<sup>o</sup> Après le mot : « emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;
    - ⑪ 2<sup>o</sup> Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Pour les fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, cette contribution est due par l'établissement employeur. »

**Article 3 bis AA**

- ① Le code des juridictions financières est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 121-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de premier président et de président de chambre. » ;
- ④ 2° L'article L. 212-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤ « 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**

- ① Le code de justice administrative est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 133-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction de président de section. » ;
- ④ 2° L'article L. 234-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤ « Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes à ces fonctions. »

**Articles 3 bis AC, 3 bis A et 3 bis B  
(Supprimés)****Article 3 bis**

- ① I. – La section 2 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> 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 même sexe parmi les personnes occupant les emplois mentionnés aux 1° à 6° 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, par département ministériel pour l'État et ses établissements publics, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements publics mentionnés à l'article L. 5.
- 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. Il publie, 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.
- 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 public mentionné à l'article L. 5, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

- ⑤ « Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard trois mois après qu'elle a été prononcée.
- 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<sup>er</sup> janvier 2027. Par dérogation, les employeurs mentionnés aux 1° à 6° 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 même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1<sup>er</sup> 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 général de la fonction publique soit atteint.

**Article 3 ter  
(nouveau)**

- ① I. – Après l'article L. 132-9-1 du code général de la fonction publique, il est inséré un article L. 132-9-2 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 132-9-2* – Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Cette répartition est rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.
- ③ « En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée au premier alinéa du présent article, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné, ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.
- ④ « Le montant de cette contribution est forfaitaire. »
- ⑤ II. – Le I entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

**Article 4**

- ① I. – Après la section 2 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> du code général de la fonction publique, est insérée une section 3 ainsi rédigée :
- ② « *Section 3*
- ③ « **Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- ④ « *Art. L. 132-9-2.* – Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, 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, 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.

- ⑤ « 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.
- ⑥ « Le montant de cette contribution est forfaitaire.
- ⑦ « Dès lors qu'une contribution 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. – Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-2 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.
- ⑨ « L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible mentionnée 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.
- ⑩ « Art. L. 132-9-5. – (*Supprimé*) »
- ⑪ II. – Le I s'applique au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l'État.
- ⑫ 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 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.

#### 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 : « 40 000 ».

#### Article 6 (*Supprimé*)

**M. le président.** Nous passons à la présentation de l'amendement du Gouvernement avant d'en venir aux explications de vote des groupes.

#### ARTICLES 1<sup>er</sup> À 3 *bis* B (*supprimé*)

**M. le président.** Sur les articles 1<sup>er</sup> à 3 *bis* B, je ne suis saisi d'aucun amendement.

Le vote est réservé.

#### ARTICLE 3 *bis*

**M. le président.** L'amendement n° 1, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 7, seconde phrase

Remplacer les mots :

1° à 6°

par les mots :

1°, 2°, 3°, 5° et 6°

La parole est à M. le ministre.

**M. Stanislas Guerini, ministre.** Il s'agit d'un amendement de coordination.

**M. le président.** Quel est l'avis de la commission ?

**Mme Françoise Dumont, rapporteure.** Favorable.

**M. le président.** Le vote est réservé.

#### ARTICLES 3 *ter* À 6

**M. le président.** Sur les articles 3 *ter* à 6, je ne suis saisi d'aucun amendement.

Le vote est réservé.

#### Vote sur l'ensemble

**M. le président.** Avant de mettre aux voix l'ensemble de la proposition de loi dans la rédaction résultant du texte élaboré par la commission mixte paritaire, modifié par l'amendement du Gouvernement, je vais donner la parole, pour explication de vote, à un représentant par groupe.

La parole est à Mme Marie-Claude Varailas, pour le groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

**Mme Marie-Claude Varailas.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, l'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet de notre société et un combat de notre siècle qu'il faut continuer de mener.

Aujourd'hui, c'est une pierre de plus que nous posons dans le cadre de ce combat. La commission mixte paritaire a rendu ses conclusions. Il faut le dire, elles sont positives et encourageantes pour la suite.

Certaines mesures sont différentes de celles qui avaient été adoptées au Sénat, mais elles ne dénaturent pas le sens de nos propositions initiales. Au contraire, ces dernières sont renforcées et permettent aux deux chambres d'avancer en faveur de l'égalité. C'est d'ailleurs ce que l'on attend de nous, en tant que parlementaires.

Le taux obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction retrouve son niveau initial de 50 %, le seuil des collectivités de 40 000 habitants est maintenu, afin de ne pas mettre en difficulté les employeurs publics, et la sanction en cas de non-respect de ces obligations pourra représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale. Toutes les catégories de la fonction publique sont concernées.

