



Paris, le **30 JUIN 2025**

***La directrice générale
des collectivités locales***

à

Mesdames et Messieurs les préfets

Référence	DGCL/2025D/230
Date de signature	30 JUIN 2025
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 2025
Commande	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 2025
Contact utile	Affaire suivie par : Clara MURADORE dgcl-index@dgcl.gouv.fr 01 40 07 22 40
Nombre de pages et annexes	5 pages Tableau de suivi, comportant plusieurs onglets

Déclarée grande cause nationale des quinquennats 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, les décrets [n° 2024-801](#) et [n° 2024-802](#) ont instauré l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, 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 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 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),

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).

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](#).

³ [Publication 2024 des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics \(données 2023\)](#)

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 2025**.

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 de chaque année** ([article 4](#) du décret n° 2024-801).

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 de 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, 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, ainsi que le recensement des données 2023 de toutes les collectivités et établissements publics.

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).

En complément de cette instruction, vos services peuvent consulter les autres documents explicatifs publiés sur le site internet [collectivités-locales-gouv.fr](https://collectivites-locales-gouv.fr), sur la page dédiée à l'égalité professionnelle.

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 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.

Nous vous prions de nous adresser le tableau joint, dûment complété, **au plus tard le 7 décembre 2025**, par messagerie à l'adresse suivante : dgcl-index@dgcl.gouv.fr.



La directrice générale
des collectivités locales
Cécile RACQUIN

Rappel du calendrier 2025 :

- Au plus tard le **30 septembre** : Publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public concerné par l'obligation de l'index.
- Au plus tard le **15 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 **30 novembre** : 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.