

CONCOURS EXTERNE DE RÉDACTEUR TERRITORIAL

SESSION 2013

Mercredi 25 septembre 2013

SUJET INTERDÉPARTEMENTAL



Epreuve : Rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur des notions générales relatives aux missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales.

Durée : 3h – Coefficient : 1

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif ni dans votre copie, ni dans tout document à rendre (nom ou un nom fictif, signature ou paraphe, numéro de convocation...).

Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) autre que celle figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier ne doit apparaître dans votre copie.

Seul l'usage d'un stylo soit noir soit bleu est autorisé (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.

Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce document comprend un sujet d'1 page et un dossier de 23 pages.

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents volontairement non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet

SUJET :

L'égalité homme-femme dans la fonction publique est aujourd'hui une obligation légale consacrée par de nombreux textes.

Monsieur le Maire doit prochainement rencontrer les représentants du personnel afin d'évoquer cette question. Dans cette optique, il vous demande de lui rédiger, exclusivement à l'aide des documents joints, une note destinée à lui apporter les éléments nécessaires pour maîtriser le sujet dans son approche actuelle et ses perspectives.

Vous disposez des 11 documents suivants :

Document 1 : Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 alinéa 3, et article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958. (1 page)

Document 2 : Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - Article 6 bis. (1 page)

Document 3 : "Vers l'égalité homme-femme dans la fonction publique. Les nouvelles pistes du rapport GUEGOT", Sandrine BOTTEAU – Territorial-Editions Carrières publiques Avril 2011. (5 pages)

Document 4 : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relative 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 à la fonction publique – articles 50 à 58. (4 pages)

Document 5 : "Le volet égalité professionnelle hommes-femmes dans la loi du 12 mars 2012" Le portail de la Fonction publique du 15 mars 2012. (2 pages)

Document 6 : "Quotas : la compétence a-t-elle un sexe ?", Laurence CHENKIER — La Lettre du cadre territorial n°443 du 15 mai 2012. (1 page)

Document 7 : "Parité : tout savoir sur les futurs quotas", Yves BROUSSOLLE – La Lettre du cadre territorial n°443 du 15 mai 2012. (2 pages)

Document 8 : Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. (2 pages)

Document 9 : Question écrite de Madame Marie-Jo ZIMMERMANN du 10/07/2012 relative à l'égalité homme-femme et ses perspectives. (1 page)

Document 10 : Question écrite de Monsieur Gérald DARMANIN du 28/08/2012 relative à l'égalité homme-femme et sa mise en place dans les collectivités. (2 pages)

Document 11 : "Egalité professionnelle : l'accord est signé", Emploi public.fr du 11 mars 2013. (2 pages)

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

Article 1er

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Chemin :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

▶ Chapitre II : Garanties

Article 6 bis

▶ Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 50

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

AVRIL 2011

Vers l'égalité homme-femme dans la fonction publique Les nouvelles pistes du rapport Guégot

Ceux qui croient que les inégalités homme-femme dans les trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale) n'existent plus du fait des nombreuses mesures favorables et d'une forte féminisation se trompent : la différence est toujours marquée, surtout du côté de la rémunération et de l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

Pour tenter d'améliorer la situation, la députée Françoise Guégot a remis le 8 mars dernier au président de la République un rapport proposant des actions concrètes¹. Certaines reprennent les bonnes pratiques étrangères comme la suppression des réunions trop tôt ou trop tard dans la journée, d'autres transposent les initiatives récentes du secteur privé², comme la mise en place de sanctions financières pour les administrations qui ne joueraient pas le jeu, d'autres enfin sont carrément plus audacieuses, comme la mise en place de quotas aux postes de direction marquant une vraie volonté de relever les défis que pose le sujet.

Lois, protocoles, chartes... autant de tentatives qui n'ont, pour le moment, pas suffi à répondre totalement aux enjeux que soulève l'égalité professionnelle homme-femme dans le secteur public.

En ligne de mire du rapport Guégot : les stéréotypes et le manque de valorisation des parcours professionnels des femmes.

Objectif affiché : 40 % de femmes aux postes de direction, pour 20 % aujourd'hui.

Le principe de l'égalité de droit reconnu et consacré par le législateur

Impossible d'évoquer l'égalité homme/femme dans la fonction publique, sans rappeler que cette égalité renvoie à la citoyenneté. Celle-ci est fondée sur l'égalité des droits civils, juridiques et politiques de tous les citoyens quelles que soient leurs caractéristiques. Elle implique donc nécessairement l'égalité de la citoyenneté des femmes et des hommes comme certains des révolutionnaires français (Olympe de Gouges ou Condorcet, par exemple), l'ont clairement formulée. Toutefois, cette

¹ *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique*, rapport de Françoise Guégot au président de la République, janvier 2011.

² Loi du 27 janvier 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.

[Texte]

conception neurait des pratiques et des représentations sociales si profondément ancrées dans la conscience des Français que le droit de vote ne fut accordé aux femmes que plus d'une centaine d'années plus tard. Et encore aujourd'hui bien que formalisée, la parité en politique reste encore un enjeu, dans la mesure où elle n'est pas encore une réalité³.

Dans la sphère professionnelle, les choses évoluent : les femmes travaillent et souhaitent concilier vie privée et vie professionnelle, elles sont diplômées et désirent se voir reconnaître une place au sein de la vie professionnelle au même titre que les hommes, jouir d'une autonomie financière... Pour remédier aux inégalités et s'adapter aux évolutions de la société, deux dispositifs juridiques sont venus consacrer l'égalité homme femme : le principe général de non-discrimination affirmé pour la première fois en 1950 par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, et le principe spécifique d'égalité professionnelle qui fait l'objet d'une protection particulière dans le secteur privé à travers deux lois :

- la loi du 13 juillet 1983, dite *loi Roudy* dont l'objectif était d'opérer un changement des mentalités sur le marché du travail : « *passer d'une logique de protection des femmes, à une logique d'égalité entre hommes et femmes* »⁴ ;
- la loi du 9 mai 2001, dite *loi Génisson* qui visait principalement à développer le dialogue social sur l'égalité professionnelle en créant l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle homme/femme au niveau de l'entreprise et des branches.

