

Synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, à partir des rapports sociaux uniques 2023 des collectivités

En 2023, 664 collectivités¹ étaient concernées par l'obligation de calculer l'index de l'égalité professionnelle, dont 41 qui n'ont pas validé leur RSU, rapport obligatoire à renseigner. Parmi les collectivités ayant répondu au RSU, les femmes perçoivent en moyenne moins de primes que les hommes, à filière et catégorie hiérarchique identiques. Cet écart de rémunération est en défaveur des femmes, quel que soit le statut et le type de collectivités. Les femmes ont en moyenne un taux de promotion légèrement supérieur à celui des hommes, et un peu plus de la moitié des collectivités respecte la parité parmi les dix agents les plus rémunérés. Moins d'un cinquième de ces collectivités n'atteint pas le seuil requis de 75 points de l'index, essentiellement en raison des écarts de taux de promotion. L'obligation de publier l'index n'a pas été respectée par 49 collectivités, dont 32 qui ont validé un RSU. Des écarts ont été constatés entre la note publiée et celle calculée à partir des RSU, sans aucune incidence sur l'atteinte ou non du seuil de l'index pour la grande majorité des collectivités concernées.

Sommaire

I) Détail des résultats des quatre indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle	3
1) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la FPT..	3
a) Les effets « inter » globalement favorables aux femmes.....	5
b) Des effets intra toujours en faveur des hommes	9
2) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels sur emploi permanent de la FPT.....	11
a) Les effets « inter » globalement favorables aux hommes	13
b) Des effets intra toujours en faveur des hommes	16
3) Indicateur sur les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la FPT	19
4) Indicateur 4 sur la répartition femmes – hommes des dix plus hautes rémunérations	23
II) Scores et scénarios des collectivités de l'index	24
1) Plus d'un tiers des collectivités n'est pas concerné par le scénario avec les quatre indicateurs calculables	24
2) Plus de quatre collectivités sur cinq atteignent la cible requise de 75 points	25
3) Comparaison avec les données publiées par les collectivités pour l'index égalité.....	27
a) 49 des 664 collectivités n'ont pas publié l'index, dont 32 des 623 collectivités qui ont validé leur RSU	27
b) Impossibilité de vérifier la validité du calcul des collectivités ayant publié un index sans valider un RSU	28
c) Des différences entre le score de l'index publié et celui calculé via les RSU, dont 19 collectivités qui atteignent la cible dans leur publication, mais pas dans le calcul via les RSU.....	29
Annexe	31

¹ La mention « collectivités » dans cette étude comprend les collectivités territoriales, les établissements publics et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

En 2023, on dénombre 664 collectivités de la fonction publique territoriale (FPT) remplissant les trois conditions rendant obligatoires le calcul et la publication de l'index de l'égalité professionnelle des employeurs territoriaux² :

- Être une collectivité de type régions, départements, centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants ;
- Avoir au moins 50 agents permanents en activité au 31 décembre 2023 ;
- Avoir au moins deux des quatre indicateurs qui soient calculables.

Au sein de ces collectivités, celles qui ont finalisé leur rapport social unique (RSU) sont au nombre de 623.

Parmi les répondants au RSU, huit collectivités n'ont pas été comptabilisées ici, car elles remplissaient les deux premières conditions, mais pas la troisième. Il s'agit de deux communautés de communes (CC), trois syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU) et trois syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM).

La liste des 41 collectivités qui ont obligation de calculer l'index, mais qui n'ont pas validé de RSU est accessible en annexe de cette publication (voir annexe 1).

Par ailleurs, quatre communes de plus de 40 000 habitants ne sont pas incluses dans le champ de l'index, car elles comptent moins de 50 agents permanents en activité, en raison de transferts importants d'agents vers l'EPCI à fiscalité propre dont elles font partie. Il s'agit de Brest, Cholet, Strasbourg et Amiens ; ces deux dernières communes n'ayant pas validé de RSU.

Le taux de réponse au RSU 2023 des collectivités entrant dans le champ de l'index s'élève donc à 93,8 % (voir figure 1).

Figure 1 – Taux de réponse au RSU des collectivités concernées par l'index

	Nombre de collectivités sur le champ de l'index	Nombre de collectivités ayant répondu au RSU	Taux de réponse
Régions	17	16	94,1%
Départements	94	92	97,9%
CNFPT	1	1	100,0%
Organismes départementaux	95	93	97,9%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	133	122	91,7%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	37	35	94,6%
Communes d'au moins 150 000 habitants	18	17	94,4%
Total des communes	188	174	92,6%
Communautés de communes	88	81	92,0%
Communautés d'agglomération	216	206	95,4%
Communautés urbaines et métropoles	47	44	93,6%
EPCI à fiscalité propre	351	331	94,3%
SIVU et SIVOM	13	9	69,2%
Ensemble	664	623	93,8%

Champ : Collectivités de la FPT concernées par l'index égalité.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

² Toute la documentation se rapportant à l'index se trouve sur la page jointe, qu'il s'agisse des décrets, des documents explicatifs sur les calculs des indicateurs, ou de l'analyse détaillée des statistiques qui en découlent : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/presentation-de-lindex-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale>

Comparé aux RSU 2022, le taux de réponse a augmenté dans tous les types de collectivités concernés, à l'exception d'une stagnation dans les communes d'au moins 150 000 habitants, ainsi que d'une baisse dans les communautés urbaines (CU) et les métropoles, due à une moindre réponse des établissements publics territoriaux (EPT) de la Métropole du Grand Paris, qui sont rattachés ici à la catégorie des métropoles. Les augmentations du taux de réponse entre les RSU 2022 et 2023 ont été les plus importantes dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants (+17 points), les communes de 80 000 à 150 000 habitants (+13 points), ainsi que dans les communautés d'agglomération (+10 points).

Parmi les 623 collectivités ayant validé le RSU, 31 n'ont pas répondu à l'indicateur 3.4.0.1 sur les dix plus hautes rémunérations, dont 4 syndicats parmi les 9 concernés (liste de ces collectivités en annexe 2). Les SIVU et SIVOM présentent également le plus faible nombre de collectivités et d'agents par collectivité. De plus, certaines réponses montrent des incohérences entre les effectifs physiques et les équivalents temps plein rémunérés (ETPR). Par conséquent, il a été décidé d'exclure les syndicats de l'analyse des résultats des indicateurs de l'index et de se concentrer uniquement sur **les 614 autres collectivités**.

Sauf mention contraire, les proportions d'agents dans les filières et les répartitions femmes-hommes sont calculées à partir des équivalents temps plein rémunérés plutôt que des effectifs physiques pour les indicateurs 1 et 2 ; car ce sont les ETPR qui sont utilisés pour les calculs des rémunérations en équivalent temps plein.

I) Détail des résultats des quatre indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

1) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la FPT

L'indicateur 1 sur les écarts de rémunération des fonctionnaires est calculé par 612 des 614 collectivités de l'index. Seules une communauté de communes et une communauté d'agglomération n'ont pas les effectifs requis pour que cet indicateur soit calculable, à savoir avoir au moins 10 femmes et 10 hommes fonctionnaires en activité au 31 décembre de l'année 2023.

Le premier constat sur les résultats de cet indicateur met en exergue la différence importante entre la proportion de collectivités où l'écart de rémunération est en défaveur des femmes, et la proportion de collectivités où les femmes perçoivent moins de primes que les hommes à « situation égale ».

Cette situation égale consiste à comparer les écarts de rémunération à cadre d'emploi, grade, échelon et indice égaux. Avec les informations disponibles dans les RSU, ces écarts peuvent s'approcher via les écarts de primes à filière et catégorie hiérarchiques égales. A indice égal, les femmes et les hommes perçoivent le même traitement indiciaire.

Ainsi, si l'écart de rémunération brute global (sans tenir compte des filières et catégories hiérarchiques) au niveau de la collectivité est défavorable aux femmes dans 63,7 % des collectivités, la situation est encore plus défavorable aux femmes « à situation égale » puisque celles-ci perçoivent moins de primes à filière et catégorie hiérarchique égales dans 93,5 % des collectivités (voir figure 2).

Cette différence est la plus marquée dans les deux types de collectivités où l'écart de rémunération moyen est en faveur des femmes. Les femmes ont une rémunération brute supérieure aux hommes dans 93,5 % des départements et dans 72,7 % des communautés urbaines et métropoles.

A situation égale, les hommes perçoivent en moyenne plus de primes dans la quasi-totalité des régions (100 %), organismes départementaux (97,8 %, sauf deux départements) et communes (98,3 %, hormis trois communes) ; le ratio est un peu moins élevé dans les EPCI à fiscalité propre (89,4%).

Figure 2 – Proportion des collectivités où l'écart de rémunération est en défaveur des femmes

	Proportion des collectivités répondantes concernées	En rémunération brute totale par collectivité	En primes et indemnités totales par collectivité	En rémunération brute à filière/catégorie hiérarchique égales	En primes et indemnités à filière/catégorie hiérarchique égales
Régions	100,0%	87,5%	93,8%	100,0%	100,0%
Départements	100,0%	6,5%	52,2%	96,7%	97,8%
CNFPT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Organismes départementaux	100,0%	7,5%	52,7%	96,8%	97,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	100,0%	96,7%	98,4%	97,5%	97,5%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	100,0%	94,3%	100,0%	100,0%	100,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	100,0%	88,2%	100,0%	100,0%	100,0%
Total des communes	100,0%	95,4%	98,9%	98,3%	98,3%
Communautés de communes	98,8%	63,8%	63,8%	76,3%	83,8%
Communautés d'agglomération	99,5%	68,3%	74,6%	89,8%	90,7%
Communautés urbaines et métropoles	100,0%	27,3%	56,8%	97,7%	93,2%
EPCI à fiscalité propre	99,4%	61,7%	69,6%	87,5%	89,4%
Ensemble	99,7%	63,7%	76,0%	92,3%	93,5%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Les écarts de rémunération globaux peuvent se décomposer entre des effets de structure dit « inter », c'est à dire entre les filières/catégories hiérarchiques, et les effets « intra », à filière et catégorie hiérarchique égales. Pour simplifier la rédaction, les termes d'effets inter et d'effet intra seront plus fréquemment utilisés. Les écarts de rémunération sont négatifs quand ils sont en faveur des hommes et positifs quand ils sont en faveur des femmes.

Figure 3 – Décomposition des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

	Rémunération brute			Traitements fixes			Primes et indemnités		
	écart	part intra	part inter	écart	part intra	part inter	écart	part intra	part inter
Régions	-73 €	-141 €	69 €	-30 €	-71 €	41 €	-43 €	-71 €	28 €
Départements	121 €	-158 €	279 €	130 €	-70 €	200 €	-9 €	-87 €	79 €
CNFPT	-555 €	-167 €	-388 €	-294 €	-51 €	-243 €	-262 €	-117 €	-145 €
Organismes départementaux	114 €	-158 €	272 €	125 €	-70 €	195 €	-11 €	-88 €	76 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-223 €	-168 €	-55 €	-58 €	-62 €	5 €	-166 €	-106 €	-60 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-211 €	-178 €	-33 €	-36 €	-65 €	29 €	-175 €	-113 €	-62 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-184 €	-136 €	-48 €	-53 €	-54 €	0 €	-131 €	-83 €	-48 €
Total des communes	-217 €	-167 €	-50 €	-53 €	-62 €	9 €	-164 €	-105 €	-59 €
Communautés de communes	-96 €	-117 €	21 €	-46 €	-48 €	2 €	-50 €	-69 €	19 €
Communautés d'agglomération	-114 €	-173 €	58 €	-38 €	-77 €	39 €	-76 €	-96 €	20 €
Communautés urbaines et métropoles	74 €	-176 €	250 €	91 €	-94 €	184 €	-17 €	-83 €	66 €
EPCI à fiscalité propre	-85 €	-160 €	75 €	-23 €	-72 €	49 €	-62 €	-88 €	26 €
Ensemble	-92 €	-161 €	69 €	-9 €	-69 €	60 €	-83 €	-92 €	9 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Note de lecture : L'écart de rémunération moyen des régions est de -73 €, dont -30 € pour la partie traitement et -43 € pour la partie primes. Ces trois écarts de rémunération sont décomposés, selon qu'ils proviennent des effets intra ou inter.

Le tableau précédent illustre la décomposition des écarts de rémunération par type de collectivités entre les parties inter et intra, ainsi que par composante de rémunération, à savoir le traitement et les primes (figure 3).

Le second tableau porte sur le ratio de ces écarts de rémunération (figure 4).

Figure 4 – Décomposition des taux d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	Rémunération brute			Traitements fixes			Primes et indemnités		
	taux	part intra	part inter	taux	part intra	part inter	taux	part intra	part inter
Régions	-3,2%	-5,2%	2,0%	-1,5%	-2,6%	1,2%	-1,7%	-2,5%	0,8%
Départements	4,1%	-5,3%	9,4%	4,4%	-2,3%	6,8%	-0,3%	-3,0%	2,7%
CNFPT	-13,5%	-4,1%	-9,4%	-7,1%	-1,2%	-5,9%	-6,4%	-2,8%	-3,5%
Organismes départementaux	4,0%	-5,3%	9,2%	4,3%	-2,3%	6,6%	-0,3%	-3,0%	2,6%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-7,8%	-5,9%	-1,8%	-2,0%	-2,2%	0,2%	-5,8%	-3,7%	-2,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-7,1%	-6,0%	-1,1%	-1,1%	-2,1%	1,0%	-6,0%	-3,9%	-2,2%
Communes d'au moins 150 000 habitants	-6,1%	-4,6%	-1,5%	-1,7%	-1,8%	0,1%	-4,4%	-2,8%	-1,6%
Total des communes	-7,5%	-5,8%	-1,7%	-1,8%	-2,2%	0,4%	-5,7%	-3,7%	-2,0%
Communautés de communes	-2,6%	-4,0%	1,4%	-1,2%	-1,6%	0,4%	-1,4%	-2,4%	1,0%
Communautés d'agglomération	-3,6%	-5,7%	2,1%	-1,2%	-2,6%	1,4%	-2,5%	-3,2%	0,7%
Communautés urbaines et métropoles	2,9%	-5,5%	8,4%	3,3%	-2,9%	6,1%	-0,3%	-2,6%	2,2%
EPCI à fiscalité propre	-2,5%	-5,3%	2,8%	-0,6%	-2,4%	1,8%	-1,9%	-2,9%	1,0%
Ensemble	-2,9%	-5,4%	2,5%	-0,2%	-2,3%	2,1%	-2,7%	-3,1%	0,4%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Note de lecture : L'écart de rémunération de -73 € dans les régions a été divisé par la rémunération moyenne des hommes pour obtenir un taux d'écart de rémunération de -3,2 %. La décomposition du taux se fait ensuite entre traitement et primes, dont parties intra et inter.

a) Les effets « inter » globalement favorables aux femmes

Les effets inter sont liés aux différences de répartition femmes-hommes des fonctionnaires entre les filières/catégories hiérarchiques, en fonction des rémunérations moyennes de ces filières/catégories hiérarchiques.

Une filière/catégorie a un effet inter favorable aux femmes si la proportion de femmes de cette filière/catégorie est supérieure à la moyenne de la collectivité, associée à une rémunération moyenne de la filière/catégorie supérieure à la moyenne de la collectivité. La filière/catégorie la plus représentative de cet effet, comme on pourra le voir dans la suite de l'analyse est la catégorie A de la filière administrative.

Une filière/catégorie a aussi un effet inter favorable aux femmes en cas de proportion d'hommes supérieure à la moyenne associée à une rémunération inférieure à la moyenne. La filière/catégorie la plus représentative de cet effet est la catégorie C de la filière technique.

La plupart des tableaux par filière n'afficheront que les filières administratives et techniques, les autres filières n'ayant pas suffisamment d'agents dans tous les types de collectivités.