Je considère ces dispositions comme des mesures incitatives, pour que tous les employeurs concernés mettent le train en marche.

Je note aussi que des sanctions sont prévues pour les emplois ministériels et du cabinet du Président de la République. Cela envoie un message fort, celui de l'exemplarité jusqu'au sommet de l'État.

D'ailleurs, il faudrait que cette logique d'égalité s'imisce au sein de toutes nos organisations politiques. À cet égard, je me réjouis que le groupe CRCE donne l'exemple dans cet hémicycle, puisqu'il a désigné une femme comme présidente.

Comme je le rappelais lors de ma première intervention, si cette question de la parité au plus haut niveau de la fonction publique est importante, nous ne devons pas oublier la situation des « premières de cordée », qui ont porté le service public quand le pays était à l'arrêt, notamment à l'hôpital et à domicile. Il s'agit de toutes celles qui ne sont pas reconnues à leur juste valeur par un salaire décent, qui accomplissent des tâches pénibles et font face à une inflation galopante.

Les femmes représentent 64 % des postes de la fonction publique. Égalité doit rimer avec société; cela passe par toutes les catégories de métier.

Je le rappelle ici, l'égalité salariale est un combat quotidien. Le gel du point d'indice dans la fonction publique pendant près de dix ans a été vécu comme une injustice. Nous devons continuer de mener des réflexions et des actions pour avancer positivement.

Je tiens de nouveau à remercier la délégation aux droits des femmes, plus particulièrement mes collègues Dominique Vérien et Martine Filleul, qui ont permis à ce travail d'aboutir. J'espère qu'il continuera d'alimenter nos réflexions pour une société toujours plus juste et égalitaire. C'est un texte ambitieux et plein d'espoirs pour la suite. Continuons d'alimenter nos travaux parlementaires avec des sujets forts et importants.

Le groupe CRCE votera en faveur de cette proposition de loi et continuera de mener le combat pour l'égalité et la justice. *(Applaudissements.)*

**M. le président.** La parole est à Mme Dominique Vérien, pour le groupe Union Centriste. *(Applaudissements sur les travées du groupe UC.)*

**Mme Dominique Vérien.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, dix ans déjà que le Parlement a adopté la loi Sauvadet, qui fixait des objectifs chiffrés de parité dans la haute fonction publique.

À l'époque, cette nouvelle législation constituait une étape importante pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il s'agissait d'instaurer des quotas de primo-nominations, avec des sanctions à la clé pour les mauvais élèves.

Pour autant, et sans rien renier des apports nombreux de ce texte, il était temps de « changer de braquet » et de passer à la vitesse supérieure.

C'est l'ambition de la proposition de loi que nous avons déposée, chère Annick Billon et chère Martine Filleul, dans la continuité de notre rapport d'information réalisé au nom de la délégation aux droits des femmes.

Je remercie également le groupe Union Centriste, en particulier son président, Hervé Marseille, d'avoir accepté de l'inscrire dans l'ordre du jour qui lui était réservé, ce qui a permis son examen en séance.

Ce texte a fait l'objet d'un beau travail de coconstruction législative entre les deux chambres, que je veux saluer. Je tiens à remercier tout particulièrement nos rapporteurs, Guillaume Gouffier Valente pour l'Assemblée nationale et Françoise Dumont pour le Sénat, de la qualité de leur travail et de leur implication.

Je tiens également à vous remercier, monsieur le ministre, du volontarisme dont vous avez fait preuve et qui nous a permis d'adopter ce texte en un temps record.

Cette proposition de loi a fait l'objet de débats animés au Sénat, car beaucoup d'entre nous n'aiment pas les quotas. Mais l'obligation de parité portée par ce texte servira aussi à garantir un équilibre au sein de nos services, car la mixité se révèle être une véritable richesse.

J'en veux pour preuve les entreprises privées, qui, grâce à la loi de 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann, complétée par la loi de 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, adoptée sur l'initiative de Marie-Pierre Rixain, ont fait entrer plus de femmes dans leur conseil d'administration et plus que ce que la loi préconisait : elles étaient 46 % en 2021, contre 40 % au minimum selon la loi.

Si nos entreprises agissent ainsi, c'est parce que la mixité améliore leurs performances économiques. La France se situe aujourd'hui au premier rang mondial, devant la Norvège et loin devant l'Allemagne ou les États-Unis.

À tous les niveaux, la parité est synonyme de performance économique et sociale. Elle permet la promotion de tous les talents et la composition d'équipes aux profils et parcours plus diversifiés.