De ce travail du législateur est née l'inscription dans la Constitution, lors de l'adoption de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008⁵, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'article 1^{er} : « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

La fonction publique, se devant de « *refléter dans sa composition la population qu'elle sert* »⁶, n'est pas en reste. Outre le principe d'accès par concours, qui a vocation à préserver les femmes de tout risque de discrimination :

- le Statut général des fonctionnaires posé par la loi du 13 juillet 1983⁷ impose le respect de principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'article 6 bis qui précise qu'« *aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* » ;

³ *La parité est un combat*, Yvette Roudy, 22 janvier 2006, source : Observatoire de la parité.

⁴ *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique*, rapport de Françoise Guégot au président de la République, janvier 2011.

⁵ Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République.

⁶ Idem.

⁷ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

[Texte]

- des objectifs de parité soit prévus par la loi via la féminisation des jurys et des organismes consultatifs.

Ces dix dernières années ont également été marquées par la recherche de « valeurs communes » sur le sujet. De nombreux rapports et études⁸ ont été publiés, des chartes ont été adoptées (ex. la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes de 2004, listant les actions à mener en faveur de l'égalité homme/femme qui associe l'État et les collectivités territoriales ; la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008), et des protocoles d'accords signés par l'État et les organisations syndicales (ex. : le protocole d'accord du 25 janvier 2006 relatif à la promotion professionnelle et à l'action sociale dans la fonction publique).

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur public est donc perçue comme quelque chose d'évident, car prévue par la loi. Mais en dépit d'un engagement et d'une prise de conscience, force est de constater que « des progrès importants restent à accomplir »⁹.

Sur le terrain... une inégalité de fait bien réelle freinant la carrière des femmes

Signe des progrès à réaliser pour passer d'une égalité de droit à une égalité de fait : alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, selon le rapport Guégot, subsistent et sont évalués à 15,4 % dans la fonction publique de l'État fin 2007. Ce décalage s'explique par des déroulements de carrière plus chaotiques pour les femmes en raison, le plus souvent, des absences prises pour des raisons familiales (temps partiel, congé parental).

Autre constat : alors que la fonction publique est féminisée à 59,8 %, les femmes occupent encore une place trop faible au sein de l'encadrement supérieur : majoritaires chez les cadres, très minoritaires au sommet. Le constat commun dans les trois fonctions publiques témoigne du « plafond de verre »¹⁰. C'est ainsi que dans la fonction publique d'État, le corps diplomatique n'est féminisé qu'à 11,2 %¹¹ et que seules 6,6 % occupent la fonction de trésorier payeur général. Les fonctions publiques territoriale et hospitalière souffrent du même phénomène :

⁸ Rapports du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques (2000 et 2005), *Parité et diversité dans les trois fonctions publiques*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), paru en 2008.

⁹ Rapport de Françoise Guégot au président de la République, janvier 2011.

¹⁰ Le plafond de verre (*glass ceiling*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.

¹¹ « Fonction publique : Georges Tron veut instaurer des quotas de femmes aux postes de direction », *Les Echos*, 26 janvier 2011.

[Texte]

TERRITORIAL - Éditions Carrières Publiques

- le taux de féminisation des emplois de direction est de 18 %, exception faite des postes de direction des établissements sanitaires et médico-sociaux (où elles sont présentes à 53 %) ;
- les freins à leur évolution professionnelle reposent non seulement sur la qualité de l'articulation vie professionnelle- vie privée, mais également sur les stéréotypes : aux femmes les postes de directrices chargées de l'éducation, de l'enseignement, de la jeunesse, du social ou de ressources humaines, aux hommes les services techniques, les infrastructures et les directions générales au champ d'action étendu. Si ces freins ne sont pas volontaires et conscients, ils sont malgré tout bien présents : seuls 6 % des directeurs généraux des services de grandes collectivités territoriales sont des femmes¹².

Des propositions porteuses d'espoir pour améliorer la situation et faire évoluer les mentalités

S'appuyant sur les bonnes pratiques et les politiques volontaristes belges, suédoises ou anglaises qui visent à promouvoir les talents, à briser l'autocensure qui freine trop souvent la carrière des femmes mais également à concilier vie privée- vie professionnelle (horaires à la carte en Suisse, gestion des congés au Danemark, aménagement du temps de travail en Allemagne), le rapport Guégot propose six terrains d'actions concrètes.

Tout d'abord : il est préconisé de disposer d'indicateurs fiables pour identifier les obstacles au déroulement de carrière des femmes (développement du dispositif statistique notamment en matière de rémunération...).

Deuxième proposition et mesure-phare du rapport : tirant la conclusion que seules « *des contraintes définies sous la forme d'objectifs chiffrés de promotion* » offriront l'assurance d'atteindre, à moyen terme, une véritable égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est proposé de suivre les initiatives du secteur privé, et de transposer la récente loi du 27 janvier 2011 dite Copé-Zimmerman¹³ qui oblige la mise en place d'une représentation équilibrée de chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées pour 2017. En cas de non-respect de ces objectifs, des sanctions ont été prévues (ex. : nullité des nominations en cas de non-conformité à la lettre de la loi). Il est notamment préconisé d'obliger les administrations d'État à atteindre une proportion de 40 % de cadres dirigeants supérieurs de l'un ou de l'autre sexe d'ici 2015 et ceux nommés en Conseils des ministres d'ici 2017. Bien sûr, concernant les collectivités territoriales, en raison du principe de libre administration (c'est-à-dire du libre choix et de l'autonomie de

¹² « L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales », rapport de l'Association des administrateurs territoriaux de France, mars 2011.

