

**LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

La [loi du 19 juillet 2023](#) modifie 4 articles du Code général de la fonction publique et en crée 7 nouveaux.

Ces dispositions sont analysées ci-dessous avec un focus sur les règles applicables pour les établissements du champ de la fonction publique hospitalière. La loi comprend aussi quelques dispositions sur les nominations dans les cabinets ministériels et dans les juridictions administratives et financières.

<b>Article L132-5 obligation annuelle de nominations équilibrées</b>		
VERSION JUSQU'AU 20 JUILLET 2023	VERSION AU 21 JUILLET 2023	VERSION AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2026
<p>Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40 % de personnes de chaque sexe :</p> <p>1° Emplois supérieurs ;</p> <p>2° Autres emplois de direction de l'Etat ;</p> <p>3° Emplois de direction des établissements publics de l'Etat ;</p> <p>4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ;</p> <p>5° Emplois de direction de la fonction publique hospitalière.</p>	<p>Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40% de personnes de chaque sexe :</p> <p>1° Emplois ou <b>fonctions</b> supérieurs ;</p> <p>2° Autres emplois de direction de l'Etat ;</p> <p>3° Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'Etat ;</p> <p>4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ;</p> <p>5° <b>Emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière</b> ;</p> <p><b>6° Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la</b></p>	<p>Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile au moins <b>50%</b> de personnes de chaque sexe :</p> <p>1° Emplois ou fonctions supérieurs ;</p> <p>2° Autres emplois de direction de l'Etat ;</p> <p>3° Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'Etat ;</p> <p>4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ;</p> <p>5° Emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière ;</p> <p>6° Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de</p>

**Cadres Hospitaliers Force Ouvrière**

Secrétariat général – 14 rue Vésale – 75005 Paris

Tél : +33 (0)1 47 07 22 34 – Mail : [permanence@chfo.org](mailto:permanence@chfo.org)

[www.chfo.org](http://www.chfo.org)

**LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

<p>Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi.</p>	<p>santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret.</p> <p>Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.</p> <p>Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction.</p>	<p>l'article L. 6146-1-1 du même code, lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret.</p> <p>Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.</p> <p>Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction.</p>
<p><b>COMMENTAIRE</b></p> <p>Désormais l'obligation de nominations équilibrées est étendue dans la FPH ; la référence aux emplois supérieurs (dont le périmètre est défini dans le décret n°2020-959 du 31 juillet 2020) inclut <b>tous les emplois de chefs d'établissements DH et D3S</b>, en plus des emplois de DG de CHRU et de l'ensemble des emplois fonctionnels. Ne sont pas inclus dans l'obligation les autres emplois d'adjoints et de directeurs des soins.</p> <p>L'obligation de nominations équilibrées est aussi étendue dès 2023 aux <b>chefs de pôle et chefs de service</b> des établissements publics de santé, sous réserve de la publication du décret fixant le nombre plancher de ces fonctions pour que l'établissement soit concerné.</p> <p>Ce qui est maintenu : l'obligation s'applique à ce que l'on a appelé les « primo-nominations ». Ne sont pas compris les renouvellements ou les nominations d'un emploi supérieur à un autre.</p>		
<p><b><u>Article L132-6 niveau d'appréciation de l'obligation</u></b></p>		
<p>VERSION JUSQU'AU 20 JUILLET 2023</p>	<p>VERSION AU 21 JUILLET 2023</p>	<p>VERSION AU 1er JANVIER 2026</p>
<p>Le respect de l'obligation mentionnée à l'article L. 132-5 est apprécié, au terme</p>	<p>Inchangée</p>	<p>Inchangée</p>

LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

<p>de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat et ses établissements publics, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements mentionnés à l'article L. 5.</p>		
<p><b>COMMENTAIRE</b>  <i>Cet article n'est pas modifié ; la mention de l'appréciation globale pour les établissements de la FPH est cohérente pour les emplois supérieurs mais inadaptée pour les chefs de pôle ou de service. D'ailleurs les obligations de publications et les sanctions sont précisées dans les articles suivants.</i></p>		
<p><b><u>Article L132-6-1 obligation de publication (nouveau)</u></b></p>		
<p><b><u>Article L132-6-2 sanction non publication (nouveau)</u></b></p>		
<p>VERSION AU 21 JUILLET 2023</p>		
<p><b>Article L132-6-1</b>          Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.</p> <p><b>Article L132-6-2</b>          En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-6-1, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné <b>ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.</b></p> <p>Le montant de cette contribution est forfaitaire.</p>		
<p><b><u>Article L132-8 sanction non-respect nominations équilibrées</u></b></p>		
<p>VERSION JUSQU'AU 20 JUILLET 2023</p>	<p>VERSION AU 21 JUILLET 2023</p>	

**LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

<p>En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article L. 132-5, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par 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 le Centre national de gestion mentionné à l'article L. 453-1.</p> <p>Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation prévue à l'article L. 132-5, 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 article, multiplié par un montant unitaire.</p>	<p>En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article L. 132-5, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois <b>supérieurs</b> de direction de la fonction publique hospitalière, par le Centre national de gestion mentionné à l'article L. 453-1. <b>Pour les fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, cette contribution est due par l'établissement employeur.</b></p> <p>Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation prévue à l'article L. 132-5, 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 article, multiplié par un montant unitaire.</p>	
<p><b>COMMENTAIRE</b>  <i>La loi du 19 juillet étend le régime de sanction aux établissements de santé qui seront concernés par l'obligation de nominations équilibrées de chefs de pôles et de services.</i></p>		

