

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4143)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 263

présenté par

Mme Gayte, Mme Leguille-Balloy, Mme Krimi et M. Claireaux

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 5, insérer l'article suivant:**

Après le premier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est instauré une obligation de progression de 5 points par an du sexe sous-représenté sur le stock pour obtenir un quota de 40 % au plus tard dans 5 ans, et de 45 % à 8 ans, sous peine de sanction. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

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 (+5 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 re-nominations 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. Cet amendement a été travaillé avec l'association 2GAP.