¹³ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 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.

[Texte]

decision que possèdent les maires, présidents de conseils généraux et régionaux), il ne pourra s'agir que d'une incitation.

Troisième terrain d'actions : améliorer le déroulement de carrière des femmes en prenant des mesures pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle après une interruption liée à des raisons familiales, en neutralisant les périodes de congés parentaux pour en faire un temps de service effectif ou encore en organisant un système de parrainage des femmes qui veulent accéder à des postes de direction au sein des différentes administrations.

Quatrième proposition présentée : rappelant que la France est un pays où le taux de natalité reste un des plus élevés d'Europe, il est essentiel selon le rapport, d'organiser dans des chartes de gestions du temps, la conciliation avec la vie privée en proposant des services facilitant la vie quotidienne tels que le télétravail, la suppression des réunions avant 9 heures et après 18 heures ou encore la mise en place de moyens de garde.

Cinquième axe : mettre en place un plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle avec un module obligatoire de sensibilisation et la mise en place de délégués « égalités professionnelles ».

Sixième proposition : partager ces objectifs avec les partenaires sociaux pour aboutir à la signature d'un accord nation dans la fonction publique.

Encouragée par le secrétaire d'État chargé de la fonction publique, Georges Tron¹⁴, Françoise Guégot souhaite une traduction législative et réglementaire rapide de ses propositions. Au-delà de savoir si l'idée d'un quota obligatoire dans la fonction publique sera reprise par le législateur, ce rapport a déjà le mérite de réveiller le débat. En tout état de cause, il faut espérer que les DRH en feront une priorité et que le changement de culture interviendra pour obtenir les résultats attendus : combattre les stéréotypes et valoriser les parcours professionnels au féminin.

Pour aller plus loin :

- « L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique », rapport de Françoise Guégot au président de la République, janvier 2011.
- *La place des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*, mars 2009.
- *L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales*.
- Rapport de l'Association des administrateurs territoriaux de France, mars 2011.

Sandrine BOTTEAU

¹⁴ « Fonction publique : Georges Tron veut instaurer des quotas de femmes aux postes de direction », *Les Echos*, 26 janvier 2011.

[Texte]

LOIS

LOI n° 2012-347 du 12 mars 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 (1)

NOR : MFPP1116839L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations

Article 50

L'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

Article 51

Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Article 52

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 non mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ne peut être inférieure à 40 %. Cette proportion doit être atteinte à compter du deuxième renouvellement du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent intervenant à partir de la promulgation de la présente loi. Lorsque le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe équivalent est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Les nominations intervenues en violation du premier alinéa du présent article sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent.

Le présent article s'applique à compter du deuxième renouvellement des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organes équivalents des établissements publics suivant la publication de la présente loi. Toutefois, la proportion des membres de ces organes ne peut être inférieure à 20 % à compter de leur premier renouvellement suivant ladite publication.

Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil à la date de publication de la présente loi, au moins un représentant de ce sexe doit être nommé lors de la plus prochaine vacance, si elle intervient avant le premier renouvellement visé au troisième alinéa.

Toute nomination intervenue en violation de ces dispositions et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou organe équivalent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

Article 53

A l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux, les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Le présent article s'applique au prochain renouvellement des membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 54

A compter du premier renouvellement de l'instance postérieur au 31 décembre 2013, les membres représentant l'administration ou l'autorité territoriale au sein des commissions administratives paritaires instituées au titre de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Article 55

A compter du 1^{er} janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa.

Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Article 56

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rétabli :

« Art. 6 *quater*. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, 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 de cette contribution est égal au nombre d'unités manquantes au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I, multiplié par un montant unitaire.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

II. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L'article L. 2321-2 est complété par un 33° ainsi rédigé :

« 33° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

2° Après le 21° de l'article L. 3321-1, il est inséré un 22° ainsi rédigé :

« 22° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

3° L'article L. 4321-1 est complété par un 10° ainsi rédigé :

« 10° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – Le présent article est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

La proportion minimale de personnes de chaque sexe prévue au premier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. Le décret en Conseil d'Etat prévu au III du même article fixe, pour les années 2013 à 2017, le nombre de nominations à retenir pour l'application du dernier alinéa du I dudit article.

Article 57

I. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 de la présente loi. »

II. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille. »

III. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le

congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil. »

Article 58

Après le deuxième alinéa de l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est soumis au Conseil commun de la fonction publique. »



Le portail de la Fonction publique

[Accueil](#) > [Carrière et parcours professionnel](#) > [L'égalité des chances](#) > [L'égalité femmes-hommes](#) > Le volet égalité professionnelle hommes-femmes dans la loi du 12 mars 2012

Le volet égalité professionnelle hommes-femmes dans la loi du 12 mars 2012 - 15/03/2012

La loi du 12 mars 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, comporte également un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Parmi ces dispositions, elle inscrit notamment un quota de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018. A noter également, des dispositions relatives au télétravail.

Rapports annuels (Art. 50 et 51).

La loi prévoit la présentation par le gouvernement devant le CCFP (Conseil commun de la fonction publique) d'un rapport sur les mesures mises en oeuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un décret doit en préciser les modalités de mise en oeuvre. Par ailleurs, une présentation annuelle, devant les comités techniques, dans le cadre du bilan social, d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est également prévue.

Représentation des femmes dans les instances (Art. 52, 53, 54 et 55).

Dans les conseils d'administration et conseils de surveillance des établissements publics de l'État, la loi prévoit que la proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées ne peut être inférieure à 40 % ; ce taux doit être atteint au plus tard au deuxième renouvellement de ces instances, le taux étant réduit à 20 % à l'issue du premier renouvellement. Seront considérées comme nulles les nominations intervenant en violation de ces règles.