Les effets inter sont en faveur des femmes dans les différents types de collectivités, à l'exception des communes et du CNFPT. Cet effet se décompose entre la partie liée au traitement et celle liées aux primes.

L'effet inter lié au traitement est favorable aux femmes dans tous les types de collectivités, hormis le CNFPT, principalement en lien avec les filières administratives et techniques. A l'exception du CNFPT, le traitement moyen de la filière administrative est supérieur au traitement moyen toutes filières confondues (voir figure 5). L'effet est inverse pour la filière technique avec un traitement moyen inférieur au traitement moyen global, sauf pour le CNFPT.

Figure 5 – Décomposition de la rémunération moyenne par type de collectivités

	Par type de collectivité				Dont filières							
					Administratif				Technique			
	Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)	Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)	Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)
Régions	2 835 €	2 130 €	704 €	25,0%	3 459 €	2 501 €	957 €	27,7%	2 640 €	2 012 €	628 €	24,2%
Départements	3 032 €	2 348 €	683 €	22,5%	3 047 €	2 380 €	667 €	21,9%	2 751 €	2 148 €	602 €	21,9%
CNFPT	3 682 €	2 436 €	1 245 €	33,8%	3 662 €	2 426 €	1 236 €	33,8%	3 823 €	2 509 €	1 313 €	34,4%
Organismes départementaux	3 039 €	2 349 €	689 €	22,7%	3 054 €	2 381 €	673 €	22,0%	2 762 €	2 152 €	610 €	22,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	2 710 €	2 125 €	585 €	21,6%	2 934 €	2 246 €	688 €	23,4%	2 579 €	2 053 €	526 €	20,3%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	2 789 €	2 195 €	594 €	21,5%	2 985 €	2 319 €	667 €	22,4%	2 664 €	2 124 €	540 €	20,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	2 837 €	2 228 €	609 €	21,6%	3 043 €	2 356 €	686 €	22,7%	2 680 €	2 122 €	558 €	20,9%
Total des communes	2 739 €	2 149 €	589 €	21,6%	2 955 €	2 271 €	684 €	23,1%	2 606 €	2 074 €	532 €	20,4%
Communautés de communes	2 701 €	2 103 €	598 €	21,8%	2 933 €	2 206 €	727 €	24,6%	2 635 €	2 055 €	580 €	21,4%
Communautés d'agglomération	2 860 €	2 223 €	637 €	22,0%	3 023 €	2 288 €	736 €	24,2%	2 808 €	2 164 €	644 €	22,5%
Communautés urbaines et métropoles	3 131 €	2 289 €	843 €	26,5%	3 254 €	2 370 €	884 €	26,8%	3 062 €	2 210 €	852 €	27,5%
EPCI à fiscalité propre	2 858 €	2 203 €	655 €	22,6%	3 033 €	2 279 €	753 €	24,7%	2 800 €	2 144 €	656 €	22,9%
Ensemble	2 851 €	2 208 €	643 €	22,4%	3 025 €	2 298 €	727 €	23,9%	2 735 €	2 122 €	613 €	22,1%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

La part des femmes dans la filière administrative est entre 20 et 40 points supérieure à la part de femmes toutes filières confondues dans les types de collectivités, sauf le CNFPT (voir figure 6). A l'inverse, la part des femmes est entre 9 et 31 points inférieure dans la filière technique, à l'exception du CNFPT.

Figure 6 – Poids des filières en agent et part des femmes dans chaque filière

	% femmes toutes filières	Poids de la filière en effectifs et part des femmes par filière (en ETPR)															
		Administratif		Technique		Sportive		Culturelle		Médicales ^(a)		Sociales		Police		Animation	
		% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme
Régions	57,7%	23,3%	80,2%	74,8%	49,0%	0,0%	nd	0,7%	nd	0,4%	nd	0,7%	nd	-	-	0,1%	nd
Départements	61,4%	29,5%	86,9%	49,2%	34,4%	0,1%	nd	2,5%	67,8%	6,1%	94,8%	12,4%	92,6%	-	-	0,2%	nd
CNFPT	78,1%	88,8%	83,8%	10,8%	31,4%	0,0%	nd	0,3%	nd	0,1%	nd	-	-	-	-	-	-
Organismes départementaux	61,6%	30,2%	86,8%	48,8%	34,4%	0,1%	nd	2,4%	67,8%	6,0%	94,5%	12,3%	91,6%	-	-	0,2%	nd
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	58,2%	22,6%	81,9%	47,3%	40,1%	1,3%	23,8%	4,8%	68,0%	4,1%	89,3%	6,8%	98,8%	4,5%	20,9%	8,7%	61,0%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	57,1%	22,5%	81,2%	48,4%	40,0%	1,4%	28,9%	5,2%	66,8%	4,2%	83,7%	6,6%	98,5%	4,9%	22,0%	6,8%	57,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	61,1%	21,2%	82,1%	45,0%	43,9%	1,9%	30,3%	7,9%	67,2%	5,1%	98,4%	9,1%	98,3%	5,3%	24,8%	4,5%	59,8%
Total des communes	58,3%	22,5%	81,8%	47,3%	40,4%	1,3%	25,5%	5,2%	67,7%	4,2%	89,0%	7,0%	98,6%	4,6%	21,5%	7,9%	60,3%
Communautés de communes	59,8%	33,1%	85,9%	39,9%	28,7%	1,9%	16,8%	6,0%	52,7%	4,2%	55,8%	5,7%	76,0%	0,1%	nd	9,2%	54,1%
Communautés d'agglomération	53,6%	32,2%	83,7%	45,1%	25,5%	2,5%	22,6%	9,1%	53,6%	3,1%	55,4%	3,1%	62,6%	0,7%	nd	4,3%	53,5%
Communautés urbaines et métropoles	39,9%	30,7%	80,2%	60,2%	17,3%	0,9%	nd	6,2%	51,8%	0,3%	nd	0,8%	nd	0,1%	nd	0,6%	nd
EPCI à fiscalité propre	53,3%	32,2%	83,8%	45,9%	25,2%	2,1%	20,3%	7,9%	53,1%	3,0%	54,1%	3,4%	65,8%	0,4%	nd	5,0%	50,9%
Ensemble	56,1%	28,9%	83,5%	47,5%	31,4%	1,5%	20,4%	6,0%	59,2%	3,7%	69,9%	5,8%	78,1%	1,5%	7,2%	4,9%	48,9%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

(a) Les filières médico-sociale et médico-technique sont fusionnées en lien avec leurs effectifs restreints.

- : Effectifs nuls ; nd : Quand le ratio d'agent est trop faible (<1 %), la part des femmes n'est pas affichée.

En résumé, pour tous les types de collectivités (hormis le CNFPT), les hommes sont majoritaires dans la filière technique qui a un traitement moyen inférieur à la moyenne, tandis que les femmes sont très majoritaires dans la filière administrative où le traitement moyen est supérieur à la moyenne. L'effet est renforcé du fait que ces deux filières représentent entre 73 % et 99 % des fonctionnaires, selon le type de collectivités.

La spécificité du CNFPT, établissement public unique dans sa catégorie, tient ici au fait que la quasi-totalité de ses agents travaille dans les deux filières mentionnées (99,5 %), avec près de neuf fonctionnaires sur dix dans la filière administrative (88,8 %). La proportion d'agents de catégorie A y est aussi bien plus élevée que dans les autres types de collectivités, de 25 points supérieure à la moyenne (voir figure 7). Le CNFPT a pour autre particularité d'avoir la plus forte proportion de femmes de catégorie A, à la fois dans les filières administratives et techniques des différents types de collectivités, mais pas toutes filières confondues.

Figure 7 – Poids des agents et part des femmes par catégorie hiérarchique

	Proportion d'agents									Part des femmes								
	toutes filières			Administratif			Technique			toutes filières			Administratif			Technique		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	12,8%	8,0%	79,2%	36,0%	22,1%	41,9%	4,8%	4,1%	91,1%	62,8%	62,2%	56,2%	70,1%	86,5%	86,2%	39,7%	16,8%	50,7%
Départements	27,7%	15,5%	56,8%	21,1%	27,7%	51,2%	6,2%	11,2%	82,6%	81,8%	63,1%	51,1%	73,3%	90,2%	90,6%	33,4%	19,0%	36,4%
CNFPT	41,2%	24,0%	34,8%	40,2%	24,8%	35,0%	47,9%	17,3%	34,8%	70,4%	84,1%	83,1%	73,9%	89,7%	91,1%	46,0%	19,8%	17,0%
Organismes départementaux	27,8%	15,6%	56,6%	21,3%	27,7%	51,0%	6,7%	11,3%	82,0%	81,7%	63,3%	51,5%	73,3%	90,2%	90,6%	33,5%	19,0%	36,2%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	8,5%	14,4%	77,1%	16,7%	16,4%	66,9%	2,8%	5,4%	91,8%	66,2%	63,9%	56,1%	64,1%	81,7%	86,2%	36,9%	19,1%	41,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	9,0%	14,1%	76,9%	17,9%	16,2%	66,0%	3,1%	5,5%	91,5%	66,0%	62,6%	54,7%	65,8%	81,2%	85,4%	36,5%	22,4%	41,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	10,6%	17,0%	72,5%	20,8%	17,8%	61,4%	3,5%	6,1%	90,4%	68,0%	67,9%	58,4%	68,2%	82,6%	86,4%	42,3%	23,1%	44,8%
Total des communes	8,8%	14,6%	76,6%	17,3%	16,5%	66,2%	2,9%	5,5%	91,6%	66,4%	64,0%	56,0%	64,9%	81,7%	86,0%	37,4%	20,2%	41,4%
Communautés de communes	15,1%	21,0%	63,9%	21,5%	20,1%	58,4%	10,1%	14,1%	75,7%	67,0%	66,3%	57,3%	64,0%	88,0%	92,7%	40,0%	35,0%	25,4%
Communautés d'agglomération	15,8%	22,6%	61,7%	22,1%	21,0%	56,9%	10,4%	13,8%	75,7%	61,5%	61,4%	49,5%	65,1%	86,3%	89,8%	41,6%	26,9%	22,6%
Communautés urbaines et métropoles	20,6%	17,8%	61,6%	29,9%	21,9%	48,2%	14,2%	12,3%	73,5%	56,6%	54,5%	31,4%	67,2%	85,1%	85,9%	41,1%	25,0%	10,5%
EPCI à fiscalité propre	16,3%	21,5%	62,2%	23,0%	20,9%	56,1%	10,8%	13,7%	75,4%	62,2%	61,7%	49,0%	65,1%	86,6%	90,0%	41,2%	28,5%	21,7%
Ensemble	15,8%	18,3%	65,9%	21,5%	20,7%	57,8%	7,8%	10,7%	81,5%	66,4%	62,6%	51,5%	66,4%	85,7%	88,9%	38,9%	24,3%	30,3%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

En effet, les femmes représentent plus de quatre fonctionnaires de catégorie A sur cinq dans les départements (81,8 %). Ce ratio le plus élevé est lié à la filière administrative, avec la deuxième proportion la plus élevée de femmes dans la catégorie A (73,3 %); ainsi que les filières médicale³ et sociale où plus de neuf fonctionnaires de catégorie A sur dix sont des femmes (respectivement 94,7 % et 92,8 %).

C'est également dans les départements que les filières médicale et sociale sont les plus représentées en effectifs (respectivement 6,1 % et 12,4 % des agents).

Figure 8 – Décomposition partielle de l'effet inter traitements et du traitement moyen

	Effet inter traitements							Traitements moyens						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	41 €	50 €	8 €	-27 €	-36 €	-6 €	40 €	2 130 €	3 300 €	2 284 €	1 953 €	3 469 €	2 304 €	1 921 €
Départements	200 €	32 €	4 €	-65 €	-34 €	-5 €	140 €	2 348 €	3 279 €	2 396 €	2 004 €	3 311 €	2 411 €	2 024 €
CNFPT	-243 €	-71 €	-60 €	-143 €	-64 €	14 €	82 €	2 436 €	3 108 €	2 138 €	1 844 €	3 114 €	2 214 €	1 824 €
Organismes départementaux	195 €	30 €	3 €	-66 €	-34 €	-5 €	140 €	2 349 €	3 277 €	2 393 €	2 003 €	3 309 €	2 409 €	2 022 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	5 €	10 €	7 €	-25 €	-13 €	-9 €	39 €	2 125 €	3 173 €	2 324 €	1 997 €	3 233 €	2 375 €	1 997 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	29 €	16 €	7 €	-26 €	-13 €	-7 €	41 €	2 195 €	3 290 €	2 394 €	2 053 €	3 295 €	2 407 €	2 066 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	0 €	15 €	4 €	-29 €	-16 €	-7 €	48 €	2 228 €	3 247 €	2 383 €	2 046 €	3 342 €	2 422 €	2 048 €
Total des communes	9 €	11 €	7 €	-25 €	-13 €	-8 €	40 €	2 149 €	3 204 €	2 344 €	2 013 €	3 256 €	2 386 €	2 015 €
Communautés de communes	2 €	6 €	5 €	-57 €	-26 €	-3 €	94 €	2 103 €	3 101 €	2 172 €	1 907 €	3 090 €	2 080 €	1 898 €
Communautés d'agglomération	39 €	34 €	1 €	-70 €	-18 €	-2 €	105 €	2 223 €	3 148 €	2 258 €	1 969 €	3 248 €	2 250 €	1 989 €
Communautés urbaines et métropoles	184 €	83 €	-5 €	-89 €	10 €	1 €	165 €	2 289 €	3 142 €	2 228 €	1 956 €	3 213 €	2 296 €	2 009 €
EPCI à fiscalité propre	49 €	34 €	1 €	-70 €	-16 €	-2 €	111 €	2 203 €	3 136 €	2 233 €	1 952 €	3 205 €	2 215 €	1 970 €
Ensemble	60 €	27 €	3 €	-55 €	-19 €	-4 €	93 €	2 208 €	3 181 €	2 290 €	1 977 €	3 242 €	2 295 €	1 989 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Note de lecture : L'effet inter traitements est en moyenne de +41 € pour les régions, dont +30 € pour l'apport des filières administrative et technique (50+8-27-36-6+40=30).

³ Les filières médico-sociale et médico-technique sont fusionnées en lien avec leurs effectifs restreints

La catégorie A des filières administrative, médicale et sociale représente ainsi 54,6 % des contributions de l'effet inter traitements en faveur des femmes des départements. La composante principale est la catégorie C de la filière technique (+140 €) [voir figure 8], avec 43,1% des contributions en faveur des femmes de cet effet.

Cette filière/catégorie représente 40,6 % des fonctionnaires des départements, avec une proportion d'hommes de 25 points supérieure à la moyenne des départements. L'écart négatif entre le traitement moyen des agents en catégorie C de la filière technique et le traitement moyen des départements est le deuxième plus grand écart par type de collectivités.

Les femmes perçoivent une rémunération supérieure aux hommes dans presque tous les départements, en raison des différences de répartition femmes-hommes et de rémunération moyenne dans la catégorie A des filières administrative, médicale, sociale (en faveur des femmes) et dans la catégorie C de la filière technique (en défaveur des hommes).

Plus globalement, la catégorie A de la filière administrative et la catégorie C de la filière technique sont les principales raisons qui font que l'effet inter traitements est en faveur des femmes dans tous les types de collectivité, hormis le CNFPT.

La contribution la plus importante de ces deux filières-catégories sur le total toutes filières confondues concerne les communautés urbaines et les métropoles, où elle représente 83,7 % des effets inter traitements en faveur des femmes. Les femmes constituent les deux tiers des fonctionnaires de catégorie A de la filière administrative (67,2 %), et les hommes neuf dixièmes de ceux de catégorie C de la filière technique (89,5 %).

Les femmes perçoivent plus que les hommes dans la majorité des communautés urbaines et des métropoles en lien avec ces statistiques, dont les effets sont renforcés par le fait que ces deux filières/catégories représentent plus d'un fonctionnaire sur deux dans ces collectivités.