<b>Article L132-9 dispense de sanction</b>	
VERSION EN VIGUEUR	VERSION AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2027
<p>Par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 132-8, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5 relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.</p> <p>Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article L. 132-1.</p>	Abrogé
<p><b>COMMENTAIRE</b>  <i>En 2027, il n'y aura plus de dispense de sanction quand les emplois concernés sont déjà occupés par 40% de personnes de chaque sexe ; l'obligation de nominations équilibrées étant passée à 50% en 2026.</i></p>	
<b>Article L. 132-9-1. Obligation de répartition équilibrée des emplois (nouveau)</b>	
Dispositions transitoires	VERSION AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2027
<p>Par dérogation, les employeurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique pour lesquels les emplois sont occupés par moins de 37 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1<sup>er</sup> janvier</p>	<p>La <b>proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois mentionnés aux 1° à 6° de l'article L. 132-5 ne peut être inférieure à 40 %</b>. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat et ses établissements publics, par autorité territoriale, par établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements publics mentionnés à l'article L. 5.</p> <p>Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation prévue au premier alinéa du présent article, il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration du délai prévu à la première phrase du présent alinéa, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.</p>

**LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

<p>2027, à une obligation de progression de ce même taux de trois points tous les trois ans, jusqu'à ce que le taux mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-9-1 du code général de la fonction publique soit atteint.</p>	<p>Le montant de la pénalité prévue au deuxième alinéa ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes dans le département ministériel, la collectivité territoriale, l'établissement public de coopération intercommunale ou l'établissement public mentionné à l'article L. 5, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé. Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard trois mois après qu'elle a été prononcée.</p> <p>Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-8.</p>
<p><b>Art. L. 132-9-2 obligation de publication (nouveau)</b></p>	
	<p>VERSION AU 1er JANVIER 2027</p>
	<p>Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient, chaque année, la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Cette répartition est rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.</p> <p>En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée au premier alinéa du présent article, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.</p> <p>Le montant de cette contribution est forfaitaire.</p>
<p><b>COMMENTAIRE</b></p> <p><i>Par les 2 articles ci-dessus, une nouvelle obligation est créée, cette fois non plus en termes de nominations équilibrées, mais en termes de répartition équilibrée des emplois par genre, assortie elle-aussi d'une obligation de publication et de pénalité en cas de non-respect. La rédaction est maladroite car elle ne distingue pas pour les établissements de la FPH l'obligation nationale à l'échelle du CNG (pour les emplois supérieurs) et celle locale pour les chefs de structures internes.</i></p>	

<p><i>L'obligation s'appliquera en 2027 avec un seuil de 40%. Cependant, par anticipation, la loi du 19 juillet instaure une obligation de progression intermédiaire pour les employeurs chez lesquels la répartition est inférieure à 37%.</i></p>	
<p><b>Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b></p>	
<p>La loi du 19 juillet crée une nouvelle section du code général de la fonction publique consacrée aux écarts de rémunération. Les nouvelles dispositions (3 articles) entrent en vigueur en septembre 2024 pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière</p>	<p>VERSION AU 30 SEPTEMBRE 2024</p>
	<p><b>Art. L. 132-9-3 publication écarts de rémunération et actions pour suppression (nouveau)</b></p>
	<p>Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les établissements publics de l'Etat, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 publient chaque année, sur leur site internet, 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 rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au présent article.</p>
	<p><b>Art. L. 132-9-4 contribution en cas de non publication (nouveau)</b></p>
	<p>En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-3, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'Etat intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné. Le montant de cette contribution est forfaitaire. Dès lors qu'une contribution lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.</p>
<p><b>Art. L. 132-9-5 objectifs de progression et pénalité (nouveau)</b></p>	
<p>Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.</p>	

	<p>L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible mentionnée au premier alinéa du présent article. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsqu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.</p>
<p><b>COMMENTAIRE</b></p> <p><i>Ces nouvelles dispositions constituent une reprise tardive et encore imprécise de <a href="#">l'index égalité professionnelle inscrit dans le code du travail</a> depuis 2019 pour les entreprises de plus de 50 salariés.</i></p> <p><i>Même s'il existe encore de sérieuses réserves sur l'impact de l'index (cf. <a href="#">Etude du CEREQ</a> en 2022) et sur la pertinence de certains indicateurs, il nous faudra nous emparer de cette avancée, d'abord dans la discussion pour des indicateurs adaptés.</i></p> <p><i>Attention, il ne s'agit pas d'un index catégoriel mais commun à tous les agents.</i></p> <p><i>En 2022, le CHFO a obtenu l'engagement du CNG pour la réalisation d'enquêtes rémunérations ; le CHFO a aussi inscrit dans sa plateforme pour les élections professionnelles la demande d'un index égalité des corps de direction au niveau du CNG. La loi du 19 juillet conforte notre objectif. De même, à l'échelle des établissements la granularité des indicateurs sera importante pour pouvoir apprécier la situation de l'encadrement.</i></p>	