A l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux, les membres respectifs du CCFP (Conseil commun de la fonction publique), du CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État), du CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) et du CSFPH (Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière) sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Cette règle s'appliquera au prochain renouvellement de ces instances.

Après le 31 décembre 2013, ce même taux de 40 % sera appliqué pour le renouvellement des représentants de l'administration et des collectivités au sein des CAP (Commissions administratives paritaires) instituées au titre de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

De même, « à compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ».

Accès aux postes à responsabilité (Art. 56).

Des objectifs chiffrés et progressifs de nominations de femmes, assortis de sanctions financières, en cas de non respect, sont mis en oeuvre dans le haut encadrement des trois versants de la fonction publique. Les administrations doivent ainsi respecter les cibles suivantes : un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013-2015, 30 % sur la période 2015-2017, et 40 % à partir de 2018. Le montant de la contribution à acquitter en cas de non respect de l'obligation fixée par la loi sera fixé par décret en Conseil d'État. Ce même décret précisera aussi la liste des emplois et types d'emploi concernés par cette mesure.

Congé parental (Art. 57).

La loi prévoit que le fonctionnaire puisse conserver ses droits à l'avancement, pour leur totalité dans la limite d'un an par congé, puis réduits de moitié. De même, afin de sécuriser les parcours professionnels des agents en détachement, il est proposé de leur accorder le bénéfice du congé parental sans réintégration préalable de leur administration d'origine.

Loi n° 2012-347 du 12 mars 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

TRIBUNE

Pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction. Les quotas sont une réponse. Mais des réponses précises aux causes de difficultés pratiques ne seraient-elles pas plus efficaces ?

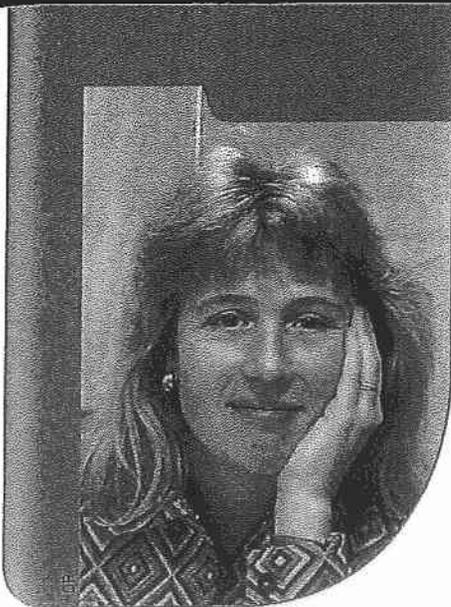
Le constat est aujourd'hui partagé : plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses. Les causes profondes de cet inégal accès aux emplois de direction générale sont multiples, mais, à l'épreuve des faits, le phénomène d'autocensure apparaît comme la plus convaincante. La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale explique que les femmes renoncent souvent par elles-mêmes à occuper des postes lourds en temps de travail et en pressions.

Un problème sociétal

La loi Sauvadet contient un volet « lutte contre la discrimination », dont la mesure la plus emblématique est celle du quota de 40 % de nominations de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs de la fonction publique. Ce quota entrera en application de façon progressive de 2013 à 2018 et son non-respect donnera lieu à paiement d'une contribution dont les modalités concrètes seront précisées par décret. Après les pénalités SRU pour les 20 % de logements sociaux, voici la pénalité « égalité homme-femme » pour les 40 % de femmes aux manettes des emplois de direction ! La mode de la discrimination positive à l'américaine s'importe, mais la contrainte est-elle la seule efficace pour faire évoluer les mœurs ? Ma première impression est que la politique des quotas est assez blessante. Je ne veux pas être recrutée parce que je suis une femme mais parce que je suis compétente. Or, la compétence n'a pas de sexe, il y a les bons et les mauvais, quel que soit leur sexe. Pourquoi imposer les 40 % si, à l'occasion d'une campagne de recrutement de l'ensemble de la direction générale d'une grosse collectivité, il ressort que seule une proportion de 20 % de femmes correspond au profil recherché ? Ma deuxième réflexion est que la politique des quotas ne réglera pas le vrai problème de la position des femmes. Ce problème est sociétal pour les mères de famille, en situation de couple, monoparentale ou de divorce, qui ont un mal fou à accéder aux postes à hautes responsabilités pour des raisons d'organisation de vie et de logistique.

Quelques propositions

Quelques propositions me paraissent plus « payantes » que les quotas pour favoriser la carrière des femmes. Pourquoi ne pas cesser la pratique bien française de la réunionite aiguë et imposer qu'aucune réunion ne soit fixée après 18 heures ? Cela permettra d'ailleurs aux hommes cadres dirigeants d'aider leur femme dans les tâches ménagères... Pour les réunions incompressibles (assemblée délibérante, concertation avec la population, réunion de l'exécutif) pourquoi ne pas instaurer une prise en charge obligatoire pour la collectivité employeur des frais de garde d'enfant à domicile ? N'est-ce pas aussi important que les frais de représentation ou d'autres avantages en nature liés à la fonctionnalité ? On pourrait imaginer, pour que les femmes n'hésitent plus ni à préparer un concours ou un examen professionnel exigeant, ni à effectuer une mobilité statutaire que des facilités d'organisation du temps de travail puissent leur être accordées. Ces modestes pistes permettront aux femmes de ne pas renoncer aux belles carrières, aux postes contraignants et à appréhender avec confiance les défis de l'emploi fonctionnel ou de direction. Bref les compétences qui n'ont ni sexe ni religion doivent être jugées de façon égale et juste. L'intervention de la collectivité pourrait se situer au niveau des conditions extérieures qui sont à rééquilibrer. Ceci étant, en attendant le grand soir de l'harmonie de notre ordre social, on peut tenter l'expérience des quotas et analyser la situation après quelques années. De nombreuses collègues (concoeurs en particulier) prétendent que c'est le moins mauvais des systèmes, que seule la menace de la contrainte permettra de faire bouger les choses... ☞