La catégorie C de la filière administrative et la catégorie A de la filière technique ont un effet inverse en faveur des hommes, mais à un degré moindre en lien avec des effectifs moins nombreux.

Figure 9 – Décomposition partielle de l'effet inter primes et des primes moyennes

	Effet inter primes							Primes moyennes						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	28 €	30 €	8 €	-12 €	-28 €	-9 €	31 €	704 €	1 428 €	837 €	642 €	1 774 €	932 €	551 €
Départements	79 €	19 €	-7 €	-39 €	-32 €	-13 €	79 €	683 €	1 229 €	610 €	474 €	1 555 €	827 €	502 €
CNFPT	-145 €	-47 €	-15 €	-93 €	-50 €	3 €	57 €	1 245 €	1 674 €	1 084 €	840 €	1 711 €	1 201 €	822 €
Organismes départementaux	76 €	18 €	-7 €	-39 €	-32 €	-12 €	78 €	689 €	1 234 €	615 €	477 €	1 557 €	831 €	505 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-60 €	8 €	8 €	-12 €	-11 €	-12 €	34 €	585 €	1 385 €	773 €	498 €	1 635 €	954 €	471 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-62 €	11 €	6 €	-17 €	-14 €	-9 €	31 €	594 €	1 353 €	728 €	476 €	1 697 €	880 €	484 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-48 €	8 €	4 €	-18 €	-13 €	-10 €	28 €	609 €	1 294 €	729 €	478 €	1 600 €	883 €	499 €
Total des communes	-59 €	8 €	7 €	-14 €	-12 €	-11 €	33 €	589 €	1 369 €	760 €	492 €	1 644 €	932 €	476 €
Communautés de communes	19 €	9 €	16 €	-35 €	-24 €	-12 €	81 €	598 €	1 417 €	766 €	477 €	1 472 €	754 €	421 €
Communautés d'agglomération	20 €	28 €	7 €	-44 €	-17 €	-12 €	79 €	637 €	1 460 €	737 €	474 €	1 585 €	811 €	476 €
Communautés urbaines et métropoles	66 €	55 €	-6 €	-77 €	9 €	-3 €	101 €	843 €	1 452 €	793 €	557 €	1 732 €	937 €	666 €
EPCI à fiscalité propre	26 €	27 €	8 €	-46 €	-15 €	-10 €	82 €	655 €	1 448 €	751 €	486 €	1 577 €	814 €	488 €
Ensemble	9 €	20 €	5 €	-35 €	-17 €	-11 €	66 €	643 €	1 393 €	735 €	490 €	1 598 €	853 €	489 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Note de lecture : L'effet inter primes est en moyenne de +28 € pour les régions, dont +20 € pour l'apport des filières administrative et technique (30+8-12-28-9+31=20).

On observe une différence dans le sens des contributions entre les parties traitements et primes de l'effet inter dans les communes, qui est en faveur des femmes pour le traitement, et en faveur des hommes pour les primes (voir figure 9).

La principale cause vient de la filière police municipale, qui représente 4,6 % des fonctionnaires des communes. Cette filière a une contribution neutre dans l'effet inter traitements, mais représente 42,8 % des contributions en faveur des hommes dans l'effet inter primes. Cela s'explique par une proportion d'hommes de 36,8 points plus élevée que la moyenne, ainsi qu'une part de prime de 14,9 points plus élevée que la moyenne.

b) Des effets intra toujours en faveur des hommes

Les effets intra correspondent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à filière et catégorie hiérarchique égales. La moyenne de ces écarts par collectivité est calculée en fonction du poids en agents de la filière/catégorie par rapport aux effectifs totaux de fonctionnaires.

On constate que, quel que soit le type de collectivités, les femmes perçoivent une rémunération moyenne inférieure aux hommes, à filière et catégorie hiérarchique égales. L'effet intra est donc toujours en défaveur des femmes en euros (entre -100 € et -200 €, figure 3) comme en ratio (entre -4 % et -6 %, figure 4).

Le constat est le même pour le traitement et pour les primes, mais pas toujours par filière/catégorie (voir figure 10). En moyenne, pour tous les types de collectivités, les femmes perçoivent un traitement et des primes inférieurs à ceux des hommes dans la catégorie A de la filière administrative et dans les catégories B et C de la filière technique.

Figure 10 – Décomposition partielle des effets intra traitements et intra primes

	Effet intra traitements							Effet intra primes						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	-71 €	-14 €	0 €	1 €	-6 €	-2 €	-49 €	-71 €	-14 €	-3 €	-1 €	-5 €	-2 €	-46 €
Départements	-70 €	-17 €	2 €	3 €	-5 €	-5 €	-41 €	-87 €	-18 €	-1 €	0 €	-3 €	-4 €	-51 €
CNFPT	-51 €	-94 €	35 €	6 €	3 €	-2 €	0 €	-117 €	-77 €	-20 €	-6 €	-11 €	0 €	-3 €
Organismes départementaux	-70 €	-18 €	2 €	3 €	-5 €	-4 €	-41 €	-88 €	-18 €	-1 €	0 €	-4 €	-4 €	-51 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-62 €	-8 €	0 €	5 €	-1 €	-2 €	-46 €	-106 €	-10 €	-4 €	-8 €	-2 €	-2 €	-70 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-65 €	-8 €	-1 €	-2 €	-1 €	-3 €	-37 €	-113 €	-10 €	-3 €	-9 €	-1 €	-2 €	-76 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-54 €	-6 €	0 €	4 €	-1 €	-2 €	-33 €	-83 €	-9 €	-3 €	-3 €	0 €	-2 €	-53 €
Total des communes	-62 €	-8 €	0 €	3 €	-1 €	-2 €	-43 €	-105 €	-10 €	-4 €	-8 €	-1 €	-2 €	-69 €
Communautés de communes	-48 €	-12 €	-2 €	-2 €	-12 €	-5 €	-21 €	-69 €	-19 €	-6 €	-6 €	-7 €	-3 €	-21 €
Communautés d'agglomération	-77 €	-26 €	0 €	-1 €	-11 €	-5 €	-29 €	-96 €	-27 €	-2 €	-9 €	-15 €	-5 €	-35 €
Communautés urbaines et métropoles	-94 €	-37 €	-3 €	0 €	-1 €	-6 €	-41 €	-83 €	-30 €	-6 €	1 €	-4 €	-5 €	-38 €
EPCI à fiscalité propre	-72 €	-24 €	-1 €	-1 €	-10 €	-5 €	-29 €	-88 €	-25 €	-3 €	-7 €	-11 €	-4 €	-32 €
Ensemble	-69 €	-18 €	0 €	1 €	-7 €	-4 €	-35 €	-92 €	-20 €	-3 €	-6 €	-7 €	-4 €	-46 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

En résumé, la catégorie hiérarchique d'une filière peut être en défaveur des hommes pour les effets inter, et en défaveur des femmes pour les effets intra. C'est le cas de la catégorie A de la filière administrative et de la catégorie C de la filière technique.

La raison pour l'effet inter est une rémunération et une proportion de femmes au-dessus de la moyenne dans le premier cas, et une situation inversée dans le second cas. En revanche, pour l'effet intra au sein de chacune de ces deux filières-catégories, les hommes perçoivent en moyenne plus de rémunération que les femmes.

Parmi les écarts de rémunération intra, les effets intra traitements forment un mélange d'effets de structure difficiles à interpréter. Le premier est le différentiel de moyenne indiciaire femmes-hommes par grade, qui correspond à une différence d'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes au sein de ces grades. Le reste de l'effet intra traitements est lié aux différences de répartition femmes-hommes entre les grades des cadres d'emplois, en lien avec les différents types de promotions de grades possibles.

S'il y a plus d'un cadre d'emploi au sein d'une filière/catégorie, il y a également l'effet des différences de répartition femmes/hommes entre ces cadres d'emplois liés aux concours d'entrées, recrutements directs et promotions internes.

L'analyse sur les effets intra se concentrera uniquement sur la partie primes, en considérant qu'à situation égale les hommes et les femmes ont le même indice et traitement.

Au niveau des écarts de primes, à filière et catégorie hiérarchique égales, on constate que les femmes perçoivent moins de primes que les hommes quel que soit le type de collectivités et la catégorie hiérarchique des filières administratives et techniques. Les seules exceptions sont pour la catégorie C de la filière administrative dans les départements, ainsi que les communautés urbaines et métropoles.

En comparant la proportion de collectivités où les femmes perçoivent moins de primes que les hommes, au lieu des écarts moyens des collectivités par type, les résultats sont différents (voir figure 11).

Figure 11 – Proportion des collectivités où l'écart de primes est en défaveur des femmes à filière et catégorie hiérarchique égales

	Toutes filières	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	100,0%	93,8%	62,5%	56,3%	81,3%	87,5%	93,8%
Départements	97,8%	91,3%	51,1%	38,0%	80,4%	84,8%	97,8%
CNFPT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Organismes départementaux	97,8%	91,4%	51,6%	38,7%	80,6%	84,9%	97,8%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	97,5%	74,6%	64,8%	73,0%	59,0%	62,3%	97,5%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	100,0%	88,6%	77,1%	85,7%	51,4%	71,4%	100,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	100,0%	94,1%	82,4%	64,7%	64,7%	82,4%	100,0%
Total des communes	98,3%	79,3%	69,0%	74,7%	58,0%	66,1%	98,3%
Communautés de communes	83,8%	66,3%	41,3%	37,5%	40,0%	50,0%	70,0%
Communautés d'agglomération	90,7%	75,1%	50,2%	55,1%	68,3%	66,8%	90,2%
Communautés urbaines et métropoles	93,2%	93,2%	65,9%	56,8%	79,5%	81,8%	81,8%
EPCI à fiscalité propre	89,4%	75,4%	50,2%	51,1%	62,9%	64,7%	84,2%
Ensemble	93,5%	79,4%	56,0%	56,0%	64,7%	68,8%	90,5%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL.

Au niveau de la catégorie C de la filière technique, les hommes perçoivent plus de primes dans la quasi-totalité des régions (93,8 %, sauf une région), organismes départementaux (97,8 %, sauf deux départements) et communes (98,3 %, sauf trois communes) ; le ratio est moins élevé dans les EPCI à fiscalité propre (84,2 %).

Les femmes de catégorie A de la filière administrative perçoivent moins de primes que les hommes dans quatre collectivités sur cinq (79,4 %), avec une proportion qui semble corrélée avec la taille des collectivités en effectifs. La proportion est la plus faible dans les communautés de communes (66,3 %), qui sont ici le type de collectivités avec le moins d'effectifs ; suivi par les communes de 40 000 à 80 000 habitants (74,6 %) et les communautés d'agglomération (75,1 %).

A l'inverse, les ratios sont supérieurs à 90 % dans tous les autres types de collectivités, à savoir les régions, les départements, les communes d'au moins 150 000 habitants, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

Dans les autres catégories de ces deux filières, les proportions sont en moyenne plus modérées, avec également une corrélation avec les effectifs des collectivités mais uniquement pour les communes et les EPCI à fiscalité propre. Parmi les autres filières pour la catégorie A, les femmes ont moins de primes que les hommes dans 51,1 % des départements pour la filière médicale et dans 67,4 % des départements pour la filière sociale.

Au sein de la filière municipale, et dès lors qu'il y a des femmes et des hommes dans la catégorie, les hommes perçoivent plus de primes dans 73,7% des 167 communes concernées pour la catégorie C et dans 79,2% des 48 communes concernées pour la catégorie B.

Il est important de souligner que des effets de structure existent dans les écarts de primes à filière et catégorie hiérarchique égales. Cela est dû à l'impact sur les primes moyennes par filière/catégorie des différences de répartition femmes-hommes entre les grades d'une même filière/catégorie en fonction des parts de prime de ces grades. Il y a également l'effet entre les cadres d'emploi quand il y en a plusieurs dans une même filière/catégorie hiérarchique.

A noter que les femmes sont en moyenne sous-représentées dans la répartition femmes-hommes en considérant les effectifs en ETPR au lieu des effectifs physiques. Ces différences sont faibles, puisque la part des femmes par type de collectivités et par catégorie hiérarchique est entre 0 et 1 point supérieure entre les ratios de personne physique en comparaison de ceux en ETPR.

2) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels sur emploi permanent de la FPT

L'indicateur 2 est calculé par 561 des 614 collectivités analysées. Les autres collectivités, dont un département et quatre communes de 40 000 à 80 000 habitants, n'ont pas les effectifs requis pour que cet indicateur soit calculable ; à savoir au moins 10 hommes et 10 femmes contractuels sur emploi permanent en activité au 31 décembre de l'année 2023.

Les résultats sont dissemblables à ceux des fonctionnaires, car, chez les contractuels, il existe peu de différences entre la proportion de collectivités où l'écart de rémunération moyenne est en défaveur des femmes, et celle où l'écart de primes à situation égale, va dans le même sens.

Ainsi, l'écart de rémunération brute au niveau de la collectivité est défavorable aux femmes dans 79,9 % des collectivités et les femmes perçoivent moins de primes, à filière et catégorie hiérarchiques égales, dans 81,6 % des collectivités (voir figure 12).

Les proportions sont même plus faibles à situation égale que par collectivité pour les communes et les communautés de communes, avec un écart de plus de 10 points pour les communes d'au moins 150 000 habitants.

A situation égale, les femmes perçoivent moins que les hommes dans plus de quatre collectivités sur cinq, et ce dans la plupart des types de collectivités à l'exception des communautés de communes et des communautés d'agglomération.

Figure 12 – Proportion des collectivités où l'écart de rémunération est en défaveur des femmes

	Proportion des collectivités répondantes concernées	En rémunération brute totale par collectivité	En primes et indemnités totales par collectivité	En rémunération brute à filière/catégorie hiérarchique égales	En primes et indemnités à filière/catégorie hiérarchique égales
Régions	100,0%	93,8%	93,8%	93,8%	93,8%
Départements	98,9%	84,6%	79,1%	86,8%	86,8%
CNFPT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Organismes départementaux	98,9%	84,8%	79,3%	87,0%	87,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	96,7%	89,0%	88,1%	84,7%	86,4%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	100,0%	94,3%	94,3%	94,3%	91,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	100,0%	94,1%	94,1%	88,2%	82,4%
Total des communes	97,7%	90,6%	90,0%	87,1%	87,1%
Communautés de communes	69,1%	71,4%	71,4%	71,4%	64,3%
Communautés d'agglomération	89,8%	73,0%	76,8%	81,1%	77,8%
Communautés urbaines et métropoles	95,5%	61,9%	59,5%	85,7%	83,3%
EPCI à fiscalité propre	85,5%	71,0%	73,1%	79,9%	76,0%
Ensemble	91,4%	79,9%	79,9%	83,6%	81,6%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DES

Le tableau ci-dessous montre la décomposition des écarts de rémunération par type de collectivités entre les parties inter et intra, ainsi que la répartition entre les sous-parties sur les traitements et les primes (figure 13).

