

Paris, le **22 AOUT 2024**

**La directrice générale
des collectivités locales**

à

Mesdames et Messieurs les préfets

Référence	24-010459-D
Date de signature	22 AOUT 2024
Emetteur	Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale – Bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale (FP3)
Objet	Note relative à la campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pour l'année 2024
Commande	Contrôler l'application de cette nouvelle obligation par les collectivités de votre département Recenser les collectivités et les établissements publics dans le champ du décret ayant publié leur index sur leur site internet
Action(s) à réaliser	Remonter à la DGCL le tableau de synthèse, consolidé sur votre territoire
Echéance	7 décembre 2024
Contact utile	Affaire suivie par : Clara MURADORE Tél. : 01 40 07 22 40 dgcl-index@dgcl.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	5 pages Tableau de suivi, comportant plusieurs onglets



Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques prioritaires du Gouvernement. Dans ce contexte, la [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été adoptée.

En application des articles [L. 132-9-3](#) et suivants du code général de la fonction publique, les décrets [n° 2024-801](#) du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et [n° 2024-802](#) du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale¹, publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un [index de l'égalité professionnelle](#) ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème². Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés **automatiquement** sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), qui a été rendu obligatoire depuis le [1^{er} janvier 2021](#), pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette nouvelle réglementation impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération (I),
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points ([article 1^{er}](#) du décret n° 2024-802) (II),

¹ Cet ensemble de collectivités, d'EPCI et d'établissements publics est par suite dénommé « *collectivité ou établissement public* ».

² Les modalités de calcul de l'index sont précisées dans le décret [n° 2024-802](#).

A terme, les résultats obtenus par chaque employeur seront publiés sur le site du ministère de la fonction publique³ et devront faire l'objet d'une transmission à la DGCL pour consolidation des données (III).

I - Obligation de publier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

a - Principe

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une publication ([article 3](#) du décret n° 2024-801) sur le site internet des collectivités et établissements publics concernés, au plus tard le 30 septembre 2024.

Ces derniers ont l'obligation de transmettre la preuve de cette publication à vos services avant le 15 octobre de chaque année ([article 5](#) du décret n° 2024-801).

b - Sanction

Il vous revient de veiller au respect de cette obligation de publicité.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public ne vous a pas fait parvenir la preuve de publication avant le 15 octobre, vous devez procéder à sa mise en demeure en lui demandant de la produire dans un délai d'un mois ([article 7](#) du décret n° 2024-801). Si celle-ci reste sans effet, il vous revient de mettre à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné, une contribution forfaitaire dont le montant est fixé conformément à [l'article 6](#) du décret n° 2024-801 à :

- 25 000 euros pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants,

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

II - Obligation d'atteindre la cible de 75 points

a - Non-atteinte de la cible

La collectivité ou l'établissement public, au regard des indicateurs de l'index, doit atteindre la cible de 75 points. Lorsque le résultat est inférieur à 75 points, la collectivité ou l'établissement public a l'obligation de publier les objectifs de progression sur son site internet, avant le 15 novembre.

³ A titre d'exemple, pour la fonction publique de l'Etat, l'entrée en vigueur des décrets [n° 2023-1136](#) et [n° 2023-1137](#) a permis d'obtenir les premiers résultats de l'index des départements ministériels et établissements publics de l'État : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat>

La preuve de cette publication doit également vous être transmise **avant le 30 novembre de chaque année** ([article 5](#) du décret n° 2024-801).

b - Non-atteinte de la cible pour la quatrième année consécutive

En application de l'[article 8](#) du décret n° 2024-801, le non-respect de l'atteinte de la cible par l'employeur pour la quatrième année consécutive, entraîne une pénalité financière. Dans cette hypothèse, l'employeur doit vous adresser un rapport motivé.

Il vous appartient, dans le respect du cadre de la procédure contradictoire et selon les modalités présentées au 2^{ème} alinéa de cet article, de lui notifier votre intention de lui appliquer une pénalité, et de l'enjoindre à vous transmettre, ses observations écrites ou orales, sous un mois, ainsi que le niveau de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de sa structure.

Pour déterminer le montant de la pénalité, vous tiendrez compte des mesures rectificatives prises par la collectivité ou par l'établissement public en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas pu être atteinte.