Laurence Chenkier

laurence.chenkier@sdis69.fr

Administrateur territorial

DAF-adjoint du SDIS 69

Vice-présidente nationale du SNDGCT

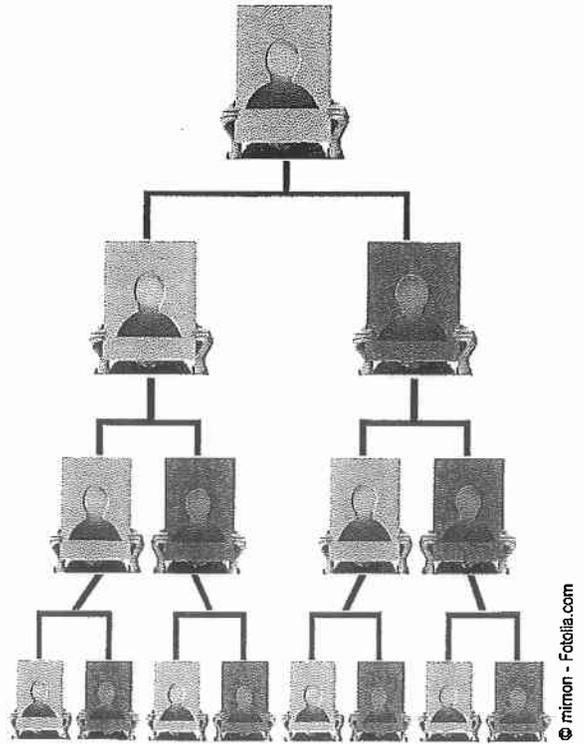
QUOTAS :

LA COMPÉTENCE

A-T-ELLE UN SEXE ?

ACTUS STATUTAIRES

Parité : tout savoir sur les futurs quotas



La loi de résorption de la précarité a hérité, en cours de discussion parlementaire, d'un dispositif conduisant fermement l'encadrement des administrations dans la voie de la parité. Le projet de décret d'application de ce dispositif de long terme est désormais connu.

L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 (1) a prévu 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. Un projet de décret explicite ce dispositif. 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* ». Selon le Conseil commun de la fonction publique qui a validé le texte le 17 avril, cet engagement du gouvernement constitue un impératif pour la fonction publique, qui se doit d'être exemplaire en la matière.

CHAMP D'APPLICATION ET MODALITÉS DE NOMINATION

Dans les trois fonctions publiques, 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^{er} janvier 2013. Ne seront pas concernés les nominations et renouvellements dans un même emploi ou un même type d'emploi. Les emplois et types d'emploi soumis à cette obligation sont énumérés, pour chacune des trois fonctions publiques, dans l'annexe du décret. Selon une estimation du ministère de

la Fonction publique, près de 5 000 emplois sont concernés par la mise en place de ces quotas, dont environ 3 000 dans l'État (préfets, ambassadeurs, recteurs...), 1 600 dans la territoriale, particulièrement dans les régions et les départements, et 400 dans l'hospitalière.

Sont considérés comme un même département ministériel au sens de la loi l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action. Lorsqu'un service dont un emploi ou type d'emploi est mentionné dans l'annexe du décret relève de plusieurs départements ministériels, le nombre de nominations dans cet emploi ou type d'emploi ainsi que la contribution versée le cas échéant à ce titre sont répartis à parts égales entre les différents départements ministériels concernés, à défaut d'un accord établissant une répartition autre. Cette situation existe effectivement pour certains emplois de direction de l'administration territoriale de l'État : 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.

« Selon le ministère de la Fonction publique, près de 5 000 emplois sont concernés par ces quotas »

➔ Yves Broussolle

yves.broussolle@wanadoo.fr

“ Le montant unitaire de la pénalité due par nomination manquante est fixé à 90 000 euros ”

DÉCLARATION ET CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES

Le montant unitaire de la pénalité due par nomination manquante est fixé à 90 000 euros. Il faut noter que les départements ministériels, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que le Centre national de gestion pour l'ensemble des emplois concernés dans la fonction publique hospitalière devront déposer au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire, une déclaration annuelle comportant par emploi ou type d'emploi l'indication du nombre de nominations pourvues au titre de l'année écoulée ou, dans le cas prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater, (2) de l'ensemble de la période couverte par le cycle de nominations, la répartition sexuée des agents nommés, ainsi que le montant de la contribution éventuellement due. Cette déclaration annuelle devra être également adressée au ministre chargé de la fonction publique pour les emplois relevant de la fonction publique de l'État, au préfet dépositaire de l'autorité de l'État dans le ressort géographique de la collectivité ou de l'établissement public de coopération intercommunale concerné pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale et au ministre chargé de la santé pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Le préfet compétent, quant à lui, devra adresser au ministre chargé des collectivités territoriales la synthèse des déclarations reçues. Cette synthèse recensera, par catégorie d'employeur territorial, pour chaque emploi ou type d'emploi, le nombre de nominations intervenues au cours de l'année écoulée, la répartition sexuée des agents nommés pendant cette période et le montant des contributions dues au titre de l'année en cours. En outre, le ministre chargé des collectivités territoriales devra transmettre au ministre chargé de la fonction publique une synthèse nationale par emploi ou type d'emploi pourvus dans les collectivités territoriales. Le ministre chargé de la santé, quant à lui, devra procéder de même pour les emplois et types d'emploi mentionnés à l'annexe du décret relatif à la fonction publique hospitalière. Enfin, le ministre chargé de la fonction

publique devra rendre compte chaque année au Premier ministre pour chacun des emplois et types d'emploi figurant dans l'annexe du décret du nombre et de la répartition sexuée des nominations mentionnées au premier alinéa.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Des dispositions transitoires d'application du dispositif sont prévues pour la période 2013-2017, notamment une progressivité du montant des pénalités par unité manquante, fixée à 30 000 euros pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 euros pour les nominations au titre des années de 2015 à 2017.

