

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Rejeté

AMENDEMENT

N° 235

présenté par
Mme Motin et M. Perea

ARTICLE 30

Après l'alinéa 6, insérer les trois alinéas suivants :

« I *bis*. – Les emplois du champ des nominations équilibrées défini au I doivent être occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I *bis* est apprécié dans les mêmes conditions que l'obligation mentionnée au premier alinéa du I. Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation.

« Pour les employeurs n'ayant pas respectés l'obligation prévue au premier alinéa du présent I *bis*, il est fixé une obligation de progression de nominations, pour la catégorie sous-représentée, d'au moins 10 points de pourcentage par an. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à ce que l'obligation de nominations équilibrées soit appliquée sur le stock d'emplois - et non uniquement sur le flux - et soit atteinte par une progression annuelle de 10 % des effectifs de la catégorie sous-représentée.

Afin de tenir compte du fait que l'obligation de nominations équilibrées ne porte que sur les primo-nominations, et notamment de prendre en compte le risque d'effet d'éviction des femmes primo-nommées quant à une seconde nomination sur un même type d'emploi, ainsi que de progresser vers la mixité des fonctions, il convient d'introduire une seconde obligation, ne portant pas seulement sur le « flux » de nominations équilibrées (primo-nominations), mais aussi sur la mixité des fonctions (en « stock »).

Cette obligation est progressive dans le temps, à l'instar de celle mise en place pour les primo-nominations, mais les taux doivent être inscrits dans la loi, de manière à peser et donner une visibilité sur les progrès à réaliser.

Plutôt qu'un taux minimal à atteindre chaque année dont la mise en œuvre de manière uniforme serait délicate, l'obligation porte sur des objectifs de progression exprimés en points par rapport à l'existant (+10 points de pourcentage chaque année) et sur un taux à atteindre en « stock », en cohérence avec les obligations relatives aux primo-nominations. Cette combinaison de plusieurs objectifs permet d'éviter de pénaliser les administrations qui ont déjà réalisé des progrès en termes de mixité ou, a contrario, de favoriser celles qui « partent le plus loin ».

Cette disposition permet à la fois de « sécuriser » des renominations en proportion normale, et de surveiller le bon équilibre femmes/hommes dans chaque catégorie d'emploi de direction. Cela revient à accélérer la convergence vers le 40/60 sur l'ensemble des catégories d'emplois de direction.