Si je voulais être taquine, je préciserais que les filles réussissent mieux dans l'enseignement supérieur. Par conséquent, sitôt que les derniers freins seront tombés, souvent liés à une autocensure ou à une éducation différenciée entre filles et garçons, nul doute qu'elles occuperont la majorité des postes de notre haute fonction publique.

Finalement, messieurs, réjouissez-vous de ce nouveau texte, qui protège votre avenir professionnel, en conservant aux hommes 40 % des places ! *(Sourires. – M. Daniel Breuille et Mme Else Joseph applaudissent.)*

En résumé, ce texte, qui touche les trois versants de la fonction publique, fixe à 50 % le taux de primo-nominations des femmes et à 40 % le taux d'emploi réellement occupé par un même sexe.

Le taux d'emplois occupés n'était pas prévu dans la loi Sauvadet. Or, force est de le constater, si l'on comptait bien +1 lorsqu'on nommait une femme, on ne comptait pas -1 lorsqu'on la remplaçait par un homme...

En outre, nous élargissons le champ d'application de la loi. Ainsi, un plus grand nombre d'emplois sera couvert par cette obligation de parité : nous passons de 6 000 postes concernés à 20 000.

Par ailleurs, puisqu'il faut compter les femmes pour qu'elles comptent, nous avons voté la création d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Nous pourrions ainsi mesurer les écarts dans les emplois, mais aussi dans les rémunérations, écarts qui existent encore à niveau égal, y compris dans la fonction publique pourtant tellement cadrée !

Enfin, les mauvais élèves ne pourront plus être dispensés de pénalités financières, et ceux qui ont du retard pour ce qui concerne les objectifs chiffrés seront invités à le rattraper, avec une progression attendue de 3 points par an.

En fin de compte, il est indispensable que les employeurs publics fassent preuve d'exemplarité. En effet, ils emploient aujourd'hui environ 5,7 millions d'agents, soit 20 % des emplois en France, dont 62 % de femmes, mais à peine plus de 40 % pour les postes A+. Vous le savez, ce n'est qu'une question de temps et ce texte nous permet de progresser dans ce sens! (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Claude Requier, pour le groupe du Rassemblement Démocratique et Social Européen.

**M. Jean-Claude Requier.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, hasard malheureux, l'examen de ce texte résonne avec une actualité afghane toujours plus dramatique. Je pense notamment à la récente fermeture des salons de beauté dans ce pays, mesure supplémentaire pour tenir les femmes toujours plus à l'écart de la vie en société.

Certes, vous me direz qu'il n'y a rien de comparable avec la situation française, mais cela montre à quel point les équilibres sont fragiles et combien il nous incombe de montrer l'exemple.

Le groupe RDSE a l'habitude de rappeler son attachement aux libertés, ainsi qu'à la laïcité et, je veux le dire sans détour, la liberté des femmes n'est pas négociable!

La lutte contre les discriminations est devenue au cours des dernières années un enjeu politique majeur de nos sociétés, de sorte que nous assistons à un allongement bienvenu de la liste des discriminations prohibées et au renforcement des mécanismes destinés à les combattre.

Aussi, ce que l'on peut considérer comme un corollaire de l'idée d'égalité trouve naturellement à se décliner dans la fonction publique, premier employeur de France, qui se doit d'être exemplaire, notamment pour ce qui concerne l'égal accès des femmes aux responsabilités, comme le soulignait ma collègue Nathalie Delattre lors de l'examen de la proposition de loi en première lecture.

Dès 2012, la loi dite Sauvadet a imposé l'obligation, pour les employeurs publics, de respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe dans les primo-nominations aux emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique.

Dix ans après, la délégation sénatoriale aux droits des femmes a dressé un bilan de l'application de cette mesure. Je tiens à saluer la qualité de son rapport d'information, encourageant au regard de ce qui a été fait et de ce qui reste à faire.

L'obligation de nominations équilibrées a produit ses effets: 33 % de femmes nommées en 2013, 26 % en 2017 et, en 2020, plus de 40 % pour chacune des trois fonctions publiques.

Seulement, le bilan est plus mitigé pour les postes à responsabilités. Avant l'adoption de la loi, la haute fonction publique française paraissait très en retard en matière de parité. Aujourd'hui, ce retard peine, hélas! à être rattrapé.

Permettez-moi de citer quelques chiffres: en 2021, les femmes occupaient 35 % des emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique de l'État, 39 % de ceux de la fonction publique territoriale et 43 % de ceux de la fonction publique hospitalière.

Certes, nous pouvons observer une amélioration, puisque, en 2015, ce taux était de 26 % dans la fonction publique d'État, de 28 % dans la fonction publique territoriale et de 37 % dans la fonction publique hospitalière.