S'agissant des collectivités territoriales, pour les nominations prononcées entre 2013 et 2017, la proportion minimale de personnes de chaque sexe applicable au cycle des cinq nominations mentionné au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 (3), s'apprécie au titre de l'année civile au cours de laquelle le cycle de nominations est complété. Le montant unitaire de la contribution est celui applicable la même année. Enfin, il faut noter que 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'État, 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, quant à eux, 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. ■

1. Loi n° 2012-347 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 (JO du 13 mars ; article 6 quater dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).
2. Celui-ci prévoit que, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation précitée, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives.
3. Cf. supra.

À lire

Sur www.lettreducadre.fr, rubrique « au sommaire du dernier numéro »

- « Posons systématiquement la question de l'égalité », *La Lettre du cadre territorial*, n° 419, 1^{er} avril 2011.
- Le management a-t-il un sexe ? *La Lettre du cadre territorial*, n° 410, 1^{er} novembre 2010.
- L'égalité professionnelle : une ambition collective, *La Lettre du cadre territorial*, n° 409, 15 octobre 2010.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

NOR : MFPF1209536D

Publics concernés : administrations de l'Etat, collectivités territoriales (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants), établissements hospitaliers et de santé.

Objet : mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Notice : l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, rétabli par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 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, prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs et dans les emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018 (cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017).

Le décret fixe la liste des emplois concernés et définit les types d'emploi retenus pour l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983. Il fixe le montant de la contribution à verser en cas de non-respect de l'obligation prévue à l'article 6 quater. Il précise les modalités de déclaration, par les autorités concernées, des nominations effectuées dans les emplois entrant dans le champ de cette obligation, et du montant de la contribution éventuellement due.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 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, notamment son article 56 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 12 avril 2012 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 avril 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Les emplois soumis à l'obligation prévue au I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ainsi que les types d'emploi mentionnés au même I, figurent, pour chacune des trois fonctions publiques, à l'annexe au présent décret.

Art. 2. – Sont considérés comme un même département ministériel, pour l'application de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

Lorsqu'un service relève de plusieurs départements ministériels, les nominations entrant dans le champ de l'obligation définie au I de l'article 6 *quater* ainsi que, le cas échéant, la contribution à verser sont réparties entre les différents départements ministériels concernés.

Art. 3. – Le montant unitaire de la contribution prévue au II de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est fixé à 90 000 €.

Art. 4. – I. – Les secrétaires généraux de ministères, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que le centre national de gestion mentionné à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée déposent, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi :

1° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 *quater* ;

2° La répartition par sexe des agents nommés ;

3° Le montant de la contribution éventuellement due.

II. – La déclaration mentionnée au I doit être également adressée au ministre chargé de la fonction publique pour les emplois relevant de la fonction publique de l'Etat, au préfet de département ou, pour la région, au préfet de région pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale et au ministre chargé de la santé pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Chaque préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales la synthèse des déclarations reçues. Cette synthèse recense, par emploi et pour chaque catégorie d'employeur territorial mentionnée au I, le nombre de nominations figurant sur les déclarations, leur répartition par sexe et le montant des contributions éventuellement dues.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique une synthèse nationale par emploi pourvu dans les collectivités territoriales. Le ministre chargé de la santé procède de même pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Le ministre chargé de la fonction publique rend compte chaque année au Premier ministre, pour chacun des emplois, du nombre et de la répartition par sexe des nominations effectuées.

Art. 5. – Le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 30 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2015 à 2017.

Art. 6. – Pour les nominations prononcées entre 2013 et 2017, la proportion minimale de personnes de chaque sexe et le montant unitaire de la contribution à appliquer pour le cycle des cinq nominations mentionné au dernier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont ceux définis pour l'année civile au cours de laquelle ce cycle de nominations s'achève.

Art. 7. – Le présent décret est applicable aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Art. 8. – Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre des solidarités et de la cohésion sociale et le ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 avril 2012.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique,
FRANÇOIS SAUVADET

