

L'index lié à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques prioritaires du Gouvernement, notamment au sein de la fonction publique.

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 instauré des indicateurs et des pénalités financières pour lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces dispositions ont été insérées aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les décrets [n° 2024-801](#) et [n° 2024-802](#) du 13 juillet 2024 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ainsi qu'aux modalités de calcul des indicateurs ont été publiés au Journal officiel du 14 juillet 2024.

Ces décrets prévoient que les régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale doivent désormais publier annuellement un index de l'égalité professionnelle compilant quatre indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cet index, calculé sur une base de 100 points, comprend les indicateurs suivants :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels recrutés sur emploi permanent ;
- 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.

La cible minimale est fixée, par [l'article 1^{er}](#) du décret 2024-802, à 75 points.

L'ensemble des modalités de calcul des indicateurs ainsi que les agents à comptabiliser et les éléments de rémunération à prendre en compte sont définis dans le [décret n° 2024-802](#). Son [article 8](#) précise ainsi que l'index est calculé à partir des données du rapport social unique (RSU) des collectivités et de leurs établissements.

D'une part, le non-respect de l'obligation de publication de l'index, expose la collectivité ou l'établissement public à une contribution conformément aux dispositions de l'article [L. 132-9-4](#) du CGFP et de [l'article 6 du décret n° 2024-801](#) précité. Le montant forfaitaire de cette contribution est fixé à 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi

que pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale comprenant plus de 80 000 habitants. Elle s'élève 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.

D'autre part, si l'employeur n'atteint pas la cible assignée pour la quatrième année consécutive, en application de l'article [L. 132-9-5 du CGFP](#), une pénalité financière pourra lui être infligée. Son montant ne peut toutefois excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Enfin, [l'article 10 du décret n° 2024-801](#) en application du [III de l'article 9](#) de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, précise que la publication de l'index se rapportant à l'année 2023 doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2024.

En raison de l'urgence liée à cette échéance, il convient de préciser que les modules au sein du rapport social unique seront disponibles début août afin que les collectivités concernées puissent remplir les indicateurs nécessaires en vue de la publication dans ces délais contraints.