Mais une marge de progression significative demeure, justifiant cette proposition de loi. À mon tour, je veux saluer l'initiative de nos collègues Annick Billon, Martine Filleul et Dominique Vérien.

Vous l'avez souligné, madame la rapporteure, la féminisation réelle des nominations peine à se traduire en féminisation des emplois occupés. Un ajustement de la législation est donc tout à fait justifié!

Parmi les mesures les plus marquantes de cette proposition de loi, j'aimerais m'attarder sur l'article 2 et la question du taux de primo-nominations des personnes du sexe sous-représenté.

La loi de 2012 prévoyait d'atteindre l'objectif de 40 %, le texte initial visant à le relever à 50 %. Notre assemblée avait voulu faire preuve d'une forme de pragmatisme en ramenant à 45 % ce quota, dans la mesure où un taux de 50 % risquait d'apporter de nouvelles difficultés d'application.

La commission mixte paritaire a tranché en faveur du taux le plus élevé, mais aussi le plus symbolique. Selon moi, c'est finalement une bonne chose.

Au surplus, pour reprendre l'argument avancé par ma collègue Nathalie Delattre, le taux de 45 % qui avait été retenu par la commission n'était pas suffisant, car, conjugué à la règle de l'arrondi à l'unité inférieure, il aboutissait à un effet pratiquement nul. Je me réjouis donc de la position retenue en commission mixte paritaire.

Je conclurai mon propos en évoquant l'article 3, qui visait initialement à étendre le champ des emplois soumis à l'obligation de nominations équilibrées en abaissant le seuil des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) concernés.

Notre groupe avait défendu un amendement tendant à abandonner la référence à un seuil démographique pour les communes et intercommunalités, car nous estimions que l'abaissement strict du seuil n'était pas la meilleure solution. Aussi, le compromis finalement proposé par la commission mixte paritaire nous paraît convaincant.

Dans ces conditions, le groupe RDSE votera en faveur de cette proposition de loi. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Catherine Di Folco, pour le groupe Les Républicains. (*Applaudissements.*)

**Mme Catherine Di Folco.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, le groupe Les Républicains est satisfait du caractère conclusif de la commission mixte paritaire qui s'est réunie le 28 juin dernier.

La totalité des articles de la proposition de loi restait en discussion; aussi, je salue l'effort de compromis réalisé par nos deux chambres.

Issu des travaux conduits à l'origine par nos collègues Annick Billon, Dominique Vérien et Martine Filleul à l'occasion de l'évaluation des dix ans de la loi Sauvadet, ce texte représente une occasion de faire avancer la féminisation des emplois supérieurs de la fonction publique.

L'enjeu majeur, au cours de la navette, était de parvenir à formuler les dispositions les plus opérationnelles possible.

Par ailleurs, le groupe Les Républicains a veillé, avec une grande vigilance, tout au long de l'examen du texte, à ce que soient adoptées des mesures proportionnées.

Tel est ainsi le cas du seuil retenu pour l'application du dispositif à la fonction publique territoriale. Le cap des 40 000 habitants, correspondant au seuil en vigueur pour l'obligation de nominations équilibrées, nous semble le plus pertinent. Nous sommes satisfaits que les députés se soient ralliés à notre position.

Nous sommes convaincus que l'instauration d'un seuil de 20 000 habitants n'aurait eu d'autre effet que d'accroître les difficultés de recrutement des collectivités territoriales.

De même, notre commission des lois avait introduit une obligation en matière de stock des emplois supérieurs et de direction. Nous saluons l'accord trouvé avec le rapporteur de l'Assemblée nationale, afin d'assortir le non-respect de cette obligation d'une sanction pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. Une sanction forfaitaire n'aurait pas été suffisamment dissuasive. Ce montant pourra, de toute façon, être modulé en fonction des cas particuliers de chaque employeur.

Quant à la question de l'obligation portant sur le flux, je continue de regretter le taux retenu *in fine*, à savoir 50 %, au lieu du taux de 45 % que nous préconisons. Ce dernier nous paraissait garantir davantage de souplesse dans le recrutement.

Le taux de 50 % est en réalité, à mon sens, moins-disant, puisque, en miroir des 45 %, on aurait pu aller jusqu'à 55 % de recrutements féminins ! C'est dommage ! (*Mme Dominique Vérien s'exclame.*) Pour reprendre les propos taquins prononcés tout à l'heure par Mme Vérien, dommage pour les femmes et, peut-être, tant mieux pour les hommes ! (*Sourires.*)

Par ailleurs, nous sommes satisfaits que les deux autres apports du Sénat, à savoir l'entrée en vigueur différée pour les collectivités territoriales, ainsi que le dispositif de progressivité par paliers, aient été conservés.

