

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Références :

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

[Décret 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](#)

Conformément à l'article L.132-9-3 du code général de la fonction publique, certaines collectivités ont l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

La loi du 19 juillet 2023 impose également une présentation de ces indicateurs à l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

Ces dispositions devant entrer en vigueur au plus tard le 30 septembre 2024.

I. LES COLLECTIVITES CONCERNEES PAR L'OBLIGATION

Sont concernés, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents permanents, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que le CNFPT.

II. LES INDICATEURS

Les indicateurs mentionnés à l'article L.132-9-3 du code général de la fonction publique sont :

- Pour les fonctionnaires d'une part et pour les agents contractuels d'autre part, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération entre les femmes et les hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les modalités de calcul des indicateurs sont prévues par le décret n°2024-802 qui précise :

► les agents à comptabiliser, à savoir : les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires stagiaires sur emploi permanent. Les agents détachés relèvent de l'index de leur collectivité ou établissement d'accueil. Les agents mis à disposition relèvent de leur collectivité ou établissement d'accueil s'il supporte la charge de leur rémunération.

L'effectif des agents à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de l'année civile considérée.

Les agents non rémunérés sur une année pleine sont pris en compte au prorata de leur durée de travail annuelle.

Ces caractéristiques sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence de l'agent dans l'administration.

► les éléments de rémunération à prendre en compte : Il s'agit des mêmes éléments que ceux qui sont pris en compte pour le calcul des indicateurs du rapport social unique (RSU), et notamment l'intégralité des traitements et primes. A contrario, sont exclus les indemnités de résidence à l'étranger ainsi que les différents types de sur-rémunération de traitement en outre-mer.

La rémunération de chaque agent doit être reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée.

► la méthode de calcul des indicateurs et le barème à appliquer aux résultats : En principe, l'index est calculé à partir des données du RSU. Pour les collectivités et établissements n'ayant pas renseigné le RSU, le décret prévoit des méthodes de calcul et un nombre de points aux articles 9 à 11 du décret n°2024-802, en fonction de l'indicateur et du nombre d'indicateurs qu'il est possible de calculer. Des tableaux sont fournis afin de permettre le calcul. Dans cette hypothèse, les collectivités et établissements devront présenter les données utilisées pour le calcul des indicateurs à leur assemblée délibérante.

À noter que si un établissement ne peut pas calculer au moins 2 indicateurs, il n'est pas possible de calculer son index.

III. DETERMINATION DE L'INDEX

Un index est ensuite calculé pour chaque employeur, sur la base des indicateurs susmentionnés. L'index est d'un niveau maximal de 100 points.

Le décret n°2024-802 précise que la cible mentionnée à l'article L.132-9-5 du CGFP est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points.

IV. LA PERIODICITE

L'index est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

V. CALENDRIER DES OBLIGATIONS

Date de mise en œuvre	Actions concernées
Au plus tard le 30 septembre	Publication sur le site internet de l'employeur des résultats obtenus pour chaque indicateur et pour l'index et des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération
Au plus tard le 15 octobre	Transmission des résultats obtenus pour chaque indicateur, de l'index, des actions mises en œuvre et des informations relatives à la publication au préfet pour les collectivités territoriales et les EPCI
Au plus tard le 15 novembre	Si la cible n'est pas atteinte (minimum 75 points), publication des objectifs de progression prévus par l'art L.132-9-5 du CGFP sur le site internet de l'employeur, jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Ces objectifs de progression sont également rendus accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen
Au plus tard le 30 novembre	Transmission, le cas échéant, des objectifs de progression et des informations relatives à leur publication au préfet
Au plus tard le 7 décembre	Transmission des résultats obtenus pour chaque indicateur, de l'index, des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et, le cas échéant, des objectifs de progression au ministre chargé des collectivités territoriales
Au plus tard le 31 décembre	Publication des indicateurs et de l'index de chaque employeur au titre de l'année civile précédente sur le site internet du ministère de la fonction publique

Le CST doit être informé des résultats obtenus pour chaque indicateur et de l'index ainsi que des actions menées pour supprimer les écarts de rémunération.

Le ministre chargé des collectivités territoriales présente chaque année au CSFPT un bilan de la mise en œuvre des articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du CGFP.

VI. LES SANCTIONS ENCOURUES

- En cas de non-publication des indicateurs et après mise en demeure de produire ces informations dans le délai d'un mois : montant forfaitaire de 45 000 euros pour les régions, les départements, le CNFPT et les communes et EPCI comprenant au moins 80 000 habitants ou de 25 000 euros pour les communes et les EPCI comprenant entre 40 000 et 80 000 habitants.
- Lorsque la cible n'est pas atteinte pour la quatrième année consécutive, après observation d'une procédure contradictoire* : le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index selon des modalités fixées par l'art 8 du décret n°2024-801. Le préfet tient compte, pour déterminer le montant de la pénalité, des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas été atteinte. Le montant de la pénalité financière peut ainsi être réduit de moitié.

**Lorsqu'un employeur n'atteint pas la cible déterminée à l'article L.132-9-5 du CGFP pour la quatrième année consécutive, il est tenu d'élaborer un rapport motivé à transmettre au préfet. Le préfet lui notifie ensuite son intention de lui appliquer la pénalité et l'invite à présenter des observations écrites ou orales et à lui communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans le délai d'un mois. L'employeur concerné peut demander la prorogation du délai d'un mois qui peut être accordée si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.*

VII. ENTREE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS

Au lendemain de la publication au Journal officiel, soit le 15 juillet 2024.

► Concernant le calendrier :

Le CNFPT, les collectivités territoriales, les EPCI de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023 qui ont géré, au titre de chacune de ces années, au moins 50 agents publient les informations se rapportant à l'année 2023 au plus tard le 30 septembre 2024. Leur transmission au préfet doit être faite au plus tard le 31 octobre 2024 et les objectifs de progression, le cas échéant, au plus tard le 31 décembre 2024.

► Concernant la pénalité en cas de non atteinte de la cible :

Les premiers résultats pouvant être pris en compte au titre des quatre années consécutives pour l'application de la pénalité due lorsque la cible n'est pas atteinte sont ceux relatifs à l'année 2025.