Le montant maximal de cette pénalité, calculé par application du barème prévu à ce même article 8, varie de 0,1% à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de la collectivité ou établissement public considéré. Au regard des éléments fournis, vous pourrez réduire jusqu'à 50 % le montant de la pénalité financière, en fonction du résultat obtenu.

III - Publication des résultats des index pour la fonction publique territoriale sur le site du ministère de la fonction publique

Les indicateurs de l'index de chaque employeur public doivent être publiés sur le site du ministère de la fonction publique **le 31 décembre de chaque année** ([article 3](#) du décret n° 2024-801).


C'est pourquoi, je vous demande de bien vouloir transmettre à mes services, les informations consolidées que vous aurez reçues des collectivités et établissements publics concernés et du Centre national de la fonction publique territoriale, en renseignant le tableau joint en annexe de la présente note.

Ce tableau comprend d'ores et déjà la liste des collectivités et établissements publics concernés par la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Il sera à conserver par vos services, pour effectuer le recensement et le suivi des index chaque année, et pour tenir un suivi des contributions et pénalités que vous seriez amenés à prononcer. Ce tableau est composé de plusieurs onglets (un onglet par année et un onglet de synthèse pour la non atteinte de la cible pour la quatrième année consécutive).

Vous veillerez à transmettre, les informations contenues dans la présente circulaire aux collectivités et établissements publics concernés et à recueillir, chaque année, les données leur permettant de démontrer qu'ils se sont acquittés de leurs nouvelles obligations légales (résultats de chaque indicateur et de l'index et preuve de leur publication sur leur site internet ainsi que le cas échéant publication des objectifs de progression).

En raison du calendrier encadrant la première année de suivi, nous vous prions de nous adresser le tableau joint, dûment complété, **au plus tard le 7 décembre 2024**, par messagerie à l'adresse suivante : dgcl-index@dgcl.gouv.fr.

Le directeur,
adjoint à la directrice générale
des collectivités locales

Stéphane BRUNOT

Rappel du calendrier 2024 :

- Au plus tard le **30 septembre** : Publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.
- Au plus tard le **31 octobre** : Transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible

- Au plus tard le **15 novembre** : Publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.
- Au plus tard le **31 décembre** : Transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.
- Au plus tard le **7 décembre** : Transmission par les préfetures de l'ensemble des données collectées à la DGCL :
- **31 décembre** : Publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.

Numéro de département	Nom de la structure	Nature juridique	ATTEINTE DE LA CIBLE				Sanctions	Observations des préfetures
			2025	2026	2027	Montant de la pénalité financière, en cas de non atteinte de la cible pour la 4ème année consécutive		
01	Bourg-en-Bresse		C					
01	Département de l'Ain		CD					
01	CA du Bassin de Bourg-en-Bresse		CA					
01	CC de la Plaine de l'Ain		CC					
01	SI d'énergie et de e-communication ou SIEA		SIVU					
02	Saint-Quentin		C					
02	Département de l'Aisne		CD					
02	CA Chauny Tergnier La Fère		CA					
02	CA de la Région de Château-Thierry		CA					
02	SIVU pour la gestion d'un refuge fourrière dit Picoterie		SIVU					
03	Département de l'Allier		CD					
04	Département des Alpes-de-Haute-Provence		CD					
04	CA Provence-Alpes-Agglomération		CA					
05	Gap		C					
05	Département des Hautes-Alpes		CD					
05	Territoire d'Energie Hautes-Alpes SyME05		SIVOM					
06	Nice		C					
06	Antibes		C					
06	Cannes		C					
06	Cagnes-sur-Mer		C					
06	Grasse		C					
06	Le Cannet		C					
06	Département des Alpes-Maritimes		CD					
06	Métropole Nice Côte d'Azur		METRO					
07	Département de l'Ardèche		CD					
08	Charleville-Mézières		C					
08	Département des Ardennes		CD					
08	Ardenne Métropole		CA					
08	Fédération départementale d'énergies des Ardennes		SIVOM					
09	Département de l'Ariège		CD					
10	Troyes		C					
10	Département de l'Aube		CD					
10	CA Troyes Champagne Métropole		CA					