Telle qu'elle a été modifiée par les députés et les sénateurs, cette proposition de loi enverra, nous semble-t-il, un signal important au secteur public. Nos concitoyens ne comprendraient pas que le législateur demande davantage d'efforts au secteur privé.

Le groupe Les Républicains tient à saluer la qualité du travail mené par notre rapporteure, Mme Françoise Dumont, et se prononcera en faveur du texte tel qu'il est issu des travaux de la commission mixte paritaire. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à M. Pierre-Jean Verzelen, pour le groupe Les Indépendants – République et Territoires.

**M. Pierre-Jean Verzelen.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, 63 %, c'est le taux de femmes qui exercent dans la fonction publique. On constate depuis quelques années, encore plus que dans le privé, la féminisation des emplois. Ce chiffre est néanmoins à relativiser, puisque, toutes fonctions publiques confondues, les femmes ne représentent que 35 % à 43 % des emplois de direction.

Ces chiffres ne sont pas vieux, ils datent de 2020. Il y a dix ans déjà, la loi Sauvadet imposait un taux minimal concernant les primo-nominations féminines dans les postes d'encadrement et de direction. Nous devons reconnaître qu'il y a eu des avancées, mais que le compte n'y est pas.

Malgré le quota de 40 % de nominations de femmes aux postes à responsabilités, ces derniers sont, en grande majorité, occupés par des hommes. Seulement un tiers de ces postes sont occupés par des femmes. Nous sommes sur le bon chemin, même si nous sommes encore loin de l'objectif qui avait été fixé.

Comme cela a été rappelé, des inégalités demeurent et nous saluons les travaux conduits dans le cadre de la délégation aux droits des femmes par nos collègues Annick Billon, Dominique Vérien et Martine Filleul afin d'évaluer la loi Sauvadet. Ce travail a permis de déboucher sur le texte que nous examinons aujourd'hui.

Cette proposition de loi vise à élargir les obligations des employeurs publics en matière de parité. Le secteur public doit montrer le chemin, être une référence, un exemple, tant dans l'accompagnement des femmes pendant leur carrière que dans la mise en place d'une véritable politique de l'égalité professionnelle et salariale.

La proportion de femmes décroît, lorsqu'il s'agit de postes mieux rémunérés. C'est ce qui explique l'écart moyen entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Cette proposition de loi vise à rectifier cette trajectoire. Ainsi, les travaux de nos collègues ont débouché sur une commission mixte paritaire conclusive qui retient plusieurs mesures importantes, notamment le relèvement à 50 % du quota de primo-nominations et l'élargissement du périmètre des emplois concernés.

Afin de ne pas poser de contraintes trop lourdes aux collectivités, qui rencontrent déjà des difficultés de recrutement, nous saluons le consensus qui se dégage pour que l'obligation de publier un rapport annuel ne concerne que les collectivités de plus de 40 000 habitants. Nous aurions aimé une plus grande souplesse en ce qui concerne l'application et la progressivité des sanctions. Nous devons veiller à ce que cette loi soit comprise, opérationnelle et se traduise dans la réalité.

Le principe de l'égalité des femmes et des hommes est un principe inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946. Nous le savons, il n'est pas toujours respecté. Nous aurons d'ailleurs à revenir dans les années à venir sur ces questions essentielles.

Libre administration des collectivités locales, décentralisation, autonomie de gestion : ces sujets reviennent régulièrement dans les débats que nous avons dans cet hémicycle.

Veillons à laisser des marges de manœuvre aux communes, aux départements, aux régions, qui défendent en la matière des politiques volontaristes, lesquelles donnent des résultats. Je pense, notamment, à l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), qui a permis à certaines collectivités de renforcer l'égalité salariale entre les filières techniques et administratives, et donc entre les femmes et les hommes.

Cette proposition de loi comporte des avancées significatives et indispensables. Naturellement, les élus du groupe Les Indépendants - République et Territoires voteront ce texte à l'unanimité. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à M. Daniel Breuiller, pour le groupe Écologiste – Solidarité et Territoires.

**M. Daniel Breuiller.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, qui profite de l'entre-soi? Non pas les quelques personnes à caractéristiques communes qui le pratiquent : en présence de nouvelles idées, elles tournent en rond!

Restent toutes les personnes que l'entre-soi exclut. Est-ce qu'elles en profitent? Certainement pas, car elles se retrouvent confrontées à des portes fermées et des plafonds de verre.