Figure 13 – Décomposition des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

	Rémunération brute			Traitements fixes			Primes et indemnités		
	écart	part intra	part inter	écart	part intra	part inter	écart	part intra	part inter
Régions	-307 €	-202 €	-105 €	-154 €	-101 €	-53 €	-153 €	-101 €	-52 €
Départements	-248 €	-273 €	25 €	-177 €	-203 €	26 €	-71 €	-70 €	-1 €
CNFPT	-862 €	-606 €	-256 €	-476 €	-387 €	-89 €	-386 €	-220 €	-167 €
Organismes départementaux	-255 €	-277 €	22 €	-180 €	-205 €	25 €	-75 €	-72 €	-3 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-230 €	-118 €	-112 €	-100 €	-50 €	-50 €	-130 €	-68 €	-62 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-240 €	-130 €	-110 €	-92 €	-45 €	-47 €	-148 €	-85 €	-63 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-261 €	-134 €	-127 €	-161 €	-83 €	-79 €	-100 €	-52 €	-48 €
Total des communes	-235 €	-122 €	-113 €	-105 €	-52 €	-52 €	-131 €	-70 €	-61 €
Communautés de communes	-162 €	-34 €	-128 €	-103 €	-13 €	-91 €	-58 €	-21 €	-37 €
Communautés d'agglomération	-165 €	-172 €	7 €	-83 €	-96 €	13 €	-82 €	-77 €	-5 €
Communautés urbaines et métropoles	-46 €	-212 €	166 €	-9 €	-124 €	115 €	-37 €	-88 €	51 €
EPCI à fiscalité propre	-147 €	-151 €	4 €	-76 €	-83 €	7 €	-71 €	-67 €	-3 €
Ensemble	-196 €	-164 €	-32 €	-104 €	-94 €	-10 €	-92 €	-70 €	-22 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

Note de lecture : L'écart de rémunération moyen des régions est de -307 €, dont -154 € pour la partie traitement et -153 € pour la partie primes. Ces trois écarts de rémunération sont décomposés, selon qu'ils proviennent des effets intra ou inter.

Le second tableau porte sur le ratio de ces écarts de rémunération (figure 14).

Figure 14 – Décomposition des taux d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	Rémunération brute			Traitements fixes			Primes et indemnités		
	taux	part intra	part inter	taux	part intra	part inter	taux	part intra	part inter
Régions	-10,2%	-6,0%	-4,1%	-4,9%	-2,8%	-2,1%	-5,3%	-3,2%	-2,1%
Départements	-7,3%	-8,5%	1,1%	-2,2%	-2,4%	0,2%	-5,2%	-6,1%	0,9%
CNFPT	-16,4%	-11,5%	-4,9%	-7,4%	-4,2%	-3,2%	-9,0%	-7,4%	-1,7%
Organismes départementaux	-7,4%	-8,5%	1,1%	-2,2%	-2,4%	0,2%	-5,2%	-6,1%	0,9%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-8,3%	-4,3%	-3,9%	-4,8%	-2,5%	-2,2%	-3,5%	-1,8%	-1,7%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-8,4%	-4,6%	-3,8%	-5,4%	-3,1%	-2,3%	-3,0%	-1,6%	-1,5%
Communes d'au moins 150 000 habitants	-8,9%	-4,8%	-4,1%	-3,5%	-1,9%	-1,6%	-5,4%	-2,9%	-2,5%
Total des communes	-8,3%	-4,4%	-3,9%	-4,8%	-2,6%	-2,2%	-3,6%	-1,9%	-1,7%
Communautés de communes	-5,7%	-0,7%	-5,0%	-2,1%	-0,7%	-1,5%	-3,5%	0,0%	-3,5%
Communautés d'agglomération	-5,4%	-5,9%	0,5%	-2,7%	-2,6%	-0,1%	-2,7%	-3,3%	0,6%
Communautés urbaines et métropoles	-0,7%	-6,4%	5,8%	-0,8%	-2,6%	1,8%	0,1%	-3,8%	3,9%
EPCI à fiscalité propre	-4,8%	-5,0%	0,2%	-2,3%	-2,2%	-0,1%	-2,4%	-2,7%	0,3%
Ensemble	-6,4%	-5,4%	-1,0%	-3,1%	-2,4%	-0,7%	-3,3%	-3,0%	-0,3%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

Note de lecture : L'écart de rémunération de -307 € dans les régions a été divisé par la rémunération moyenne des hommes pour obtenir un taux d'écart de rémunération de -10,2 %. La décomposition du taux se fait ensuite entre traitement et primes, dont parties intra et inter.

a) Les effets « inter » globalement favorables aux hommes

Les effets inter sont en faveur des hommes dans la plupart des types de collectivités, sauf les départements, les communautés d'agglomération, ainsi que les communautés urbaines et les métropoles ; ce qui est également le cas pour la partie traitement de l'effet inter.

Comme pour les fonctionnaires, le traitement moyen de la filière administrative est supérieur au traitement moyen toutes filières confondues, à l'exception du CNFPT (voir figure 15). L'effet est inverse pour la filière technique avec un traitement moyen inférieur au traitement moyen global, hormis pour le CNFPT.

Une des raisons pour lesquelles les effets inter traitements sont globalement en faveur des hommes pour les contractuels, tient à des différences de répartition femmes-hommes dans les filières administrative et technique entre les contractuels et les fonctionnaires.

Figure 15 – Décomposition de la rémunération moyenne par type de collectivités

	Par type de collectivité				Dont filières							
	Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)	Administratif				Technique			
					Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)	Brute	TIB	Prime (€)	Prime (%)
Régions	2 885 €	2 202 €	683 €	22,8%	3 665 €	2 603 €	1 062 €	28,9%	2 546 €	2 032 €	514 €	18,5%
Départements	2 825 €	2 137 €	688 €	24,2%	2 917 €	2 220 €	697 €	23,7%	2 613 €	2 026 €	587 €	22,1%
CNFPT	4 878 €	3 232 €	1 646 €	33,7%	4 563 €	3 095 €	1 468 €	32,2%	5 438 €	3 474 €	1 964 €	36,1%
Organismes départementaux	2 847 €	2 149 €	698 €	24,4%	2 935 €	2 230 €	706 €	23,8%	2 643 €	2 042 €	601 €	22,2%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	2 489 €	2 010 €	479 €	19,1%	2 906 €	2 208 €	698 €	23,7%	2 403 €	1 946 €	457 €	18,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	2 524 €	2 033 €	491 €	19,2%	2 960 €	2 217 €	743 €	24,5%	2 389 €	1 944 €	445 €	18,4%
Communes d'au moins 150 000 habitants	2 557 €	2 028 €	529 €	20,4%	3 037 €	2 280 €	757 €	24,6%	2 403 €	1 938 €	465 €	18,9%
Total des communes	2 503 €	2 016 €	486 €	19,2%	2 930 €	2 217 €	714 €	23,9%	2 400 €	1 945 €	455 €	18,7%
Communautés de communes	2 472 €	1 997 €	475 €	18,5%	2 740 €	2 147 €	593 €	21,1%	2 419 €	1 962 €	457 €	18,1%
Communautés d'agglomération	2 674 €	2 102 €	572 €	20,9%	2 969 €	2 245 €	724 €	24,0%	2 660 €	2 066 €	594 €	21,7%
Communautés urbaines et métropoles	3 025 €	2 210 €	815 €	26,4%	3 285 €	2 365 €	920 €	27,7%	2 963 €	2 122 €	841 €	27,6%
EPCI à fiscalité propre	2 686 €	2 097 €	589 €	21,2%	2 972 €	2 244 €	728 €	24,0%	2 659 €	2 054 €	605 €	21,9%
Ensemble	2 663 €	2 084 €	579 €	21,2%	2 973 €	2 244 €	729 €	24,1%	2 574 €	2 018 €	556 €	20,9%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

La part des femmes dans la filière administrative est de 2 à 21 points supérieure à la proportion de femmes toutes filières confondues dans les différents types de collectivités (contre 20 à 40 points pour les fonctionnaires hors CNFPT) [voir figure 16]. Les ratios sont plus proches entre fonctionnaires et contractuels dans la filière technique où la part des femmes est de 6 à 27 points inférieure (contre 9 à 31 points pour les fonctionnaires hors CNFPT).

Figure 16 – Poids des filières en agents et part des femmes dans chaque filière

	% femmes toutes filières	Poids de la filière en effectifs et part des femmes par filière (en ETPR)													
		Administratif		Technique		Sportive		Culturelle		Médicales ^(a)		Sociales		Animation	
		% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme	% total	% femme
Régions	64,2%	34,4%	66,4%	61,7%	57,7%	0,0%	nd	0,9%	nd	1,3%	46,7%	1,6%	17,4%	0,0%	nd
Départements	69,5%	33,0%	76,8%	34,1%	44,4%	0,1%	nd	3,0%	66,2%	7,6%	90,1%	21,8%	90,4%	0,4%	nd
CNFPT	43,8%	64,0%	56,6%	36,0%	21,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Organismes départementaux	69,3%	33,3%	76,6%	34,2%	44,2%	0,1%	nd	3,0%	65,5%	7,5%	89,1%	21,6%	89,4%	0,4%	nd
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	63,1%	23,5%	70,1%	41,9%	48,6%	1,7%	21,1%	6,4%	58,8%	5,3%	80,2%	8,8%	88,5%	12,4%	61,4%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	61,3%	23,0%	67,8%	45,6%	48,8%	2,1%	21,6%	7,1%	60,9%	4,5%	75,8%	8,0%	84,5%	9,7%	68,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	67,0%	23,5%	69,9%	38,0%	53,8%	3,8%	32,5%	10,0%	55,8%	6,8%	96,8%	11,6%	90,8%	6,3%	58,6%
Total des communes	63,1%	23,4%	69,6%	42,3%	49,1%	2,0%	22,3%	6,9%	58,9%	5,3%	81,0%	8,9%	87,9%	11,2%	62,6%
Communautés de communes	62,7%	31,4%	76,5%	30,7%	36,1%	4,6%	26,0%	8,3%	50,9%	5,5%	56,3%	7,5%	75,4%	11,8%	57,1%
Communautés d'agglomération	53,7%	33,7%	70,1%	38,3%	31,2%	5,2%	20,9%	10,7%	40,8%	3,6%	49,8%	3,9%	57,7%	4,4%	38,1%
Communautés urbaines et métropoles	44,9%	37,9%	66,0%	48,1%	25,9%	1,8%	10,2%	8,8%	46,1%	1,0%	47,6%	2,0%	47,9%	0,5%	nd
EPCI à fiscalité propre	54,2%	33,9%	70,8%	38,3%	31,4%	4,6%	20,3%	10,0%	43,6%	3,6%	50,8%	4,3%	59,7%	5,3%	40,0%
Ensemble	59,6%	30,6%	71,3%	39,5%	39,6%	2,9%	17,9%	7,6%	52,1%	4,7%	66,1%	8,5%	71,9%	6,1%	43,1%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

(a) Les filières médico-sociale et médico-technique sont fusionnées en lien avec leurs effectifs restreints

-: Effectifs nuls ; nd : Quand le ratio d'agent est trop faible (<1 %), la part des femmes n'est pas affichée.

Au niveau des catégories hiérarchiques, on observe également des dissemblances avec les fonctionnaires avec une plus grande proportion d'agents en catégorie A (31,6 % contre 15,8 % des fonctionnaires) [voir figure 17], et un effet inverse dans la catégorie C (41,9 % contre 65,9 % des fonctionnaires).

Les plus grandes sources de ces différences proviennent de la catégorie A de la filière administrative (51,4 % de la filière, contre 21,5 % pour les fonctionnaires), ainsi que de la catégorie C de la filière technique (61,0 % de la filière, contre 81,5 % pour les fonctionnaires).

Figure 17 – Poids des agents et part des femmes par catégorie hiérarchique

	Proportion d'agents									Part des femmes								
	toutes filières			Administratif			Technique			toutes filières			Administratif			Technique		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	34,4%	7,6%	57,9%	74,1%	15,5%	10,4%	13,4%	4,8%	81,9%	59,8%	55,7%	61,8%	62,6%	71,5%	83,9%	38,0%	15,4%	59,3%
Départements	50,7%	19,1%	30,2%	46,4%	28,8%	24,8%	17,6%	21,9%	60,6%	75,7%	59,6%	62,5%	65,9%	80,8%	91,2%	31,7%	26,1%	51,9%
CNFPT	94,6%	2,4%	3,0%	92,3%	3,0%	4,6%	98,6%	1,4%	0,0%	43,4%	41,3%	60,1%	56,5%	52,0%	60,1%	21,5%	nd	-
Organismes départementaux	51,2%	19,0%	29,9%	46,9%	28,5%	24,6%	18,5%	21,6%	59,9%	75,4%	59,4%	62,5%	65,8%	80,5%	90,9%	31,5%	25,8%	51,9%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	19,6%	22,1%	58,3%	47,5%	23,2%	29,3%	8,1%	13,8%	78,1%	61,0%	58,7%	65,3%	60,1%	76,4%	84,1%	36,1%	22,5%	52,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	20,3%	20,5%	59,2%	49,6%	22,7%	27,7%	7,5%	13,7%	78,8%	59,4%	55,0%	65,1%	59,6%	70,0%	80,7%	29,3%	24,5%	54,3%
Communes d'au moins 150 000 habitants	23,0%	24,7%	52,3%	49,2%	21,2%	29,6%	10,7%	11,9%	77,4%	64,5%	63,8%	68,6%	67,4%	70,6%	75,8%	38,9%	29,1%	56,3%
Total des communes	20,1%	22,0%	57,9%	48,1%	22,9%	29,0%	8,2%	13,6%	78,2%	61,1%	58,5%	65,6%	60,7%	74,5%	82,5%	34,9%	23,6%	53,0%
Communautés de communes	24,2%	31,3%	44,5%	44,5%	22,5%	33,1%	13,6%	24,6%	61,8%	65,2%	58,7%	63,4%	61,6%	80,0%	92,3%	43,4%	29,6%	34,4%
Communautés d'agglomération	31,4%	35,2%	34,0%	53,9%	24,4%	21,7%	21,8%	30,4%	47,9%	58,8%	50,7%	52,9%	61,2%	75,6%	86,0%	36,9%	25,5%	31,6%
Communautés urbaines et métropoles	44,4%	27,2%	28,3%	64,7%	21,5%	13,8%	32,2%	24,6%	43,2%	54,2%	47,6%	35,8%	60,6%	72,0%	83,4%	38,2%	26,4%	18,5%
EPCI à fiscalité propre	31,9%	33,2%	35,2%	53,6%	23,6%	22,8%	21,7%	28,4%	49,9%	59,4%	51,8%	52,5%	61,2%	75,9%	86,8%	38,2%	26,4%	30,2%
Ensemble	31,6%	26,8%	41,9%	51,4%	24,0%	24,6%	16,8%	22,1%	61,0%	62,5%	55,2%	58,4%	61,8%	76,1%	86,1%	36,0%	25,1%	41,6%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

-: Effectifs nuls ; nd : Nombre d'agent faible et un seul sexe présent.

La part des femmes est supérieure à la moyenne de la collectivité dans la filière administrative quels que soient la catégorie hiérarchique ou le type de collectivités pour les fonctionnaires, ce qui n'est pas le cas pour les contractuels.

La proportion de femmes est inférieure à la moyenne des collectivités dans la catégorie A de la filière administrative dans les régions (-1,6 point), départements (-3,7 point), communes de 40 000 à 80 000 habitants (-3,0 points) et de 80 000 à 150 000 habitants (-1,7 point), ainsi que les communautés de communes (-1,0 point).

A l'exception des communautés de communes où l'écart est le plus faible, ce sont dans ces types de collectivités que l'effet inter traitements est en faveur des hommes pour la catégorie A de la filière administrative (voir figure 18). La distinction des communautés de communes est à modérer du fait du petit nombre d'agents, avec en moyenne moins de 20 agents dans la filière administrative dont moins de 5 hommes.

