



*Centre de gestion  
de la fonction publique  
territoriale de la Charente*

**Focus :**  
**L'égalité professionnelle  
après la loi du 19 juillet 2023**

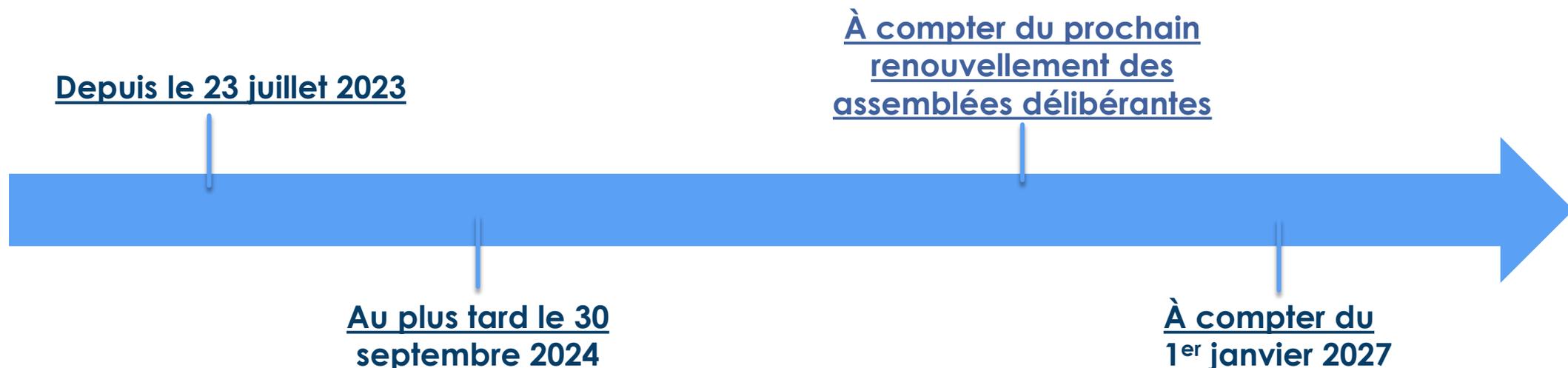
*v. 21 novembre 2023*

# Egal accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

2

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 **renforce les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrées** aux postes à responsabilité dans la fonction publique, et étend les dispositifs de **lutte contre les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.

Plusieurs temps:



## Depuis le 21 juillet 2023

Les employeurs publics sont tenus **de publier**, chaque année, **le nombre de femmes et d'hommes** nommés dans les emplois soumis à l'obligation de nominations équilibrées.

Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

 *En cas de non-respect de cette obligation de publication, **une contribution forfaitaire** sera due.*

## Depuis le 21 juillet 2023

L'obligation de publication de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents publics est étendue **aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants** (*contre 80 000 précédemment*).

Cette publication doit préciser le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

Jusqu'au 30 septembre 2024 au plus tard

**Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, ont l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.**

Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante et sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

*🔊 En cas de non-respect de cette obligation de publication, **une contribution forfaitaire sera due.***

## À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027

- **Suppression de la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées**

**L'article L.132-9 du CGFP sera abrogé.** Il permettait d'échapper à la sanction du non-respect de l'obligation de nomination équilibrées si les emplois assujettis à cette obligation étaient occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe.

## À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027

- **Introduction d'un taux d'occupation minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois concernés par les nominations équilibrées**

Pour les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées, **la présence obligatoire d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe est imposée.**

⇒ *On parle d'obligation sur « le stock ».*

Le respect de cette obligation est apprécié au terme de chaque année civile. L'employeur qui ne se soumet pas à cette obligation disposera d'un délai de trois ans se mettre en conformité. Il devra publier, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

*À l'expiration du délai de trois années et en l'absence de conformité, l'employeur se verra appliquer **une pénalité financière** qui ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.*

## Articulation de l'évolution entre les nominations équilibrées et les occupations « sur le stock »

### Jusqu'au prochain renouvellement général des assemblées délibérantes (AD)

Application d'**un taux de 40 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **sans obligation légale sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % pour les primo-nominations, mais qui le respecterait pour le stock, serait dispensé de sanction financière.

### Entre le renouvellement général des AD et le 31 décembre 2026

Application d'**un taux de 50 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **sans obligation légale sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % pour les primo-nominations, mais qui le respecterait pour le stock, serait dispensé de sanction financière.

### À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027

Application d'**un taux de 50 %** au moins de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations, **avec obligation d'un taux de 40% au moins de personnes de chaque sexe sur le stock.**

Un employeur public qui ne respecterait pas le taux de 40 % sur le stock devra s'acquitter d'une contribution financière.