Cette proposition de loi permet de lutter contre une forme d'entre-soi qui a prévalu trop longtemps, celle des hommes dans la haute fonction publique.

En 2013 encore, pour deux hommes, une seule femme était nommée à un poste dans la haute fonction publique. De cette manière, de nombreuses femmes n'ont pas été affectées à des postes pour lesquels elles étaient pourtant tout aussi qualifiées que leurs collègues masculins.

À partir de 2013, la loi Sauvadet a permis de premières avancées dans la lutte contre cette exclusion injustifiée.

Ses résultats sont mitigés : si son objectif de 40 % de femmes pour les nominations est atteint dans certains domaines, le compte n'y est pas pour d'autres secteurs. Tel est le cas de la diplomatie : en 2021, les femmes représentaient seulement 34 % des nominations aux postes d'ambassadeur. C'est pourquoi il faut aller plus loin.

La proposition de loi que nous nous apprêtons à voter aujourd'hui vise à lutter contre l'exclusion persistante ou, pour le dire autrement, à favoriser l'accès des femmes à la haute fonction publique.

Je tiens à remercier, avec ma collègue Mélanie Vogel, qui ne peut être présente aujourd'hui, la délégation aux droits des femmes de cette initiative, plus particulièrement Annick Billon, Martine Filleul et Dominique Vérien. Je salue également le travail de Françoise Dumont en tant que rapporteur.

Le groupe GEST soutient, bien évidemment, cette initiative et votera ce texte. Je remercie enfin M. le ministre de l'avoir défendu et soutenu.

La proposition de loi tend, notamment, à fixer à 50 % le taux pour les nominations des femmes aux postes de la haute fonction publique. Tandis qu'une partie de notre hémicycle, à sa droite, s'y était opposée, je me réjouis que la commission mixte paritaire ait finalement retenu cet objectif de 50 % – il présente le mérite d'être le plus clair.

Lors de l'examen de cette disposition, ici, en séance, j'ai pu entendre dire que l'objectif des 50 % était irréalisable, car une telle règle ne pouvait pas valoir pour les nominations concernant un nombre impair de postes. Or, cela a été rappelé, la loi prévoit déjà, dans ce cas, d'arrondir à l'unité inférieure. L'objectif des 50 % est donc bien applicable dans toutes les situations. Il est, au fond, le seul objectif viable et réellement paritaire!

J'ai entendu les remarques de Dominique Vérien, que je remercie de vouloir également chercher à préserver pour demain l'emploi des hommes dans la haute fonction publique! (*Sourires.*)

Ce texte vise à prévoir, grâce à l'adoption d'un amendement de mes collègues écologistes de l'Assemblée nationale, la parité pour les nominations au sein des cabinets ministériels et du Président de la République. Je salue cette initiative, car des progrès restent à faire en la matière... Cette mesure contraindra le Gouvernement et le chef de l'État à

être exemplaires en matière de parité pour ces nominations si importantes. Il est essentiel que l'exemple soit donné au sommet de l'État!

C'est une première, cette proposition de loi non seulement prévoit des objectifs pour l'égalité des genres en matière de nominations, mais fixe également des objectifs pour garantir la parité parmi les personnes employées dans la haute fonction publique, ce que les responsables des ressources humaines appellent le « stock » – terme affreux s'il en est!

Désormais, l'employeur public employant plus de 60 % de personnes du même genre risque des pénalités financières sur son budget.

En ce qui concerne la hauteur de ces pénalités, je salue le fait que la commission mixte paritaire ait rétabli la rédaction du Sénat, car celle-ci est plus précise et permet de prononcer des pénalités réellement dissuasives, à savoir des sanctions allant jusqu'à 1 % de la totalité des rémunérations versées par l'employeur public concerné.

Pour toutes ces raisons, ce texte constitue une avancée importante. Le groupe Écologiste – Solidarité et Territoires le votera, même si nous sommes conscients qu'il nous faudra encore voter d'autres textes pour améliorer l'accès des femmes à la haute fonction publique.

Tout cela passera par l'amélioration des conditions de travail et par la lutte contre la perte d'attractivité de la fonction publique, qui est aussi un phénomène indéniable : ce sera l'objet d'autres débats à venir dans cet hémicycle. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à M. Thani Mohamed Soilihi, pour le groupe Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants.

**M. Thani Mohamed Soilihi.** Monsieur le président, monsieur le ministre, madame la rapporteure – je salue à mon tour la qualité de son travail –, mes chers collègues, au nom du groupe RDPI, en particulier de notre collègue Nicole Duranton, aujourd'hui empêchée, je tiens tout d'abord à remercier Annick Billon, Dominique Vérien, Martine Filleul et l'ensemble de la délégation aux droits des femmes, dont les travaux de contrôle sur l'application de la loi Sauvadet ont servi de base à l'élaboration du texte que nous nous apprêtons à voter. Merci d'avoir remis sur le métier l'ouvrage de l'égalité entre les femmes et les hommes!