Figure 18 – Décomposition partielle de l'effet inter traitements et du traitement moyen

	Effet inter traitements							Traitements moyens						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	-53 €	-13 €	-3 €	-9 €	-45 €	8 €	-2 €	2 202 €	2 819 €	2 061 €	1 738 €	3 013 €	2 073 €	1 882 €
Départements	26 €	-15 €	-13 €	-23 €	-52 €	26 €	48 €	2 137 €	2 623 €	1 919 €	1 808 €	2 697 €	1 963 €	1 837 €
CNFPT	-89 €	-7 €	-9 €	-30 €	-55 €	12 €	0 €	3 232 €	3 208 €	1 756 €	1 734 €	3 497 €	nd	-
Organismes départementaux	25 €	-15 €	-13 €	-23 €	-52 €	26 €	47 €	2 149 €	2 629 €	1 917 €	1 807 €	2 706 €	1 961 €	1 817 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-50 €	-11 €	-1 €	-5 €	-26 €	-3 €	17 €	2 010 €	2 606 €	2 002 €	1 754 €	2 766 €	2 064 €	1 835 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-47 €	-1 €	-1 €	-9 €	-20 €	6 €	11 €	2 033 €	2 600 €	2 055 €	1 750 €	2 634 €	1 962 €	1 869 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-79 €	6 €	-2 €	-4 €	-26 €	0 €	14 €	2 028 €	2 745 €	1 934 €	1 843 €	2 610 €	2 054 €	1 825 €
Total des communes	-52 €	-7 €	-1 €	-6 €	-25 €	-1 €	16 €	2 016 €	2 619 €	2 006 €	1 762 €	2 723 €	2 042 €	1 841 €
Communautés de communes	-91 €	3 €	-2 €	-23 €	-17 €	-71 €	34 €	1 997 €	2 435 €	1 926 €	1 703 €	1 950 €	1 940 €	1 868 €
Communautés d'agglomération	13 €	32 €	-13 €	-24 €	-29 €	20 €	42 €	2 102 €	2 583 €	1 893 €	1 714 €	2 556 €	1 962 €	1 777 €
Communautés urbaines et métropoles	115 €	70 €	-30 €	-28 €	-22 €	23 €	96 €	2 210 €	2 666 €	1 897 €	1 797 €	2 739 €	1 952 €	1 756 €
EPCI à fiscalité propre	7 €	32 €	-13 €	-24 €	-25 €	3 €	48 €	2 097 €	2 566 €	1 900 €	1 724 €	2 463 €	1 956 €	1 792 €
Ensemble	-10 €	11 €	-9 €	-18 €	-30 €	5 €	37 €	2 084 €	2 600 €	1 940 €	1 750 €	2 597 €	1 986 €	1 814 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

- : Effectifs nuls; nd : Nombre d'agent faible et un seul sexe présent.

Note de lecture : L'effet inter traitements est en moyenne de -53 € pour les régions, dont -63 € pour l'apport des filières administrative et technique (-13-8-9-45+8-2=-63).

L'effet inter traitements, toujours en défaveur des femmes dans les catégorie B et C de la filière administrative, est dû à un traitement moyen également toujours inférieur à la moyenne du fait que plus de la moitié des contractuels de cette filière sont en catégorie A.

Par comparaison avec les fonctionnaires, on remarque dans la filière technique un poids moins important de l'effet inter traitements pour la catégorie C et plus important pour la catégorie A. La proportion plus élevée de contractuels de catégorie A (+ 9 points en moyenne) et moins élevée de contractuels de catégorie C (-20 points en moyenne) en est une des causes.

L'effet est renforcé par une part de femmes plus faible dans cette filière dans la catégorie A (36,0 % contre 38,9 % pour les fonctionnaires) et plus forte dans la catégorie C (41,6 % contre 30,3 % pour les fonctionnaires).

L'effet inter traitements est positif pour les départements alors qu'il est négatif en cumulant les effets des filières administrative et technique, en raison de l'effet inter en faveur des femmes de la catégorie A de la filière médicale (+75 €).

L'effet inter primes est légèrement en défaveur des femmes dans les départements et les communautés d'agglomération alors qu'il est en faveur des femmes pour l'effet inter traitements (voir figure 19).

Figure 19 – Décomposition partielle de l'effet inter primes et des primes moyennes

	Effet inter primes							Primes moyennes						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	-52 €	-11 €	0 €	-7 €	-38 €	-2 €	0 €	683 €	1 219 €	689 €	463 €	1 346 €	757 €	332 €
Départements	-1 €	-9 €	-9 €	-22 €	-46 €	6 €	24 €	688 €	977 €	526 €	389 €	1 187 €	651 €	410 €
CNFPT	-167 €	-33 €	-6 €	-21 €	-114 €	8 €	0 €	1 646 €	1 535 €	776 €	574 €	1 980 €	nd	-
Organismes départementaux	-3 €	-9 €	-9 €	-22 €	-47 €	6 €	24 €	698 €	983 €	529 €	391 €	1 196 €	653 €	405 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-62 €	-9 €	2 €	-8 €	-23 €	-16 €	16 €	479 €	995 €	612 €	317 €	1 214 €	722 €	346 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-63 €	-10 €	1 €	-6 €	-23 €	-14 €	13 €	491 €	1 050 €	600 €	272 €	1 275 €	687 €	334 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-48 €	-1 €	0 €	-6 €	-29 €	-7 €	13 €	529 €	1 065 €	598 €	294 €	1 276 €	671 €	324 €
Total des communes	-61 €	-8 €	2 €	-7 €	-24 €	-15 €	15 €	486 €	1 013 €	608 €	305 €	1 233 €	709 €	342 €
Communautés de communes	-37 €	-3 €	2 €	-20 €	-14 €	-20 €	26 €	475 €	822 €	554 €	299 €	628 €	526 €	334 €
Communautés d'agglomération	-5 €	25 €	-4 €	-21 €	-21 €	-2 €	32 €	572 €	990 €	530 €	294 €	1 021 €	630 €	346 €
Communautés urbaines et métropoles	51 €	49 €	-18 €	-30 €	-16 €	10 €	68 €	815 €	1 135 €	635 €	397 €	1 386 €	759 €	480 €
EPCI à fiscalité propre	-3 €	23 €	-5 €	-22 €	-19 €	-4 €	36 €	589 €	978 €	550 €	310 €	998 €	629 €	363 €
Ensemble	-22 €	7 €	-3 €	-17 €	-25 €	-5 €	27 €	579 €	997 €	568 €	326 €	1 111 €	661 €	363 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

- : Effectifs nuls ; nd : Nombre d'agent faible et un seul sexe présent.

Note de lecture : L'effet inter primes est en moyenne de -52 € pour les régions, dont -60 € pour l'apport des filières administrative et technique (-11-0-7-38-2-0=-60).

Les raisons sont un poids moins important de l'effet inter primes vis-à-vis de l'effet inter traitements de la catégorie A de la filière médicale pour les départements (+28 € contre +75 € pour l'inter primes), et celui du cumul des filières administratives et techniques pour les communautés d'agglomération (+10 € contre +29 € pour l'inter primes).

b) Des effets intra toujours en faveur des hommes

Comme pour les fonctionnaires, quel que soit le type de collectivités, l'écart de rémunération est en défaveur des femmes à filière et catégorie hiérarchique égales. L'effet intra est donc toujours en faveur des hommes (entre -1 % et -12 %) [figure 14], mais avec bien plus de disparités que pour les fonctionnaires (entre -4 % et -6 %) [figure 4].

Le constat est le même au niveau traitement et au niveau primes, mais pas toujours par filière/catégorie (voir figure 20). Les femmes perçoivent moins de traitement et de primes que les hommes dans la catégorie A de la filière administrative pour tous les types de collectivités.

Figure 20 – Décomposition partielle des effets intra traitements et intra primes

	Effet intra traitements							Effet intra primes						
	Global	Administratif			Technique			Global	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	-101 €	-64 €	-2 €	-5 €	-12 €	0 €	-3 €	-101 €	-67 €	1 €	1 €	-14 €	-1 €	-15 €
Départements	-203 €	-48 €	0 €	0 €	-13 €	-5 €	-19 €	-70 €	-35 €	-2 €	-1 €	-8 €	-1 €	0 €
CNFPT	-387 €	-301 €	0 €	10 €	-96 €	0 €	0 €	-220 €	-247 €	3 €	3 €	22 €	0 €	0 €
Organismes départementaux	-205 €	-51 €	0 €	0 €	-14 €	-5 €	-19 €	-72 €	-37 €	-2 €	-1 €	-8 €	-1 €	0 €
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	-50 €	-30 €	-7 €	-3 €	3 €	-3 €	8 €	-68 €	-12 €	-5 €	-2 €	-4 €	-3 €	-38 €
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	-45 €	-24 €	-3 €	-2 €	-9 €	-9 €	15 €	-85 €	-29 €	-2 €	-1 €	-5 €	-5 €	-33 €
Communes d'au moins 150 000 habitants	-83 €	-52 €	-4 €	-2 €	-17 €	-3 €	1 €	-52 €	-36 €	-3 €	0 €	-4 €	-1 €	-23 €
Total des communes	-52 €	-31 €	-6 €	-3 €	-2 €	-4 €	9 €	-70 €	-18 €	-4 €	-2 €	-4 €	-3 €	-35 €
Communautés de communes	-13 €	-26 €	4 €	-5 €	-9 €	56 €	-9 €	-21 €	-13 €	0 €	0 €	-4 €	6 €	-6 €
Communautés d'agglomération	-96 €	-48 €	-5 €	0 €	-19 €	-11 €	-4 €	-77 €	-38 €	-5 €	-1 €	-10 €	-5 €	-14 €
Communautés urbaines et métropoles	-124 €	-75 €	0 €	-1 €	-22 €	0 €	-10 €	-88 €	-54 €	-2 €	0 €	-22 €	-2 €	-6 €
EPCI à fiscalité propre	-83 €	-48 €	-2 €	-1 €	-17 €	4 €	-6 €	-67 €	-36 €	-3 €	0 €	-11 €	-2 €	-11 €
Ensemble	-94 €	-44 €	-3 €	-2 €	-12 €	0 €	-3 €	-70 €	-31 €	-3 €	-1 €	-8 €	-2 €	-17 €

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

A l'exception des communes pour le traitement, c'est aussi le cas dans la catégorie C de la filière technique.

L'effet intra traitements très élevé, en défaveur des femmes, pour la catégorie A de la filière administrative du CNFPT (-307 €) explique la majeure partie de l'effet intra traitement de cet établissement public (-387 €).

Cela correspond à un effet de structure entre les cadres d'emplois de cette filière/catégorie hiérarchique. En effectif physique, on y dénombre 85 contractuels de catégorie A dans la filière administrative (dont 10 administrateurs); avec une grande différence de proportion de femmes entre les administrateurs (20,0 %) et les attachés (61,3 %). Cet effet est renforcé par le fait que six contractuels sur dix du CNFPT travaillent dans la catégorie A de la filière administrative (59,1 %).

Au niveau des écarts de primes à filière et catégorie hiérarchique égales, on constate que les femmes perçoivent moins que les hommes quel que soit le type de collectivités dans chaque catégorie hiérarchique de la filière technique. Les seules exceptions sont pour la catégorie A du CNFPT et la catégorie B des communautés de communes.

Il y a plus d'exceptions dans la filière administrative, essentiellement dans la catégorie C où les femmes touchent plus de primes en moyenne dans la moitié des types de collectivité. Les seules autres exceptions sont les régions et le CNFPT pour la catégorie B.

Si on compare la proportion de collectivités où les femmes gagnent moins de primes à situation égale, au lieu des écarts moyens des collectivités par type de collectivités, les résultats sont un peu différents (voir figure 21).

Figure 21 – Proportion des collectivités où l'écart de primes est en défaveur des femmes à filière et catégorie hiérarchique égales

	Toutes filières	Administratif			Technique		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Régions	93,8%	93,8%	50,0%	18,8%	87,5%	62,5%	81,3%
Départements	86,8%	72,5%	48,4%	39,6%	68,1%	61,5%	80,2%
CNFPT	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	nd	-
Organismes départementaux	87,0%	72,8%	47,8%	39,1%	67,4%	60,9%	79,3%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	86,4%	57,6%	49,2%	40,7%	39,8%	46,6%	83,1%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	91,4%	82,9%	45,7%	31,4%	57,1%	71,4%	82,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	82,4%	94,1%	82,4%	35,3%	52,9%	58,8%	88,2%
Total des communes	87,1%	66,5%	51,8%	38,2%	44,7%	52,9%	83,5%
Communautés de communes	64,3%	48,2%	26,8%	21,4%	19,6%	42,9%	48,2%
Communautés d'agglomération	77,8%	67,6%	47,0%	24,3%	51,4%	50,8%	63,8%
Communautés urbaines et métropoles	83,3%	78,6%	42,9%	45,2%	83,3%	71,4%	61,9%
EPCI à fiscalité propre	76,0%	65,4%	42,4%	26,9%	49,8%	52,3%	60,4%
Ensemble	81,6%	67,7%	46,3%	32,1%	52,2%	54,2%	71,1%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

- : Effectifs nuls; nd : Nombre d'agent très faible et un seul sexe présent.

Les proportions sont dans l'ensemble proches de la moitié pour la catégorie B de la filière administrative et les catégories A et B de la filière technique. Les femmes perçoivent plus de primes dans la catégorie C de la filière administrative dans plus des deux tiers de toutes les collectivités (67,9 %), et dans plus de la moitié des collectivités de chaque type de collectivités.

Les hommes perçoivent plus de primes que les femmes dans plus des deux tiers des collectivités pour la catégorie A de la filière administrative (67,7 %) et la catégorie C de la filière technique (71,1 %), avec des proportions plus élevées dans les régions et les communes.

A noter que dans les communautés de communes, les femmes perçoivent plus de primes dans plus de la moitié de ces collectivités, pour les filières administratives et techniques quelle que soit la catégorie hiérarchique. Il y a de fortes disparités de nombre d'agents et de répartition femmes-hommes entre les communautés de communes, ce qui rend leur analyse plus complexe.

Au sein de la catégorie A des filières médicale et sociale, les femmes perçoivent moins de primes que les hommes dans les départements.

Les résultats pour les contractuels sur emploi permanent sont plus difficiles à interpréter à filière et catégorie hiérarchique égales avec cinq fois moins d'agents en moyenne que les fonctionnaires.

On constate aussi bien plus de disparités de nombre d'agents entre types de collectivités et par type de collectivités, en lien avec des besoins de recrutements en contractuels propres à chaque collectivité.

Peu d'effets d'ancienneté s'observent au sein des grades des cadres d'emploi, puisque les contractuels ne sont pas forcément recrutés à l'indice ou au niveau de primes correspondant aux premiers échelons des grades. Par nature, ils restent également moins longtemps dans une collectivité, à l'exception principalement de ceux devenant fonctionnaires au sein de la même collectivité⁴.

Il en résulte bien plus d'effets de structure entre les grades et les cadres d'emploi pour les contractuels, ce qui rend la situation moins comparable « à situation égale » que pour les fonctionnaires.

La partie traitement est d'ailleurs minoritaire dans les écarts de rémunération à filière et catégorie hiérarchique égales des fonctionnaires (42,7 %), alors qu'elle est majoritaire pour les contractuels (57,5 %). Un poids bien plus important de la part fixe, dans les écarts de rémunération intra, tend à montrer une plus grande importance des effets de structure et donc une moindre fiabilité de la notion de situation égale.

A titre d'illustration, un triplement de l'écart intra entre les fonctionnaires et les contractuels s'observe au CNFPT. Il est essentiellement dû à une multiplication par sept de l'écart intra traitements entre ces deux statuts, principalement liée à la catégorie A de la filière administrative comme expliqué précédemment.

⁴ Voir la publication de la DGCL sur la titularisation des contractuels : https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2024/BIS%20189%20-Titularisation%20des%20agents%20%C3%A0%20temps%20complet_VF.pdf

3) Indicateur sur les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la FPT

L'indicateur 3 est calculé par 369 des 614 collectivités (60,1 %). Les autres collectivités n'ont pas les effectifs requis pour que cet indicateur soit calculable ; à savoir au moins 10 hommes et 10 femmes promus pour avancement de grade sur l'année civile 2023 (promotion au choix ou examen professionnel).

Parmi les collectivités non concernées par l'indicateur des taux de promotions, on compte une région, six départements, une commune de plus de 80 000 habitants, ainsi qu'une métropole. Ce type de collectivités semble avoir les effectifs suffisants pour avoir le nombre de promus requis pour le calcul.

