

Tout savoir sur la loi Sauvadet

❖ Qu'est-ce que la loi Sauvadet ?

- C'est la première loi sur l'égalité professionnelle qui épouse une démarche coercitive et non incitative.

- C'est une loi qui s'inspire d'une série de dispositions politiques non coercitives propres à la fonction publique depuis le début des années 1980

- **circulaire du ministre de la fonction publique du 24 janvier 1983 relative à « l'égalité entre les hommes et les femmes et à la mixité dans la fonction publique »¹.**

- **circulaire du premier ministre du 6 mars 2000 relative à « la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat »**

- C'est aussi une loi qui s'inspire d'un ensemble de mesures législatives non coercitives

- **Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations qui modifie le statut général des fonctionnaires**

- **Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans la lutte contre les discriminations**

- C'est aussi une loi qui prend appui sur des indicateurs chiffrés qui permettent d'apprécier la situation, respectives des femmes et des hommes

- **Rapport de l'inspection générale des affaires sociales en 2009 qui préconise pour la première fois le seuil de nomination de 40% de personnes du sexe sous représenté**

- **Rapport de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique février 2011 et avril 2012**

¹ « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics: depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », Revue française d'administration publique, 201/1 (N°145), p.109-135.

❖ **Qu'est-ce qu'énonce la loi Sauvadet ?**

- Un mécanisme coercitif caractérisé par l'instauration d'un taux de féminisation ou quota minimal à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction.
- L'obligation d'un quota progressif de nomination de chaque sexe : il est passé de 20% entre 2013-2015, à 30% entre 2015-2017, à 40% en 2018.
- L'obligation pour les établissements publics relevant de l'Etat, de rédiger chaque année dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- L'obligation pour le gouvernement de présenter un rapport au Conseil commun de la fonction publique et au parlement un rapport annuel sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

❖ **Comment s'applique la loi Sauvadet ?**

- Suivi de l'application du quota de nomination réalisé dans les différents ministères par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes créé par le décret du 28 septembre 2012.
- Conformément à l'article 56 de la loi, contrôle exercé sur les nominations à l'entrée dans une fonction dans :
 - les emplois supérieurs, les emplois de directions de l'Etat
 - les emplois de direction des régions, des départements, des communes
 - les emplois de direction des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants
 - les emplois de la direction hospitalière

❖ **Quelles sanctions sont prévues par la loi Sauvadet ?**

- Conformément au décret du 30 avril 2012, le montant de la sanction pour non-respect du quota en vigueur s'élevait à 30 000 euros par unité manquante pour les nominations prononcées de 2013 à 2014, de 60 000 euros de 2015 à 2017 et de 90 000 euros à compter de 2018.
- Dans le cadre de la déclaration déposée chaque année auprès du comptable assignataire, chaque administration doit s'acquitter de la contribution en vigueur.

❖ Pourquoi la loi Sauvadet est-elle importante ?

- Preuve à l'appui : l'objectif des 40% du seuil de nominations de femmes fixé par la loi Sauvadet est un échec pour le ministère de la Justice et le ministère des armées²
- Les quotas ont donc encore toute leur importance dans le chemin qui mène à une égalité professionnelle
- Décalage encore important entre la féminisation des métiers de la justice et l'effectif des femmes promues aux postes à responsabilités
- La loi Sauvadet demeure à ce jour plus efficace que toutes les lois précédentes portant sur l'égalité professionnelle et la seule à rompre avec un modèle incitatif en imposant son objectif quantitatif
- La loi Sauvadet résorbe le retard du secteur public dans le domaine de l'égalité professionnelle par rapport au secteur privé
- La loi Sauvadet a instauré l'obligation pour les établissements publics relevant de l'Etat d'émettre des rapports annuels attestant ou non de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes³

² Voir http://abonnes.lemonde.fr/societe/article/2017/12/29/parite-un-horizon-lointain-au-sommet-de-l-etat_5235508_3224.html#I5gS2ZRP5RTv6yvY.99

³ Voir http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/04/cir_40738.pdf