Le texte élaboré par la commission mixte paritaire est ambitieux et opérationnel. Sa mise en œuvre permettra de mieux garantir l'égal accès aux emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique.

Ce texte est en parfaite cohérence avec les engagements pris par le Président de la République, ainsi qu'avec le nouveau plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, que la Première ministre a présenté le 8 mars dernier.

Les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle. C'est pourquoi nous nous réjouissons du relèvement à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations.

Treize ans après l'adoption de la loi Sauvadet, il est enfin temps de passer à la parité!

Nous nous félicitons que cet objectif soit largement partagé sur tous les bancs de l'Assemblée nationale et du Sénat. Cependant, cela ne semble pas être le cas du groupe du Rassemblement national : cela en dit long sur la conception

qu'a ce groupe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plus largement de la place qu'il souhaite voir occuper par les femmes dans notre société!

Un autre motif de satisfaction est la fixation au 1<sup>er</sup> janvier 2026 de la date d'entrée en vigueur du nouveau taux de primo-nominations dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Les administrations auront ainsi suffisamment de temps pour s'adapter à la nouvelle obligation, qui s'appliquera par ailleurs à la fonction publique territoriale à compter de 2026 et de 2028.

Nous nous réjouissons également de l'avancement au 1<sup>er</sup> janvier 2027 de la date d'entrée en vigueur du taux applicable au stock d'emplois supérieurs et de direction. Plus tôt ce nouveau dispositif sera mis en œuvre, plus tôt l'égalité deviendra effective.

L'instauration d'un quota est d'autant plus opportune qu'elle permettra de renforcer la portée du dispositif de primo-nominations, qui doit être le plus efficace possible.

Aussi, nous nous rangeons à la position de la majorité sénatoriale relative à la sanction applicable en cas de non-respect de la future obligation, qui revêt un caractère plus dissuasif qu'une sanction forfaitaire.

En outre, notre groupe accueille favorablement l'instauration d'une obligation de nominations équilibrées pour les emplois dans les cabinets ministériels.

S'agissant des emplois du cabinet du Président de la République, il est parfaitement légitime de les soumettre à l'obligation de nominations équilibrées. Le devoir d'exemplarité doit aussi, et avant tout, s'appliquer au plus haut niveau de l'État.

Le principe de la séparation des pouvoirs ne s'oppose pas à ce que le législateur fixe des règles applicables aux collaborateurs du chef de l'État. J'en veux pour preuve la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, qui prévoit, pour les membres de son cabinet, l'obligation d'adresser à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts.

Je souhaite également saluer l'initiative d'inscrire dans la loi ce principe d'égal accès aux responsabilités dans les juridictions financières et administratives.

Par ailleurs, le groupe RDPI souscrit à la suppression des articles relatifs à la fonction publique parlementaire et au Conseil économique, social et environnemental, en application du principe d'autonomie des assemblées.

Pour ce qui concerne le champ d'application des dispositions dérogatoires prévues pour les administrations qui partent de plus loin, nous nous félicitons que la commission mixte paritaire ait trouvé une rédaction à mi-chemin entre celle du Sénat et celle de l'Assemblée nationale.

J'en viens à présent à l'index de l'égalité professionnelle, dont la création constitue une avancée majeure en matière de transparence et d'objectivité des données.

Le texte issu des travaux de la commission mixte paritaire prévoit, d'une part, de centrer le dispositif sur les écarts de rémunération et, d'autre part, d'inscrire dans un autre article du code général de la fonction publique l'obligation de publier les écarts de représentation entre les hommes et les femmes dans les emplois à responsabilités. C'est la solution que nous avons proposée dès la première lecture.

En ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de l'index, une voie médiane a été retenue, ce dont nous nous félicitons. Le dispositif s'appliquera aux collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, en cohérence avec le seuil prévu pour l'obligation de nominations équilibrées et pour l'obligation de publication des dix rémunérations les plus élevées. C'est la solution que notre groupe avait proposée.

Enfin, s'agissant de la date d'entrée en vigueur de l'index, nous nous réjouissons que la commission mixte paritaire ait retenu la position de l'Assemblée nationale, qui anticipe la mise en œuvre du dispositif.