Il n'existe aucune obligation de seuil minimum de promus pour les collectivités, mais il est possible de calculer un ratio moyen des promus au choix sur le total des fonctionnaires. Au sein de ces 369 collectivités, on dénombre en moyenne 7,8 % des femmes et 7,4 % des hommes promus au choix sur l'année 2023 chez les fonctionnaires (voir figure 22).

Figure 22 – Part de promus et de promouvables au choix sur le total de fonctionnaires

	Part de promus sur le nombre total de fonctionnaires			Part de promouvables sur le nombre total de fonctionnaires		
	femmes	hommes	tous	femmes	hommes	tous
Régions	7,7%	6,8%	7,4%	23,8%	20,1%	22,3%
Départements	7,3%	6,2%	6,9%	28,9%	24,2%	27,1%
CNFPT	5,9%	4,4%	5,6%	15,4%	14,6%	15,2%
Organismes départementaux	7,3%	6,2%	6,9%	28,8%	24,1%	27,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	8,0%	7,5%	7,8%	21,5%	21,6%	21,5%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	9,4%	9,1%	9,3%	21,8%	22,0%	21,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	6,7%	6,5%	6,6%	25,6%	26,2%	25,8%
Total des communes	8,1%	7,8%	8,0%	22,0%	22,2%	22,1%
Communautés de communes	5,5%	6,4%	6,0%	12,3%	14,2%	12,3%
Communautés d'agglomération	8,6%	8,5%	8,5%	18,7%	20,0%	19,3%
Communautés urbaines et métropoles	6,5%	6,6%	6,5%	17,7%	17,6%	17,6%
EPCI à fiscalité propre	7,8%	7,9%	7,8%	18,2%	19,1%	18,6%
Ensemble	7,8%	7,4%	7,6%	22,5%	21,6%	22,2%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

En considérant un ratio de promus/fonctionnaires plus bas de 5,0 % (soit un fonctionnaire sur vingt), une collectivité avec au moins 200 femmes fonctionnaires et 200 hommes fonctionnaires en activité devrait en général avoir les effectifs suffisants pour compter au moins 10 promus des deux sexes. Il pourrait y avoir des exceptions, puisqu'il n'y a pas de seuil minimum.

Il existe 21 collectivités de l'index égalité qui ont au moins 200 femmes et 200 hommes fonctionnaires en activité tout en n'étant pas concernées par cet indicateur (liste de ces collectivités en annexe 3). Parmi elles, on en compte 10 ayant plus de 500 fonctionnaires femmes et hommes.

A noter que l'indicateur sur le nombre de promouvables a été ajouté à partir du RSU 2023, et qu'il y a en général plus de mauvaises réponses pour les nouveaux indicateurs.

Les raisons, pour lesquelles ces collectivités ne sont pas concernées par l'indicateur 3 de l'index, sont qu'elles n'ont pas ou mal renseigné les promus et/ou les promouvables pour avancement de grade dans l'indicateur 1.9.6.1 du RSU.

Par exemple, une de ces collectivités a indiqué que la totalité de ses promus pour avancement de grade, l'avait été par voie de concours professionnel. Cette modalité n'est pas prise en compte pour le calcul de l'index (au choix, examen professionnel), en considérant la possibilité de s'inscrire ou non à un concours. La plupart du temps, la collectivité a renseigné plusieurs dizaines de promus des deux sexes, mais aucun promouvable. En conséquence, l'indicateur 3 devient incalculable.

Au niveau des 369 collectivités, on constate que les femmes ont un meilleur taux de promotion au choix que les hommes dans plus de la moitié de ces collectivités (promus/promouvables) [voir figure 23]. C'est également le cas dans la plupart des types de collectivité, à l'exception des régions, des départements, ainsi que les communautés urbaines et métropoles.

Par type de collectivité, pour les 237 collectivités qui ont au moins un promu de chaque sexe par la voie de l'examen professionnel, entre un tiers et la moitié des collectivités présentent un taux de promotion moins élevé pour les femmes que pour les hommes. A noter qu'il n'y a que deux communautés de communes concernées ici.

Figure 23 – Proportion des collectivités où l'écart de taux de promotion est en faveur des hommes

	Proportion des collectivités répondantes concernées	Promotion au choix	ratio parmi les collectivités concernées avec un promu des deux sexes pour l'examen professionnel	examen professionnel ^(a)	Poids de la promotion au choix sur le nombre total de promouvables	moyenne des deux types de promotion de grade
Régions	93,8%	53,3%	86,7%	30,8%	96,7%	60,0%
Départements	93,5%	54,7%	86,0%	39,2%	96,2%	54,7%
CNFPT	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	88,6%	0,0%
Organismes départementaux	93,5%	54,0%	86,2%	38,7%	96,1%	54,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	86,9%	46,2%	42,5%	33,3%	94,7%	46,2%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	97,1%	35,3%	64,7%	36,4%	96,1%	38,2%
Communes d'au moins 150 000 habitants	100,0%	35,3%	76,5%	30,8%	96,8%	35,3%
Total des communes	90,2%	42,7%	51,0%	33,8%	95,3%	43,3%
Communautés de communes	3,7%	33,3%	66,7%	50,0%	77,1%	66,7%
Communautés d'agglomération	35,0%	44,4%	51,4%	43,2%	93,7%	37,5%
Communautés urbaines et métropoles	79,5%	60,0%	85,7%	36,7%	93,4%	54,3%
EPCI à fiscalité propre	33,2%	49,1%	62,7%	40,6%	93,2%	43,6%
Ensemble	60,1%	47,7%	64,2%	37,1%	94,9%	46,6%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

(a) La proportion de collectivités est ici calculé sur les 237 collectivités qui ont au moins un promu des deux sexes à l'examen pro.

La part des collectivités où l'écart de taux de promotion moyen est en défaveur des femmes est proche de celle consacrée uniquement à la promotion au choix.

L'écart de cet indicateur est une moyenne des deux types d'écarts de promotion, calculée via leurs poids respectifs en nombre de promouvables ; sachant que les promouvables au choix représentent en moyenne 94,9 % du total des promouvables.

L'écart de taux de promotion au choix entre les femmes et les hommes est inférieur à deux points dans tous les types de collectivités, à l'exception du CNFPT et des communautés de communes (voir figure 24).

Ces résultats sont à relativiser, puisque le CNFPT est l'unique représentant de sa catégorisation et qu'il n'y a que 3 communautés de communes avec suffisamment de femmes et d'hommes promus.

Figure 24 – Taux de promus au choix et à l'examen professionnel

	Promotion au choix		part des col. avec plus de promu que de promouv. au choix	part des col. avec 3 promus à l'ex. pro. des deux sexes ^(a)	Examen professionnel ^(b)		part des col. avec plus de promu que de promouv. à l'examen pro
	femmes	hommes			femmes	hommes	
Régions	45,4%	43,8%	6,7%	76,9%	91,2%	93,5%	20,0%
Départements	31,8%	33,7%	0,0%	67,6%	86,0%	97,2%	15,1%
CNFPT	38,3%	30,4%	0,0%	100,0%	100,0%	81,8%	0,0%
Organismes départementaux	31,8%	33,6%	0,0%	68,0%	86,3%	96,9%	14,9%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	63,7%	64,3%	3,8%	33,3%	88,0%	81,4%	9,4%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	51,6%	49,8%	0,0%	40,9%	98,2%	82,5%	5,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	38,0%	35,9%	0,0%	76,9%	94,8%	89,5%	11,8%
Total des communes	58,3%	58,1%	2,5%	42,5%	92,7%	84,1%	8,9%
Communautés de communes	58,8%	65,0%	0,0%	0,0%	-	-	0,0%
Communautés d'agglomération	53,9%	52,5%	6,9%	35,1%	>100	>100	12,5%
Communautés urbaines et métropoles	42,8%	43,8%	0,0%	70,0%	94,6%	98,5%	5,7%
EPCI à fiscalité propre	50,5%	50,1%	4,5%	49,3%	111,0%	>100	10,0%
Ensemble	49,2%	49,4%	2,7%	54,4%	94,9%	>100	11,1%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

(a) La proportion de collectivités est ici calculé sur les 237 collectivités qui ont au moins un promu des deux sexes à l'examen pro.

(b) Les taux de promotion sont calculés ici sur les 129 collectivités qui ont au moins trois promus des deux sexes à l'examen pro.

- : pas de collectivité concernée ; >100 : La moyenne est supérieure à 100 %.

L'analyse des résultats est entachée d'incohérences, puisqu'il y a des collectivités ayant renseigné plus de promus que de promouvables pour les femmes et/ou les hommes.

C'est le cas de 41 collectivités via l'examen professionnel, ainsi que 10 collectivités pour la promotion au choix ; dont une région, quatre communes de 40 000 à 80 000 habitants et cinq communautés d'agglomération.

Un nouveau calcul est donc effectué sans ces 10 collectivités pour la promotion au choix, et sur les 106 collectivités n'ayant jamais rempli plus de promus que de promouvables et qui ont au moins trois promus des deux sexes à l'examen professionnel (voir figure 25).

Sur le champ de ces collectivités, les femmes ont en moyenne un meilleur taux de promotion au choix que les hommes, et ce dans la majorité des types de collectivités ; hormis les départements, les communautés de communes (sur 3 collectivités), ainsi que les communautés urbaines et les métropoles.

Figure 25 – Taux de promus et ratio de collectivité où l'écart de taux de promotion est en défaveur des femmes, sans les collectivités ayant rempli plus de promus que de promouvables

	Promotion au choix ^(a)		Part de coll. ^(a) où taux prom_ch_F < taux prom_ch_H	Examen professionnel ^(b)		Part de coll. ^(b) où taux prom_ep_F < taux prom_ep_H
	femmes	hommes		femmes	hommes	
Régions	40,9%	40,7%	57,1%	85,8%	85,2%	25,0%
Départements	31,8%	33,7%	54,7%	82,3%	83,9%	32,5%
CNFPT	38,3%	30,4%	0,0%	100,0%	81,8%	0,0%
Organismes départementaux	31,8%	33,6%	54,0%	82,7%	83,9%	31,7%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	44,0%	42,1%	45,1%	79,4%	77,9%	27,3%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	51,6%	49,8%	35,3%	95,5%	92,8%	25,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	38,0%	35,9%	35,3%	86,1%	90,3%	37,5%
Total des communes	45,0%	43,1%	41,8%	85,9%	85,7%	29,6%
Communautés de communes	58,8%	65,0%	33,3%	-	-	-
Communautés d'agglomération	49,5%	49,0%	43,3%	88,6%	91,5%	40,0%
Communautés urbaines et métropoles	42,8%	43,8%	60,0%	94,8%	91,8%	30,0%
EPCI à fiscalité propre	47,6%	47,7%	48,6%	92,7%	91,7%	33,3%
Ensemble	42,4%	42,1%	47,4%	86,6%	86,6%	31,1%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

(a) Les calculs sont effectués sur les 359 collectivités n'ayant jamais rempli plus de promus que de promouvables.

(b) Les calculs sont effectués sur les 106 collectivités n'ayant jamais rempli plus de promus que de promouvables et qui ont au moins trois promus des deux sexes à l'examen pro.

- : pas de collectivité concernée.

Les taux de promotion sont bien plus élevés pour l'examen professionnel, mais la notion de promuable y est différente de la promotion au choix, qui nécessite uniquement des conditions statutaires d'ancienneté dans le statut et le grade. Afin d'être promuable à l'examen professionnel, il est en outre nécessaire d'avoir réussi l'examen professionnel en plus des conditions statutaires requises. La sélectivité finale se fait via l'autorité territoriale dans les deux types de promotion.

Les taux de promotion à l'examen professionnel sont égaux en moyenne, pour ces 106 collectivités. Les femmes ont un meilleur taux de promotion à l'examen professionnel dans plus de la moitié des collectivités, quel que soit le type de collectivités.

Les différences femmes-hommes pour l'examen professionnel en proportion de collectivité sont à relativiser, puisque les hommes et les femmes ont le même taux de promotion dans 39 de ces 106 collectivités ; dont 37 où la totalité des promouvables est promu.

A noter également qu'il existe un écart très élevé de 20 points, entre les taux de promotion des figures 24 et 25 pour les communes de 40 000 à 80 000 habitants. Cela provient des 4 communes avec plus de promus que de promouvables qui ont été retirées du calcul, dont deux communes ayant renseigné plus de deux fois plus de promus que de promouvables.

4) Indicateur 4 sur la répartition femmes – hommes des dix plus hautes rémunérations

Comme indiqué en introduction, 27 des 614 collectivités n'ont pas renseigné l'indicateur 3.4.0.1 sur les dix plus hautes rémunérations.

Ces données devant également faire l'objet d'une publication spécifique pour ces types de collectivités (conformément à l'article L.716-1 du code général de la fonction publique), il a été possible de récupérer les effectifs des dix plus hautes rémunérations de 24 de ces 27 collectivités.

Les 3 collectivités n'ayant respecté aucune des deux obligations ont donc une note nulle à cet indicateur. Parmi elles, on compte une commune de 40 000 à 80 000 habitants, une communauté de communes et une communauté d'agglomération.

L'analyse de cet indicateur est ainsi réalisée sur ces 611 collectivités, dont 329 ont la note maximale (53,8 %) [voir figure 26].

Afin d'obtenir la totalité des points, une collectivité doit avoir une parité parfaite ou une répartition proche de la mixité parmi les dix agents les plus rémunérés, à savoir avoir au moins quatre femmes et quatre hommes au sein de ces dix agents.

Figure 26 – Proportion de collectivité par type de collectivités des répartitions femmes – hommes des dix plus hautes rémunérations

	5 femmes + 5 hommes	répartition 4-6		répartition 3-7		répartition 2-8		répartition 1-9		0 femme + 10 hommes
		4 femmes	4 hommes	3 femmes	3 hommes	2 femmes	2 hommes	1 femmes	1 hommes	
Régions	12,5%	31,3%	6,3%	37,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Départements	18,5%	21,7%	19,6%	8,7%	13,0%	8,7%	6,5%	1,1%	2,2%	0,0%
CNFPT	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Organismes départementaux	18,3%	21,5%	20,4%	8,6%	12,9%	8,6%	6,5%	1,1%	2,2%	0,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	19,8%	23,1%	12,4%	24,8%	5,0%	8,3%	1,7%	4,1%	0,8%	0,0%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	20,0%	22,9%	11,4%	20,0%	5,7%	11,4%	2,9%	2,9%	0,0%	2,9%
Communes d'au moins 150 000 habitants	35,3%	17,6%	11,8%	17,6%	5,9%	0,0%	5,9%	5,9%	0,0%	0,0%
Total des communes	21,4%	22,5%	12,1%	23,1%	5,2%	8,1%	2,3%	4,0%	0,6%	0,6%
Communautés de communes	20,0%	17,5%	13,8%	13,8%	15,0%	5,0%	7,5%	5,0%	2,5%	0,0%
Communautés d'agglomération	18,5%	21,5%	11,7%	21,5%	6,3%	12,2%	2,9%	4,4%	0,0%	1,0%
Communautés urbaines et métropoles	13,6%	27,3%	6,8%	27,3%	0,0%	15,9%	0,0%	4,5%	0,0%	4,5%
EPCI à fiscalité propre	18,2%	21,3%	11,6%	20,4%	7,6%	10,9%	3,6%	4,6%	0,6%	1,2%
Ensemble	19,0%	21,9%	12,9%	19,8%	7,5%	9,8%	3,6%	3,8%	0,8%	0,8%

Champ : Collectivités de la FPT concernées par l'index égalité.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

Le ratio de collectivités ayant la note maximale n'est pas stable par type de collectivités, car la part de collectivités concernées oscille entre la moitié et les deux tiers (hormis 100 % pour le CNFPT). La plus forte proportion concerne les communes d'au moins 150 000 habitants (64,7 %), dont plus d'un tiers avec la parité parfaite (35,3 %).

