



15ème législature

Question N° : 15650	De M. Guillaume Gouffier-Cha (La République en Marche - Val-de-Marne)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)		Ministère attributaire > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
Rubrique >égalité des sexes et parité	Tête d'analyse >Parité dans la haute fonction publique et dispositif de sanction	Analyse > Parité dans la haute fonction publique et dispositif de sanction.
Question publiée au JO le : 01/01/2019 Réponse publiée au JO le : 04/06/2019 page : 5124 Date de signalement : 21/05/2019		

Texte de la question

M. Guillaume Gouffier-Cha attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur la parité dans la haute fonction publique. L'État doit être exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, des mesures, en particulier les articles 51 et 52, portent sur la parité dans la haute fonction publique. La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics ne peut être inférieure à 40 %. Le non-respect de cette obligation par les employeurs des trois versants de la fonction publique est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant. Le bilan de ce dispositif est positif puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés. Le protocole d'accord en cours de signature contient également des mesures pour garantir un équilibre en matière de salaire, d'avancement des femmes et de nominations à des postes de direction. Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique : en particulier, dans la fonction publique de l'État, seront désormais concernés les emplois de directeurs d'établissements publics de l'État nommés en conseil des ministres. Si le dispositif d'amendes pécuniaires existe pour pénaliser les administrations qui ne respectent pas cette proportion, il semblerait que le fond pour le gérer n'a pour l'instant pas été créé. Est-il confirmé que les sanctions financières ne sont pas opérantes à ce jour pour les administrations qui ne respectent pas les obligations de parité dans la haute fonction publique ? Il lui demande si, au contraire, les sanctions existent, quelles sont-elles et quel montant a été collecté à ce jour.

Texte de la réponse

L'État s'est engagé depuis plusieurs années à parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La loi du 12 mars 2012, dans ses articles 50 à 57, a été particulièrement structurante pour établir les fondements de l'égalité dans la fonction publique, notamment par une meilleure connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes : l'article 50 prévoit la mise en place du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et l'article 51 la création du rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social ; les articles 52 à 55 prévoient une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes

dans les conseils d'administration des établissements publics, dans les instances de dialogue social, dans les jurys de concours ; l'article 57 sécurise la prise du congé parental. S'agissant du dispositif des nominations équilibrées prévu à l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, cet article prévoit que : « une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée. ». Le montant unitaire de cette pénalité est fixé à l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Les modalités de recouvrement de la pénalité financière due en cas de non-atteinte de l'objectif chiffré sont mentionnées au paragraphe II.1-3 de la circulaire prise pour l'application du décret du 30 avril 2012 précité : - pour la fonction publique de l'État : le service chargé du recouvrement est le service de contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM) ; - pour la fonction publique hospitalière : le service compétent est l'agent comptable du centre national de gestion ; - pour la fonction publique territoriale : le comptable assignataire des dépenses de la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) concerné. En 2016, deux départements ministériels, le ministère des armées et le ministère de la justice, et trois collectivités territoriales et EPCI n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations de personne de chaque sexe et ont été contraints au versement d'une pénalité financière. Le montant total de la pénalité financière recouvrée au sein de la fonction publique de l'État s'élève à 180 000 euros, 120 000 euros ont été payés par le ministère des armées et 60 000 euros par le ministère de la justice. En 2017, quatre départements ministériels (ministères de l'Europe et des Affaires étrangères, ministère des Armées, ministères économiques et financiers et ministère de l'Intérieur) n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe et sont contraints au versement d'une pénalité financière, ainsi que 17 collectivités territoriales et EPCI. Le montant global de la pénalité s'élève à 4,5 M € dont 2,34 M € pour le FPE et 2,16 M € pour la FPT. Le protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales, puis les décisions du comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, et enfin l'accord majoritaire du 30 novembre 2018 marquent des étapes importantes pour l'égalité dans la fonction publique, notamment en termes de réduction des écarts salariaux et des écarts de parcours professionnels entre les femmes et les hommes. Ainsi, le dispositif des nominations équilibrées sera renforcé en y intégrant les emplois de direction des établissements publics de l'État à travers le projet de loi de transformation publique. Le seuil des collectivités territoriales soumises à l'obligation sera également abaissé à 40 000 habitants et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sera inclus dans le dispositif, à travers le même vecteur législatif. Enfin, pour accompagner les ministères et leurs établissements publics dans cette démarche, l'accord de 2018 a acté la création, dès 2019, d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en lien avec le service aux droits des femmes et à l'égalité de la direction générale de la cohésion sociale (SDFE). Ce fonds a pour vocation de cofinancer des initiatives d'employeurs publics de l'État par le biais d'appels à projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique de l'État. La circulaire relative à ce fonds a été publiée en février 2019. Les candidats avaient jusqu'au 15 avril 2019 pour déposer leur dossier.