

DETERMINATION DES INDICATEURS ET INDEX RELATIFS AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale](#)

[réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale](#)

[FAQ de la DGCL](#)

[Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la](#)

[Documentation sur le calcul de l'index égalité et ses quatre indicateurs](#)

Pris en application des [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique](#) issus de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, ces décrets :

- définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale,
- précisent les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social et,
- prévoient enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible qu'ils fixent.

Afin de clarifier l'application de ces textes, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a publié une Foire aux Questions bienvenue ainsi que des documentations sur le calcul de l'index égalité et ses quatre indicateurs.

Pour rappel :

Est consacrée l'obligation pour les régions, les départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents, de publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la Fonction Publique et sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

Comme pour le taux de nomination sur les emplois de direction, il est prévu une pénalité financière forfaitaire en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 du Code Général de la Fonction Publique en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose alors d'un délai de trois ans pour atteindre la cible. À 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 en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⇒ L'ensemble des dispositions de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a été étudié dans la lettre d'actualités statutaires n° 38 des mois de juillet et août disponible [en cliquant ici](#).

À ce titre, plusieurs actions doivent être entreprises par les collectivités et établissements publics concernés sous peine de sanction financière.

TABLE DES MATIERES

I. Les actions à entreprendre	3
A. Détermination et calcul des indicateurs et d'un index aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer	3
B. Publication et transmission des indicateurs et index	4
II. Les sanctions en cas de manquement	5
A. Une contribution financière en l'absence de transmission des indicateurs et index.....	5
B. Une pénalité financière lorsque la cible de l'index n'est pas atteinte	6

I. Les actions à entreprendre

A. **Détermination et calcul des indicateurs et d'un index aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer**

Il importe de déterminer et de calculer des indicateurs (1) et un index (2) relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

1. Les indicateurs

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, **au plus tard le 30 septembre de l'année en cours**, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication, sachant que les périodes de référence sont identiques à celles relatives à la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Les indicateurs sont :

- 1° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 2° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 3° Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- 4° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les caractéristiques individuelles des agents publics sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence de l'agent dans l'administration pour ce qui concerne notamment sa catégorie.

L'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de l'année civile considérée. Les agents qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle.

Sont pris en compte pour le calcul des indicateurs, dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement, **les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires stagiaires sur emploi permanent.**

Les agents détachés relèvent de l'index de leur collectivité ou de l'établissement d'accueil. Les agents mis à disposition relèvent de la collectivité ou de l'établissement d'accueil dès lors que ce dernier supporte la charge de leur rémunération.

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée, sachant que la rémunération est composée de l'intégralité des

traitements et indemnités au même titre que celle dans le cadre du rapport social unique (RSU).

2. L'index

L'index, d'un niveau maximal de 100 points, est établi chaque année, pour chaque employeur, à partir des indicateurs si bien que, lorsque cet index est inférieur à 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures pour respecter la cible dans un délai de 3 ans.

L'index est calculé à partir des données du rapport social unique pour les collectivités et établissements.

Bon à savoir :

Dans sa FAQ, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) indique que les résultats seront automatiquement calculés et retranscrits dans un fichier Excel qui permettra d'éditer la synthèse en PDF.

La DGCL indique également la procédure en cas d'erreurs dans un des indicateurs qui auraient faussé le calcul de l'index. Dans ce cadre, il faut se diriger sur l'application « données sociales », corriger les indicateurs, revalider le RSU, puis réexporter un nouveau fichier Excel actualisé.

La DGCL signale enfin qu'il est primordial de vérifier la cohérence des résultants avant de passer au statut « transmis » car aucune autre modification ne pourra intervenir.

Les collectivités et établissements n'ayant pas renseigné le rapport social unique calculent eux-mêmes l'index selon les modalités des articles 9 à 11 du décret n° 2024-802. Dans cette hypothèse, les collectivités et établissements **présentent à leur assemblée délibérante**, les données utilisées au calcul des indicateurs.

B. Publication et transmission des indicateurs et index

Il importe pour chaque employeur concerné de :

- Publier sur le site Internet de la collectivité ou de l'établissement, les résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, pour chaque indicateur et pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, **au plus tard le 30 septembre**.
- Informer le Comité Social Territorial des résultats et actions en la matière.
- Transmettre au préfet ces informations **au plus tard le 15 octobre**.

Bon à savoir :

Dans sa FAQ, la DGCL apporte des précisions sur les modalités de publication sur le site Internet. Elle indique ainsi que les collectivités et établissements publics sont libres de la forme de la publication, mais que doivent apparaître a minima les résultats de chaque indicateur et la note globale, sachant que le fichier Excel édité comportera toutes ces informations.

La DGCL indique également les modalités de preuve de transmission au préfet. Il importe pour ce faire de transmettre :

- Une copie d'écran de la publication sur le site Internet (indicateurs + index + actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération).
- Le lien URL de publication sur le site Internet.

En cas de non-atteinte de l'index de 75 points, l'employeur doit publier, **au plus tard le 15 novembre** au titre de l'année civile précédente, sur son site Internet, les objectifs de progression et doit les rendre accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Dispositions transitoires :

Il est prévu que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023 qui ont géré, au titre de chacune de ces années, au moins cinquante agents :

- Publient les informations se rapportant à l'année 2023 au plus tard le 30 septembre 2024 ;
- Transmettent ces informations au préfet au plus tard le 31 octobre 2024 ;
- Transmettent les objectifs de progression au plus tard le 31 décembre 2024.

Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des quatre années consécutives, sont ceux relatifs à l'année 2025.

II. Les sanctions en cas de manquement

Une collectivité ou un établissement public de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents publics permanents s'expose à une double sanction financière en cas de manquement dans la publication et transmission des indicateurs et index ainsi qu'aux objectifs de progression le cas échéant.

A. Une contribution financière en l'absence de transmission des indicateurs et index

En l'absence de transmission des informations attestant de la publication des indicateurs et index, après mise en demeure de l'employeur de produire ces informations dans un délai d'un mois, le préfet met à sa charge une contribution d'un montant de :

- 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et établissements publics de coopération intercommunale ;
- 25 000 euros pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants.

B. Une pénalité financière lorsque la cible de l'index n'est pas atteinte

Lorsqu'un employeur n'atteint pas, pour la quatrième année consécutive, la cible de 75 points, il élabore un rapport motivé qu'il transmet au préfet, lequel lui notifie son intention de lui appliquer la pénalité et l'invite à lui présenter ses observations écrites ou orales et à lui communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois. Ce délai peut, sur demande, être prorogé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

Le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index selon les modalités suivantes :

Niveau obtenu pour l'index	Taux de la pénalité
$75 < I \leq 72$	0,1 %
$72 < I \leq 68$	0,2 %
$68 < I \leq 65$	0,3 %
$65 < I \leq 62$	0,4 %
$62 < I \leq 58$	0,5 %
$58 < I \leq 55$	0,6 %
$55 < I \leq 50$	0,7 %
$50 < I \leq 45$	0,8 %
$45 < I \leq 40$	0,9 %
$40 < I \leq 0$	1 %

Le préfet tient compte, pour déterminer le montant de la pénalité, des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas été atteinte. Au regard de ces derniers éléments, le montant de la pénalité financière peut être réduit de moitié.