Au niveau des 282 collectivités restantes, les femmes sont minoritaires dans près de trois collectivités sur quatre (74,1 %). Il y a toujours plus de collectivités où les femmes sont minoritaires, quel que soit le type de répartition ; mais ce n'est pas forcément le cas par type de collectivités.

Les exceptions sont pour les départements (répartitions 3-7 et 1-9), les communes d'au moins 150 000 habitants (répartitions 2-8), ainsi que les communautés de communes (répartitions 3-7 et 2-8). Il n'y a aucune collectivité où les dix agents les plus rémunérés sont des femmes.

II) Scores et scénarios des collectivités de l'index

- 1) Plus d'un tiers des collectivités n'est pas concerné par le scénario avec les quatre indicateurs calculables

Le décret 2024-802 prévoit plusieurs scénarios, selon les données renseignées. Le scénario complet est celui où les quatre indicateurs sont calculables. Quatre autres scénarios sont possibles, en fonction des indicateurs qui sont ou non calculables par la collectivité (voir figure 27). L'indicateur 4 sur les dix plus hautes rémunérations est, par nature, toujours calculable.

Figure 27 – Description des différents scénarios possibles de l'index égalité

Scénario « S0 » : Tous les indicateurs sont calculables :	Scénario « S1 » : l'indicateur 1 est calculable :	Scénario « S2 » : l'indicateur 2 est calculable :
Indicateur 1 : /50 Indicateur 2 : /15 Indicateur 3 : /25 Indicateur 4 : /10	Indicateur 1 : /80 Indicateur 2 : NC Indicateur 3 : NC Indicateur 4 : /20	Indicateur 1 : NC Indicateur 2 : /80 Indicateur 3 : NC Indicateur 4 : /20
Scénario « S3 » : l'indicateur 3 est non calculable :	Scénario « S4 » : l'indicateur 2 est non calculable :	Si les indicateurs 1, 2 et 3 ne sont pas calculables, alors l'index n'est pas calculable.
Indicateur 1 : /70 Indicateur 2 : /15 Indicateur 3 : NC Indicateur 4 : /15	Indicateur 1 : /70 Indicateur 2 : NC Indicateur 3 : /15 Indicateur 4 : /15	

Source : Les articles 9 et 10 du décret n° 2024-802.

NC : Indicateur non calculable.

Près de six collectivités sur dix sont concernées par le scénario « S0 », où les quatre indicateurs sont calculables (59,0 %) [voir figure 28]. Par type de collectivité, le scénario complet concerne l'ensemble des collectivités, uniquement pour le CNFPT et les communes d'au moins 150 000 habitants.

Figure 28 – Proportion des collectivités par type de scénario

	Nb de coll.	Part des collectivités par scénarios				
		S0	S1	S2	S3	S4
Régions	16	93,8%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%
Départements	92	92,4%	0,0%	0,0%	6,5%	1,1%
CNFPT	1	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Organismes départementaux	93	92,5%	0,0%	0,0%	6,5%	1,1%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	122	84,4%	0,8%	0,0%	12,3%	2,5%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	35	97,1%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%
Communes d'au moins 150 000 habitants	17	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total des communes	174	88,5%	0,6%	0,0%	9,2%	1,7%
Communautés de communes	81	3,7%	30,9%	1,2%	64,2%	0,0%
Communautés d'agglomération	206	33,5%	8,7%	0,5%	55,8%	1,5%
Communautés urbaines et métropoles	44	79,5%	4,5%	0,0%	15,9%	0,0%
EPCI à fiscalité propre	331	32,3%	13,6%	0,6%	52,6%	0,9%
Ensemble	614	59,0%	7,5%	0,3%	32,1%	1,1%

Champ : Collectivités FPT concernées par l'index répondant aux RSU.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

Le scénario « S3 », sans l'indicateur sur les taux de promotions, est le scénario le plus utilisé après le scénario complet. Il s'applique à près d'un tiers des collectivités (32,1 %), dont la majorité des EPCI à fiscalité propre.

Il en est notamment ainsi de plus de la moitié des communautés de communes et des communautés d'agglomération. Ce scénario s'applique également à d'autres collectivités ayant moins de 200 fonctionnaires femmes et/ou hommes : deux communautés urbaines, la métropole du Grand Paris, trois EPT ; ainsi que des communes, essentiellement de moins de 80 000 habitants.

S'agissant des types de collectivités employant en moyenne le plus de fonctionnaires (région, département, commune de 80 000 à 150 000 habitants, autres communautés urbaines et métropoles) ; l'application de ce scénario résulte vraisemblablement de non réponse ou de réponse(s) erronée(s) sur les promus et/ou les promouvables, comme expliqué précédemment dans le détail des résultats de l'indicateur 3.

Le troisième scénario le plus utilisé est le scénario « S1 ». Il concerne les plus petites collectivités de l'index ne pouvant calculer que l'indicateur 1 en plus de celui sur les dix plus hautes rémunérations (7,5 % des collectivités). Les communautés de communes, qui ont le plus petit nombre moyen d'agents parmi tous les types de collectivités, représentent logiquement plus de la moitié des collectivités utilisant ce scénario.

Les deux métropoles en scénario 1 sont deux EPT avec moins de 100 agents sur emploi permanent, dont moins de 10 hommes ou femmes contractuels.

Les deux autres scénarios sont très peu utilisés. Le scénario « S2 » concerne les petites collectivités n'ayant pas assez de fonctionnaires pour l'indicateur 1, mais suffisamment de contractuels pour l'indicateur 2. Le scénario « S4 » se rapporte aux collectivités ayant assez de fonctionnaires et de promus pour l'indicateur 3, mais pas suffisamment de contractuels pour l'indicateur 2.

Un département est en scénario « S4 », car il emploie moins de 10 hommes contractuels sur emploi permanent.

2) Plus de quatre collectivités sur cinq atteignent la cible requise de 75 points

Les scénarios avec au moins un indicateur non calculable ont des taux de réussite d'atteinte de la cible bien plus élevés que le scénario complet, quel que soit le type de collectivités. A l'exception des 3 communautés d'agglomération en « S4 », la proportion de collectivités ayant au moins 75 points varie entre 88 % et 100 %, quel que soit le type de collectivités dans l'un de ces quatre scénarios (voir figure 29).

Par type de collectivités, l'atteinte de la cible en cas de scénario complet oscille entre les deux tiers et un peu plus des trois quarts des collectivités. A l'exception du CNFPT (100 %), ainsi que pour les 3 communautés de communes utilisant ce scénario (33,3 %).

Tous scénarios confondus, plus de quatre collectivités sur cinq ont le nombre de points requis, avec une proportion par type de collectivités se situant entre les trois quarts et la totalité des collectivités.

Figure 29 – Proportion des collectivités ayant au moins 75 points

	Part des collectivités avec un score >=75					
	TOTAL	S0	S1	S2	S3	S4
Régions	75,0%	73,3%	-	-	100,0%	-
Départements	75,0%	72,9%	-	-	100,0%	100,0%
CNFPT	100,0%	100,0%	-	-	-	-
Organismes départementaux	75,3%	73,3%	-	-	100,0%	100,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	76,2%	72,8%	100,0%	-	93,3%	100,0%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	77,1%	76,5%	-	-	100,0%	-
Communes d'au moins 150 000 habitants	76,5%	76,5%	-	-	-	-
Total des communes	76,4%	74,0%	100,0%	-	93,8%	100,0%
Communautés de communes	92,6%	33,3%	88,0%	100,0%	98,1%	-
Communautés d'agglomération	85,0%	66,7%	88,9%	100,0%	95,7%	66,7%
Communautés urbaines et métropoles	75,0%	68,6%	100,0%	-	100,0%	-
EPCI à fiscalité propre	85,5%	66,4%	88,9%	100,0%	96,6%	66,7%
Ensemble	81,1%	71,5%	89,1%	100,0%	96,4%	85,7%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

- : pas de collectivité concernée.

Le calcul de l'indicateur 3 s'applique pour deux scénarios : les 362 collectivités en scénario complet, ainsi que les 7 collectivités en scénario « S4 ».

Il est possible de comparer le poids de chaque indicateur sur le score calculé, en comparaison du poids de chaque indicateur sur 100 points, afin de mesurer l'importance des différents indicateurs pour ces 362 collectivités.

On peut y voir une sur-représentativité des indicateurs 1 et 2 dans le poids de la note de ces collectivités, quel que soit le type de collectivités (voir figure 30). A l'inverse, il y a une sous-représentativité de l'indicateur 3 qui représente 14,8 % du score de l'ensemble des collectivités, alors qu'il correspond à un quart du total des points possibles.

Figure 30 – Répartition du poids de chaque indicateur dans le score des 362 collectivités calculant les quatre indicateurs

	Indicateur 1	Indicateur 2	Indicateur 3	Indicateur 4
Répartition du total des points alloués au quatre indicateurs	50,0%	15,0%	25,0%	10,0%
Régions	57,8%	18,1%	14,4%	9,8%
Départements	57,9%	17,6%	14,7%	9,9%
CNFPT	62,7%	18,7%	5,3%	13,3%
Organismes départementaux	57,9%	17,6%	14,5%	10,0%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	57,8%	17,7%	14,6%	9,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	56,0%	17,3%	17,1%	9,6%
Communes d'au moins 150 000 habitants	55,7%	17,5%	17,1%	9,7%
Total des communes	57,2%	17,6%	15,4%	9,8%
Communautés de communes	59,7%	19,6%	11,2%	9,4%
Communautés d'agglomération	58,9%	17,3%	14,8%	9,1%
Communautés urbaines et métropoles	59,9%	18,2%	13,1%	8,9%
EPCI à fiscalité propre	59,2%	17,6%	14,1%	9,0%
Ensemble	58,0%	17,6%	14,8%	9,6%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

Cet indicateur représente entre 13,1 % et 17,1 % du score des différents types de collectivité, hormis le CNFPT qui est le seul regroupement à ne pas représenter une moyenne.

La sous-représentativité de cet indicateur est encore plus prégnante sur les 103 des 362 collectivités qui ont moins de 75 points à l'index, avec un poids moyen de 2,5 % (voir figure 31).

Cet indicateur, pourvoyeur de peu de points dans le score de ces collectivités, semble donc être celui qui a le plus d'impact dans la non atteinte de la cible pour elles.

Enfin, la représentativité du poids de l'indicateur 4 dans les notes est globalement proche de sa part au sein du total des points de l'index dans les deux cas de figure (10 %).

Figure 31 – Répartition du poids de chaque indicateur dans le score des 103 collectivités calculant les quatre indicateurs et ayant moins de 75 points

	Indicateur 1	Indicateur 2	Indicateur 3	Indicateur 4
Répartition du total des points alloués au quatre indicateurs	50,0%	15,0%	25,0%	10,0%
Régions	65,5%	19,9%	2,7%	11,9%
Départements	67,0%	20,1%	2,7%	10,2%
CNFPT	-	-	-	-
Organismes départementaux	67,0%	20,1%	2,7%	10,2%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	66,6%	19,8%	2,8%	10,8%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	67,7%	20,3%	2,2%	9,8%
Communes d'au moins 150 000 habitants	66,1%	21,1%	2,8%	10,0%
Total des communes	66,8%	20,0%	2,7%	10,5%
Communautés de communes	64,3%	21,0%	2,8%	11,9%
Communautés d'agglomération	68,3%	19,3%	2,1%	10,2%
Communautés urbaines et métropoles	68,4%	20,9%	2,5%	8,2%
EPCI à fiscalité propre	68,1%	19,9%	2,3%	9,7%
Ensemble	67,3%	20,0%	2,5%	10,2%

Champ : Moyennes des résultats des collectivités par type de collectivités sans redressement.

Source : RSU 2023 CIG Grande couronne. Traitement DGCL-DESL

- : pas de collectivité concernée.

3) Comparaison avec les données publiées par les collectivités pour l'index égalité

Il est important de souligner que le RSU, tout comme l'index égalité, doit être réalisé par chaque administration de la FPT. Il n'est donc pas possible d'effectuer de RSU ou d'index égalité en commun entre plusieurs collectivités, même si ces collectivités ont un comité social territorial commun.

- a) 49 des 664 collectivités n'ont pas publié l'index, dont 32 des 623 collectivités qui ont validé leur RSU

L'obligation de publier l'index n'a pas été respectée par 49 des 664 collectivités concernées par l'index. Parmi elles, 17 des 41 collectivités n'ayant pas validé leur RSU (annexe 1), ainsi que 32 des 623 collectivités qui ont finalisé leur rapport social unique.

Les non publications des SIVU et SIVOM sont à relativiser (9, dont 4 n'ayant pas fait de RSU), puisque les syndicats concernés par l'index ne représentent que 0,3 % du total des syndicats intercommunaux. C'est également le seul type de collectivités de l'index, qui n'a pas d'obligation de publier la répartition femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations.

Il s'agit aussi d'un type de collectivités moins pérenne que d'autres, comme c'est le cas de l'un des syndicats de l'index. Il a été clôturé au 31/12/2023, et la nouvelle structure n'est plus depuis dans le champ de l'index.

Parmi les 614 collectivités analysées indicateur par indicateur dans cette étude, 27 n'ont pas publié d'index (liste de ces collectivités en annexe 4); dont 5 communes en région parisienne et 5 communautés d'agglomération en outre-mer.

En lien avec les autres types de non-réponse, on compte 6 collectivités parmi ces 27 qui n'ont pas répondu à l'indicateur du RSU relatif aux dix plus hautes rémunérations. De même, on dénombre 2 collectivités non concernées par l'indicateur 3 mais ayant au moins 200 femmes et 200 hommes fonctionnaires en activité.

Cette non publication ne semble pas en lien avec une non atteinte de la cible, avec 12 collectivités ayant atteint le score d'au moins 85 points, Ainsi, seulement 10 de ces 27 collectivités ont obtenu une note inférieure à la cible requise.

b) Impossibilité de vérifier la validité du calcul des collectivités ayant publié un index sans valider un RSU

L'article 8 du décret 2024-802 précise que l'index est calculé à partir des données renseignées dans le rapport social unique. Dans l'hypothèse où une collectivité ne valide pas de RSU, elle doit présenter en assemblée délibérante les données utilisées pour le calcul des indicateurs.

Les 24 collectivités, qui ont un publié un index sans valider leur RSU, ne peuvent donc justifier la validité de leur calcul que lors de leurs assemblées délibérantes respectives.

Le taux de réussite pour l'atteinte de la cible est bien plus élevé pour ces collectivités (95,8 %), avec une seule collectivité ayant une note inférieure à 75 points.

Parmi ces 24 collectivités, 11 ont initié une saisie dans l'application Données Sociales. Toutefois, 7 d'entre elles n'ont pas achevé le processus de validation, éventuellement dans l'objectif d'établir un index égalité. Concernant les 4 autres collectivités, leur Rapport Social Unique (RSU) n'a pas été validé par le centre de gestion en raison d'incohérences dans les données fournies. Malgré les relances réalisées par les CDG, les collectivités concernées n'ont pas corrigé les dernières incohérences repérées et leur RSU n'était pas finalisé lors de la clôture officielle de la campagne sur l'application.

Une autre collectivité a bien publié un index, mais avec un score supérieur à 100 points.

La ville de Paris n'est pas comptabilisée dans les 664 collectivités concernées par l'index de cette étude. La capitale utilise un système de nomenclature spécifique, ce qui explique que la collectivité n'utilise pas l'application données sociales. Il n'est donc pas possible d'analyser la pertinence de leurs calculs.

- c) Des différences entre le score de l'index publié et celui calculé via les RSU, dont 19 collectivités qui atteignent la cible dans leur publication, mais pas dans le calcul via les RSU

Parmi les 614 collectivités qui ont validé leur RSU, on en dénombre 156 avec un score différent entre la note publiée et la note calculée via les RSU validés. Au sein de ces collectivités, il en existe 132 avec une différence entre les deux notes supérieures à deux points, dont 107 avec plus de 5 points.