Au regard des éléments que je viens d'exposer, le groupe RDPI votera pour les conclusions de la commission mixte paritaire. (*Applaudissements.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Martine Filleul, pour le groupe Socialiste, Écologiste et Républicain. (*Applaudissements.*)

**Mme Martine Filleul.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, c'est avec un immense plaisir que je m'exprime aujourd'hui devant vous. En effet, il y a seulement un an, le 21 juin 2022, nous avons, avec ma collègue Dominique Vérien, remis notre rapport d'information à la délégation aux droits des femmes sur le bilan d'application de la loi Sauvadet dix ans après son adoption.

Nous voilà déjà à cette ultime étape de l'examen d'un texte qui fera concrètement avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

C'est une grande satisfaction de voir le nombre de femmes requis pour les postes à responsabilités de la haute fonction publique augmenter, mais aussi de voter la création d'un index de la parité équivalent à celui qui existe déjà dans les entreprises.

Le 14 novembre 2022, Dominique Vérien, Annick Billon et moi-même avons déposé une proposition de loi avec, chevillées au corps, la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes et celle de la fonction publique, l'un des piliers de notre démocratie qui contribue à sceller le pacte républicain.

Force est cependant de constater que notre fonction publique est en perte de sens et d'attractivité. La revitaliser, la renforcer, la valoriser, la moderniser, la rendre exemplaire est un impératif dans une société fracturée!

En matière d'exemplarité, nous sommes loin du compte en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes; je pense en particulier aux salaires, puisque les hommes restent rémunérés en moyenne 12 % de plus que les femmes!

*Quid* en matière de parité? Alors que plus de 60 % des agents publics sont des femmes, les postes de direction sont encore très majoritairement occupés par des hommes: seulement 24 % de femmes occupent les postes de cadre supérieur, 14 % pour les postes à responsabilités de cadre dirigeant.

La proposition que nous avons défendue est celle d'une fonction publique plus juste et plus représentative de la population. Nous avons voulu lui donner un nouveau souffle, en la rendant plus accessible aux femmes, encore très largement exclues des postes de direction.

Le 5 avril dernier, en première lecture, certaines mesures n'ont pas été adoptées, mais d'autres ont été renforcées, comme l'introduction d'un quota de 40 % du sexe sous-

représenté dans le stock des emplois concernés, conduisant ainsi à un vote favorable à la quasi-unanimité. Je vous remercie, madame la rapporteure, de votre soutien.

Le 15 juin dernier, à l'Assemblée nationale, grâce à l'ambition pour les droits des femmes du rapporteur Gouffier Valente, que je souhaite également saluer, le texte a été voté en des termes quasi identiques à ce que je proposais initialement avec mes collègues Dominique Vérien et Annick Billon.

Après ces deux votes favorables, grâce à la procédure accélérée engagée par le Gouvernement, sous l'égide de M. le ministre Stanislas Guerini, le texte a été examiné en commission mixte paritaire.

Si je regrette qu'une mesure permettant d'étendre davantage le champ d'application de la loi n'ait pu être votée, je me réjouis de l'ensemble des autres dispositions adoptées. Ainsi, ce sont les conclusions ambitieuses d'une commission mixte paritaire que nous examinons aujourd'hui.

Il s'agit d'un texte dont nous pouvons être collectivement fiers. Fiers, car il s'agit de dispositions concrètes pour les droits des femmes. Fiers, car ces dispositions permettront de revivifier une fonction publique pas suffisamment à l'image de la population qu'elle a pourtant pour rôle de représenter.

Aussi, le groupe Socialiste, Écologiste et Républicain, soutient ce texte et vous invite à le rejoindre dans ce vote favorable pour envoyer un signal fort en direction des droits des femmes, de l'égalité et de la parité. *(Applaudissements.)*

**M. le président.** Conformément à l'article 42, alinéa 12, du règlement, je mets aux voix, dans la rédaction résultant du texte élaboré par la commission mixte paritaire, modifié par l'amendement du Gouvernement, l'ensemble de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

*(La proposition de loi est définitivement adoptée à l'unanimité.) – (Applaudissements.)*

3

### COMMUNICATION RELATIVE À UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

**M. le président.** J'informe le Sénat que la commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité est parvenue à l'adoption d'un texte commun.

4

### ORDRE DU JOUR

**M. le président.** Voici quel sera l'ordre du jour de la prochaine séance publique, précédemment fixée au lundi 10 juillet 2023 :

À seize heures et le soir :

Projet de loi pour le plein emploi (procédure accélérée ; texte de la commission n° 802, 2022-2023).

Personne ne demande la parole?...

La séance est levée.

*(La séance est levée à onze heures vingt.)*

*Pour le Directeur des comptes rendus du Sénat,  
le Chef de publication*

FRANÇOIS WICKER