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,*
CLAUDE GUÉANT

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
XAVIER BERTRAND

*Le ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
VALÉRIE PÉCRESSE

14^{ème} législature		
Question N° : 568	de Mme Marie-Jo Zimmermann (Union pour un Mouvement Populaire - Moselle)	Question écrite
Ministère interrogé > Droits des femmes		Ministère attributaire > Droits des femmes
Rubrique > femmes	Tête d'analyse > égalité professionnelle	Analyse > perspectives
Question publiée au JO le : 10/07/2012 page : 4303 Réponse publiée au JO le : 18/09/2012 page : 5143		
Texte de la question		
<p>Mme Marie-Jo Zimmermann rappelle à Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, l'écart de plus en plus important qui se crée entre les hommes et les femmes en matière de nominations tant au sein des hautes autorités de l'État qu'au sein des autorités administratives indépendantes. Alors qu'un large consensus se dégage en faveur de la parité et que le Président de la République et le Gouvernement se sont maintes fois prononcés en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, elle déplore d'avoir à constater une régression certaine dans ce domaine : au cours de ces deux dernières années, sans même évoquer les dernières nominations au Conseil constitutionnel, diverses nominations ont été majoritairement masculines (Haute autorité de santé, Commission nationale de l'informatique et des libertés) voire exclusivement masculines (Autorité de sûreté nucléaire, Autorité de régulation des activités ferroviaires, Autorité de régulation des jeux en ligne et, dernière en date, Commission de régulation de l'énergie). Consciente de la légitimité des revendications qu'expriment de façon de plus en plus pressante nos concitoyennes sur le sujet de l'égalité sociale et professionnelle des hommes et des femmes, elle la remercie de bien vouloir lui indiquer son sentiment sur ces nominations et lui préciser les mesures qu'elle entend prendre afin de favoriser, dans l'esprit du deuxième alinéa de l'article 1er de la Constitution, un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.</p>		
Texte de la réponse		
<p>Dans son discours de clôture de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le Premier ministre a rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devait « devenir une priorité partagée des chefs d'entreprises, de l'Etat, des collectivités locales et des représentants des salariés dans l'entreprise ». Dans ce domaine, la haute fonction publique a une exigence d'exemplarité alors que les femmes ne représentent aujourd'hui que 14 % des emplois de cadres dirigeants et 24 % des emplois de direction de l'Etat. Afin de permettre une représentation équilibrée de chaque sexe au sein de la haute fonction publique de l'Etat, des collectivités territoriales et hospitalière, l'article 56 de la loi du 12 mars 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 et son décret d'application n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ont instauré un dispositif contraignant faisant peser l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Ce dispositif entrera en vigueur dès le 1er janvier 2013 : les nominations dans les plus hauts emplois de l'Etat, des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, ainsi que de certains établissements hospitaliers et médico-sociaux, devront concerner alors annuellement, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Une montée en charge progressive de ce taux est prévue : il s'établira à 30 % à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017 puis à 40 % à partir de 2018. En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs publics seront redevables d'une contribution financière par nomination manquante. Ce montant a été fixé par le décret du 30 avril 2012 : il s'élèvera à 30 000 euros pour les années 2013 et 2014, à 60 000 euros pour la période 2015-2017 et à 90 000 euros à compter du 1er janvier 2018.</p>		

14 ^{ème} législature		
Question N° : 3397	de M. Gérald Darmanin (Union pour un Mouvement Populaire - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Droits des femmes		Ministère attributaire > Droits des femmes
Rubrique > femmes	Tête d'analyse > égalité des sexes	Analyse > collectivités territoriales. mise en place
Question publiée au JO le : 28/08/2012 page : 4808 Réponse publiée au JO le : 06/11/2012 page : 6292		
Texte de la question		
<p>M. Gérald Darmanin interroge Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, le Premier ministre précise dans cette circulaire «qu'en vertu de ces textes et dans les conditions qu'ils précisent, les nominations dans les plus hauts emplois de l'État, des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux doivent concerner, au titre de l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux sera porté à 30 % au moins à compter de l'année 2015 et à 40 % au moins à compter de l'année 2018». Il souhaite donc connaître comment l'État compte imposer aux collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants ces objectifs et quelles sanctions le Gouvernement compte mettre en œuvre le cas échéant, sachant que l'article 72 de notre Constitution consacre la libre administration des collectivités territoriales.</p>		
Texte de la réponse		
<p>La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle que l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 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, et son décret d'application n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique créent l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement dirigeant et supérieur de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux. L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter du 1er janvier 2018, les nominations dans les emplois dirigeants et supérieurs de l'Etat, dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière et dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants devront concerner, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le dispositif est applicable dès le 1er janvier 2013 avec une progressivité du taux : 20 % en 2013 et 2014 puis 30 % de 2015 à 2017 et 40 % à partir de 2018. La loi assortit ces objectifs chiffrés et progressifs de nominations d'une contribution financière s'ils ne sont pas respectés. Comme cela est prévu par la loi, le décret du 30 avril 2012 fixe le montant de la contribution financière, qui s'élèvera à 90 000 euros à partir de 2018, avec une montée en charge progressive dès 2013 (30 000 euros en 2013 et 2014 et 60 000 euros de 2015 à 2017). Les nominations concernées par ce dispositif sont les nouvelles nominations sur les emplois détaillés dans l'annexe du décret du 30 avril 2012, hors renouvellements dans un même emploi ou des nominations sur un même type d'emploi par périmètre de gestion. Il s'agit, dans la fonction publique territoriale, des emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et des emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cadre, les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants doivent déposer, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration comportant le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, la répartition par sexe des agents nommés, et le cas échéant le montant de la contribution financière éventuellement due, si l'objectif chiffré de nomination de chaque sexe fixé par la loi n'est pas atteint. Afin de tenir compte de la</p>		

situation de certaines collectivités territoriales de taille moyenne où le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels est limité, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale : lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation de nominations équilibrées, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives. Sur la question de la constitutionnalité de ce dispositif, il convient de préciser que la loi du 12 mars 2012 a été adoptée suite à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui a inscrit à l'article 1er de la Constitution que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles ». L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 et le décret pris pour son application visent ainsi à garantir une plus grande représentation des femmes dans la haute fonction publique. Ils concourent à l'atteinte de l'objectif à valeur constitutionnelle précité, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales. En effet, les autorités territoriales restent libres de nommer des femmes ou des hommes aux emplois de direction, même si elles s'exposent à verser une contribution financière en cas de non-respect des proportions de personnes de chaque sexe. Par ailleurs, il convient de noter que l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 a modifié les articles L. 2321-2, L. 3321-1, L. 4321-1 du code général des collectivités territoriales, pour prévoir que les contributions financières éventuellement versées par les collectivités territoriales revêtent le caractère de dépenses obligatoires. Or, le principe de libre administration des collectivités territoriales n'impose pas que le montant des dépenses obligatoires soit fixé par la loi. En effet, il ressort de l'article L.1612-15 du code général des collectivités territoriales qu'une dépense présente un caractère obligatoire dès lors que la loi l'a expressément décidé et en a fixé le caractère opposable aux collectivités. Il n'est nullement exigé que la loi fixe directement le montant de la dépense rendue obligatoire. Dès lors que le principe et les modalités de liquidation et de paiement de la dépense obligatoire ont été prévus par la loi, le décret du 30 avril 2012 pouvait fixer le montant de la contribution éventuellement due sans méconnaître le principe de libre administration des collectivités territoriales.