La note publiée est inférieure à la note calculée via le RSU, dans plus de la moitié des 156 collectivités (59,6 %). La proportion de collectivités avec un score publié inférieur à celui du RSU est de 62,1 % pour les 132 collectivités avec plus de deux points d'écart, et de 64,5 % pour les 107 collectivités avec plus de 5 points de différence.

Ces différences peuvent s'expliquer par les délais contraints de publication de l'index 2023, entre la publication des décrets sur la mise en place de l'index le 13 juillet 2024 et l'obligation de publication au plus tard le 30 septembre. Cela a pu inciter à une priorisation du calcul de l'index avant la validation du RSU, notamment pour les collectivités répondant aux RSU pour la première fois. Le nombre de collectivités dans ce cas de figure devrait donc diminuer pour les RSU 2024.

Parmi les 38 collectivités avec un écart de plus de 5 points en faveur de la note publiée, il en existe 19 dont l'amélioration du score permet d'atteindre la cible des 75 points (liste de ces collectivités en annexe 5).

Il y a notamment 4 communes en région parisienne et 5 collectivités en Provence-Alpes-Côte d'Azur au sein de ces 19 collectivités.

La note pour la publication est supérieure de 6 à 38 points pour ces 19 collectivités, avec un écart moyen de 19 points. Au niveau uniquement de l'indicateur 3, l'écart est en moyenne supérieur de 17 points dans la publication.

Il y a 15 de ces collectivités qui calculent les quatre indicateurs dans la publication et via les RSU. L'amélioration du score de l'indicateur 3 suffit pour atteindre la cible dans 14 de ces collectivités, la collectivité restante le doit à une augmentation cumulée de la note des indicateurs 1 et 3.

A noter que deux des communes de 40 000 à 80 000 habitants concernées ont renseigné plus de deux fois plus de promus au choix que de promouvables dans les RSU, créant des écarts de taux de promotion incohérents supérieurs à 100 %. La région listée, ainsi qu'une autre commune de 40 000 à 80 000 habitants, ont également renseigné plus de promus au choix que de promouvables.

Ces incohérences peuvent expliquer un calcul ultérieur à la validation des RSU. Cependant, ce type d'écart génère des avertissements dans l'application Données Sociales pour éviter une validation erronée.

Il est également possible, dans de tels cas, de demander au Centre de Gestion (CDG) de modifier son RSU, même après validation.

Une communauté d'agglomération a publié un index avec quatre indicateurs, alors qu'elle est en scénario « S3 » dans les RSU avec moins de 10 hommes promus pour avancement de grade ; ce qui semble logique au vu des effectifs. Cette collectivité fait partie des 7 des 197 collectivités en scénario 3 avec un score inférieur à 75 points. Il est impossible de vérifier si leur écart de taux de promotions de grade leur permet d'avoir la note maximale à cet indicateur, car ils n'ont pas renseigné le nombre de promouvables dans les RSU.

Le seuil minimum de 10 promus femmes et hommes a été instauré pour protéger les collectivités, en raison des risques plus élevés d'avoir des écarts sexuels conséquents quand le nombre de promus est trop faible. Il y a également plus de risques d'effets de structure, avec des taux de promotions différents entre les cadres d'emplois et/ou des répartitions sexuées de promouvables différentes. Ce type de risque diminue à mesure que le nombre de promus augmente.

La solution pour corriger les effets de structure dans les écarts de taux de promotion serait de renseigner dans les RSU le nombre de promus et de promouvables par filière et catégorie hiérarchique, comme c'est le cas pour les indicateurs 1 et 2.

On compte également 3 collectivités qui passent d'un scénario total avec les quatre indicateurs dans les RSU, à une note publiée en « S3 » sans l'indicateur 3. Ces trois collectivités ont pourtant renseigné plus de 15 promus femmes et hommes pour avancement de grade dans les RSU. Le changement de scénario de ces collectivités semble donc contradictoire, notamment pour la commune d'au moins 150 000 habitants qui a renseigné plus de 50 promus des deux sexes, ainsi que plus de 1 000 femmes et 1 000 hommes fonctionnaires en activité.

Annexe

La vérification des publications des collectivités pour les annexes a été faite jusqu'à la fin mai 2025.

Annexe 1 - Liste des 41 collectivités concernées par l'index égalité n'ayant pas validé de RSU 2023

Régions	COLLECTIVITE TERRITORIALE DE GUYANE ^(a)		973
Départements	DEPARTEMENT DES ALPES DE HAUTE PROVENANCE		04
	DEPARTEMENT DE LA HAUTE MARNE	Saisie entamée dans les RSU 2023	52
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	COMMUNE DE QUIMPER	RSU commun avec la CA affiliée	29
	COMMUNE DE LAVAL	Saisie entamée dans les RSU 2023	53
	COMMUNE DE VILLENEUVE D ASCQ		59
	COMMUNE DE BOULOGNE SUR MER	Saisie entamée dans les RSU 2023	62
	COMMUNE D ANGLET		64
	COMMUNE DE MANTES LA JOLIE	Non validé par le CDG	78
	COMMUNE DE MONTROUGE ^(a)		92
	COMMUNE DE ST OUEN SUR SEINE ^(a)	Saisie entamée dans les RSU 2023	93
	COMMUNE DE SARCELLES		95
	COMMUNE DES ABYMES ^(a)		971
	COMMUNE DE CAYENNE ^(a)		973
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	COMMUNE DE ROUBAIX		59
	COMMUNE DE VITRY SUR SEINE	Saisie entamée dans les RSU 2023	94
Communes d'au moins 150 000 habitants	COMMUNE DE VILLEURBANNE ^(a)		69
Communautés de communes	CC LOUDEAC COMMUNAUTE BRETAGNE CENTRE ^(a)		22
	COMMUNAUTE COMMUNES VALLEE HERAULT	Non validé par le CDG	34
	CC ORNE LORRAINE CONFLUENCES	Non validé par le CDG	54
	COMMUNAUTE DE COMMUNES PAYS DU MONT BLANC ^(a)		74
	COMMUNAUTE DE COMMUNE DU GENEVOIS ^(a)	Non validé par le CDG	74
	CC CHALLANS GOIS COMMUNAUTE		85
	COMMUNAUTE DE COMMUNE DU HAUT POITOU ^(a)		86
Communautés d'agglomération	CA DU GRAND COGNAC	Non validé par le CDG	16
	CA DU PAYS DE SAINT MALO AGGLOMERATION		35
	CA DU PAYS VOIRONNAIS		38
	COMMUNAUTE D AGGLOMERATION VAL DE GARONNE		47
	AGGLOMERATION D'AGEN	Saisie entamée dans les RSU 2023	47
	LAVAL AGGLOMERATION	Saisie entamée dans les RSU 2023	53
	CA SARREGUEMINES CONFLUENCES ^(c)		57
	COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DE CAMBRAI ^(a)		59
	ANNEMASSE LES VOIRONS AGGLOMERATION ^(a)		74
	DRACENIE PROVENCE VERDON AGGLOMERATION		83
Communautés urbaines et métropoles	COMMUNAUTE URBAINE D ALENCON		61
	VALLEE SUD GRAND PARIS ^{(a)(b)}		92
	PLAINE COMMUNE ^(b)	Saisie entamée dans les RSU 2023	93
SIVU et SIVOM	SIVOM DE VAL DE BANQUIERE ^(a)		06
	SYNDICAT DEPARTEMENTAL D ENERGIES 24 ^(a)	Non validé par le CDG	24
	OPERA DU RHIN ^(a)		67
	SIVU POUR L ECOLE NATIONALE DE MUSIQUE ET DE DANSE		
	D AUBERVILLIERS LA COURNEUVE ^(d)		93

(a) Les collectivités n'ayant pas publié d'index égalité.

(b) Les EPT sont classés en métropole du fait de leur lien avec la métropole de Paris et de leurs effectifs élevés.

(c) Un index a été publié, mais avec une note supérieure à 100.

(d) La collectivité a été clôturée au 31/12/2023, et la nouvelle structure n'est plus dans ce type de collectivités.

Annexe 2 - Liste des 31 collectivités de l'index égalité ayant répondu au RSU 2023 mais pas à l'indicateur 4

Communes de 40 000 à 79 999 habitants	COMMUNE DE MARTIGUES	13
	COMMUNE D AJACCIO ^(a)	2A
	COMMUNE DE VENISSIEUX	69
	COMMUNE DE NOISY LE SEC ^(a)	93
	COMMUNE DE FONTENAY SOUS BOIS ^{(a)(b)}	94
Communes d'au moins 150 000 habitants	COMMUNE DE LILLE	59
Communautés de communes	VALS DE SAINTONGE COMMUNAUTE ^(b)	17
	CC PEVELE-CAREMBAULT	59
	CC CAUSSES ET VALLEE DE LA DORDOGNE	46
	CC INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE	27
	CC THELLOISE	60
	CC LOIRE LAYON AUBANCE	49
	PONTIVY COMMUNAUTE	56
	CC COEUR D'OSTREVENT	59
Communautés d'agglomération	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION "LA RIVIERA DU LEVANT" ^{(a)(b)}	971
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION PLAINE VALLEE	95
	SAINT-AVOLD SYNERGIE	57
	CA AGGLO PAYS D'ISSOIRE	63
	COMMUNAUTE AGGLOMERATION BOURGES PLUS	18
	COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU PAYS AJACCIEN ^(a)	2A
	CONCARNEAU CORNOUAILLE AGGLOMERATION	29
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE MORLAIX COMMUNAUTE	29
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION MONTARGOISE ET RIVES DU LOING	45
	COMMUNAUTE AGGLO FORBACH PORTE FRANCE	57
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LENS-LIEVIN	62
	COMMUNAUTE D AGGLO MARNE ET GONDOIRE	77
SIVU et SIVOM	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRAND SUD CARAIBE ^(a)	971
	SYNDICAT POUR LA RESTAURATION COLLECTIVE	92
	SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE "COMITE DES AGES DU PAYS TRITHOIS"	59
	TABLES COMMUNES	93
	SIVU PROD LIVRAISON REPAS COLLECTIFS	93

(a) Les 6 collectivités n'ayant pas publié l'index égalité sur leur site internet.

(b) Les 3 collectivités n'ayant pas respecté l'obligation de publication de la répartition femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations sur leur site internet.

Annexe 3 - Liste des 21 collectivités de l'index égalité ayant validé le RSU 2023, dont l'indicateur 3 est non calculable, tout en ayant au moins 200 hommes et 200 femmes fonctionnaires en activité au 31 décembre 2023

Régions	CONSEIL REGIONAL DE LA GUADELOUPE ^(a)	971
Départements	DEPARTEMENT DE L ARDECHE	07
	DEPARTEMENT DE LA GIRONDE	33
	DEPARTEMENT DU MORBIHAN	56
	DEPARTEMENT DE L'OISE	60
	DEPARTEMENT DU PUY DE DOME	63
	DEPARTEMENT DU VAUCLUSE	84
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	COMMUNE DE MARTIGUES	13
	COMMUNE DE BASTIA	2B
	COMMUNE DE BLOIS	41
	COMMUNE D ALBI	81
	COMMUNE D HYERES	83
	COMMUNE DE CORBEIL ESSONNES	91
	COMMUNE DE ROSNY-SOUS-BOIS	93
	COMMUNE DE FORT-DE-FRANCE ^(a)	972
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	COMMUNE D'AULNAY SOUS BOIS	93
Communautés d'agglomération	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION ROISSY PAYS DE FRANCE	95
	CA LES SABLES D'OLONNE AGGLOMERATION	85
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PUY-EN-VELAY	43
	CA DE LA REGION NAZAIRIENNE ET DE L'ESTUAIRE	44
Communautés urbaines et métropoles	EUROMETROPOLE DE STRASBOURG	67

(a) Les 2 collectivités n'ayant pas publié l'index égalité sur leur site internet.

Annexe 4 - Liste des 27 collectivités ayant validé le RSU 2023, mais n'ayant pas publié d'index

Régions	CONSEIL REGIONAL DE LA GUADELOUPE ^(a)	971
Départements	DEPARTEMENT DE L'AVEYRON	12
	DEPARTEMENT DE HAUTE SAONE	70
	DEPARTEMENT DE SAONE ET LOIRE	71
	DEPARTEMENT DE LA SAVOIE	73
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	COMMUNE D AJACCIO ^(b)	2A
	COMMUNE DE VILLENAVE D'ORNON	33
	COMMUNE DE COMPIEGNE	60
	COMMUNE DE GAGNY	93
	COMMUNE DE NOISY LE SEC ^(b)	93
	COMMUNE DE CHOISY LE ROI	94
	COMMUNE DE FONTENAY SOUS BOIS ^(b)	94
	COMMUNE DE FORT-DE-FRANCE ^(a)	972
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	COMMUNE DE CRETEIL	94
Communautés de communes	CC INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU	14
	COMMUNAUTE DE COMMUNES PORTE DE DROMARDECHE	26
	CC DE VIE ET BOULOGNE	85
Communautés d'agglomération	CA GUINGAMP-PAIMPOL AGGLOMERATION DE L'ARMOR A L'ARGOAT	22
	COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU PAYS AJACCIEN ^(b)	2A
	CA ARCHE AGGLO	07
	GRAND LAC, COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION	73
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION CAP EXCELLENCE	971
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRAND SUD CARAIBE ^(b)	971
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NORD BASSE TERRE	971
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION "LA RIVIERA DU LEVANT" ^(b)	971
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NORD GRANDE TERRE	971
Communautés urbaines et métropoles	CU LIMOGES METROPOLE	87

(a) Les 2 collectivités pas concernées par l'indicateur 3, mais ayant plus de 200 femmes et 200 hommes fonctionnaires.

(b) Les 6 collectivités n'ayant pas respecté l'obligation de publication de la répartition femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations sur leur site internet.

Annexe 5 - Liste des 19 collectivités atteignant la cible des 75 points dans leur publication mais pas dans la note de l'index calculée via les RSU

Régions	REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR ^(a)	13
Départements	DEPARTEMENT DES ARDENNES ^(a)	08
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	COMMUNE LE CANNET ^(a)	06
	COMMUNE DE SALON DE PROVENCE ^(a)	13
	COMMUNE DE BOURGES ^(a)	18
	COMMUNE DE CHALONS EN CHAMPAGNE ^(a)	51
	COMMUNE DE CHALON SUR SAONE ^(a)	71
	COMMUNE DE MASSY ^(b)	91
	COMMUNE DE SURESNES ^(a)	92
	COMMUNE D ALFORTVILLE ^(c)	94
	COMMUNE DE CHAMPIGNY SUR MARNE ^(a)	94
Communes d'au moins 150 000 habitants	COMMUNE DE MARSEILLE ^(a)	13
	COMMUNE DE TOULOUSE ^(a)	31
	COMMUNE DE RENNES ^(c)	35
Communautés d'agglomération	CA DE CHALONS-EN-CHAMPAGNE ^(d)	51
	COMMUNAUTE D'AGGLO DE L'ALBIGEOIS C2A ^(c)	81
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VENTOUX COMTAT VENAISIN ^(a)	84
	CA DU PAYS NORD MARTINIQUE ^(a)	972
Communautés urbaines et métropoles	TOULOUSE METROPOLE ^(a)	31

(a) Les 14 collectivités atteignant la cible dans la publication, avec l'augmentation de la note dans l'indicateur 3.

(b) La collectivité atteignant la cible dans la publication, avec l'augmentation de la note des indicateur 1 et 3.

(c) Les 3 collectivités atteignant la cible dans la publication, en supprimant l'indicateur 3 du calcul.

(d) La collectivité atteignant la cible dans la publication, en intégrant l'indicateur 3 du calcul.