Adresse de l'article <http://infos.emploipublic.fr/2013/03/11/egalite-professionnelle-l%e2%80%99accord-est-signe/>

Egalité professionnelle : l'accord est signé

• Publié le 11/03/2013 • Mis à jour le 12/03/2013

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 8 mars 2013, date symbolique de la journée internationale des droits des femmes. Associations professionnelles et syndicales présentes livrent leurs avis... "On a encore beaucoup à faire pour que l'accord s'applique, a annoncé la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, lors de la signature du protocole d'accord, le 8 mars, entre le Premier ministre Jean-Marc Ayrault, la ministre et l'ensemble des organisations syndicales représentatives et des employeurs de la fonction publique. "Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ? Comment faire que le congé parental ne soit pas un frein ? a enchaîné Marylise Lebranchu. Au-delà du symbole, on a trouvé comment faire de l'égalité professionnelle un élément de dialogue social à tous les niveaux. Tout le monde sera obligé de mettre l'égalité à son menu."

Vie pro, vie perso

Selon Françoise Descamps-Crosnier, députée-maire (SRC) de Rosny-Sur-Seine (Yvelines), qui a signé le protocole d'accord au nom de l'Association des maires de France (*), il s'agit d'un pas important : "La société ne peut que bénéficier d'une société égalitaire. Cet accord, il va falloir le consigner dans une charte et réaliser des chartes des temps pour tous, pas seulement pour les femmes." "L'articulation entre vie personnelle et professionnelle est importante, ajoute-t-elle, ainsi que tout ce qui concerne les rémunérations et l'évaluation des actions à venir. C'est un combat de chaque jour. Cela suppose une bonne dose de conviction, de volontarisme et d'enthousiasme."

"Au moment où les conseils généraux sont soumis au big bang de la parité pour les conseillers départementaux, il est important que l'administration accède à l'égalité réelle. Je me félicite des futurs rapports de situation comparée sexués. Nous souhaitons nous en emparer comme employeurs", fait écho Jérôme Guedj, président du conseil général de l'Essonne, mandaté pour signer le protocole par l'Assemblée des départements de France.

Des inégalités salariales

Bernadette Groison est secrétaire générale de la Fédération syndicale unitaire (FSU) : "Les inégalités sont importantes aussi dans la fonction publique. Elles sont moins connues que dans le secteur privé. Mais des écarts de salaires pénalisent fortement les femmes. L'intérêt de cet accord, c'est la démarche intégrée qu'il impose. Nous espérons qu'il se déclinera en mesures concrètes dans chaque administration", a-t-elle déclaré après la signature.

"Sur un sujet comme l'égalité professionnelle, il était important d'arriver à un constat partagé. Il n'y a pas de solutions toutes faites. Mais on se donne les moyens de chercher des solutions locales, avec des plans d'actions. Chaque fois que l'on sera amené à traiter d'un thème dans le cadre du dialogue social, on se demandera s'il contribue à l'égalité professionnelle ou s'il n'est pas défavorable aux femmes. C'est une méthode exigeante pour les employeurs et pour les organisations syndicales", a remarqué Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés-CFDT.

"Quelques craintes..."

Bruno Collignon, président de la Fédération autonome de la fonction publique territoriale (FA-FPT), estime que l'étape franchie représente un marqueur fort de l'agenda social et des discussions, "traduites en actes concrets", avec la ministre de la Fonction publique : "On a un protocole, on s'en réjouit. On sera attentifs à sa transposition. L'exemplarité est importante. Se retrouver ensemble, organisations syndicales et employeurs, à le signer, montre une vision partagée de la fonction publique."

Secrétaire générale adjointe de l'Unsa-territoriaux, Christine Josset-Villanova est plus nuancée. "On est très contents, car c'est un accord unanime de tous les partenaires sociaux. C'est historique. Mais entre les discours et les faits, il y a un fossé. La fonction publique aurait dû être inattaquable sur ce sujet depuis longtemps. Combien de temps faudra-t-il pour que cet accord soit appliqué dans la fonction publique ? Avec le principe libre administration des collectivités, je nourris quelques craintes... J'espère que chaque "patron" aura à cœur de le traduire dans sa collectivité. C'est là que nos syndicats ont un devoir de vigilance, jusque dans les petites communes", a précisé la représentante Unsa.

Celle-ci salue cependant, comme les autres, la forme de la négociation choisie par Marylise Lebranchu : "Il y a eu une grande écoute. La méthode montre que lorsqu'on se met autour de la table, on peut y arriver."

L'accord et la réalité

Le Premier ministre, dans son discours accompagnant la signature du protocole, souligne, lui, l'importance de faire passer les termes de l'accord dans la réalité. "L'attente est forte. Nous ne devons pas la décevoir. C'est notre mission d'approfondir les principes républicains qui fondent notre vivre ensemble. L'égalité des citoyens sans distinction de sexe... la France a pris du retard", remarque Jean-Marc Ayrault. Et de rappeler les autres initiatives visant à promouvoir les femmes dans la vie politique et dans les conseils d'administration, et la création du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, chargé d'animer le débat public et l'évaluation des politiques publiques dans ce domaine.

Le Premier ministre évoque en outre la future loi cadre pour les droits des femmes, qui devrait être présentée en mai, et le lancement de la campagne de sensibilisation "Le 8 mars, c'est tous les jours". "C'est une étape majeure dans la vie de nos fonctions publiques", a-t-il indiqué, en conclusion de la signature de ce qui pourrait devenir "l'accord de Matignon".

Le premier comité de suivi de l'application de cet accord se réunira dans trois semaines.

() Françoise Descamps-Crosnier préside la commission "fonction publique territoriale" de l'Association des maires de France.*

Propos recueillis par Martine Doriac, avec Christine Cathiard

Photo : capture issue de la vidéo du discours de Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, lors de la signature du protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes, le 8 mars 2013