

ANALYSE DES DECRETS N°2024-801 ET N°2024-802 DU 13 JUILLET 2024 RELATIFS A LA REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique,*
- *Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique,*
- *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.*

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 renforce les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrée aux postes à responsabilité dans la fonction publique et étend les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette loi a notamment introduit au sein du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) une section relative à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ([articles L. 132-9-3 à L.132-9-5 du CGFP](#)).

Désormais, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, les régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40.000 habitants doivent publier, annuellement, sur leur site internet, **un index de l'égalité professionnelle** regroupant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette obligation de publication entre en vigueur au **30 septembre 2024**.

Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante et sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Deux décrets viennent définir les indicateurs permettant de mesurer ces écarts de rémunération, les modalités de publication des résultats de ces indicateurs ainsi que le régime des sanctions éventuellement applicables :

- [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.](#)

I. Les indicateurs visant à mesurer les écarts de rémunération

Ces collectivités territoriales et établissements publics doivent publier, chaque année, les **4 indicateurs** suivants ([article 1^{er} du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024](#)) :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des 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.

Ces indicateurs permettent de calculer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

A partir de ces indicateurs, **un index de l'égalité professionnelle** est calculé, chaque année, au titre de l'année civile écoulée ([article 2 du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

II. Les modalités de calcul des indicateurs et de l'index

Les modalités de calcul des indicateurs et de l'index sont déterminées par le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024.

➤ La période de référence de calcul des indicateurs

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, **au plus tard le 30 septembre de l'année en cours**, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. Ces données, figurant dans la Base de Données Sociales (BDS), sont arrêtées au 31 décembre de l'année civile écoulée et portent sur la totalité de l'année ([article 2 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).



Pour rappel, la Base de Données Sociales est élaborée, chaque année, par les collectivités territoriales et établissements publics auprès desquels est placé le Comité Social Territorial. Il recense un ensemble de données relatives aux agents publics. Ces données servent à l'élaboration du Rapport Social Unique (RSU).

Les caractéristiques individuelles des agents publics sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle ou au dernier jour de présence de l'agent dans la collectivité territoriale ou l'établissement public pour ce qui concerne notamment sa catégorie ([article 3 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

➤ Les agents comptabilisés pour le calcul des indicateurs

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 qui ne sont pas rémunérés sur une année pleine sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail annuelle ([article 4 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

Pour le calcul des indicateurs, sont pris en compte, dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement :

- Les fonctionnaires titulaires ;
- Les fonctionnaires stagiaires sur emploi permanent ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les agents mis à disposition (dès lors que l'employeur d'accueil supporte la charge de leur rémunération).

Les agents détachés, quant à eux, relèvent de l'index de leur collectivité ou de l'établissement d'accueil.

➤ Les éléments de la rémunération retenus pour le calcul des indicateurs

La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée ([article 6 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

Les éléments de rémunération à retenir sont identiques à ceux pris en compte pour le calcul des indicateurs du **Rapport Social Unique** (RSU), [prévu au 5° de l'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021](#).



Pour rappel, le Rapport Social Unique est établi à partir des données contenues dans la Base de Données Sociales. Ce rapport rassemble et analyse ces données dans un document unique.

Sont notamment pris en compte, l'intégralité des traitements et primes à l'exception des indemnités de résidence à l'étranger, ainsi que les différents types de sur-rémunération de traitement en outre-mer ([article 7 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

➤ Le barème à appliquer pour le calcul des indicateurs

La méthode de calcul des indicateurs s'opère en respectant plusieurs barèmes et une méthode de calcul indiquée aux articles 9 à 11 du décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 :

- Lorsque les 4 indicateurs peuvent être renseignés, le calcul est réalisé selon **un barème allant de 0 à 100** ([cf. tableaux mentionnés à l'article 9 du décret n°2024-802](#)).
- Lorsque seulement certains indicateurs peuvent être calculés : le calcul est réalisé selon **un barème allant de 0 à 100** ([cf. tableaux mentionnés à l'article 10 du décret n°2024-802](#)).

Dans l'hypothèse où les collectivités et établissements n'ont pas renseigné le RSU, elles présentent à leur assemblée délibérante, les données qu'elles ont utilisées pour calculer ces indicateurs.

Lorsque l'établissement concerné ne peut pas renseigner **au moins 2 indicateurs**, l'index n'est pas calculable ([article 11 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

III. Une cible minimum de 75 points à atteindre

L'index est calculé à partir des données du RSU et du calcul des indicateurs.

L'index obtenu, à partir de ce calcul, est d'un niveau maximal de 100 points.

Chaque employeur doit atteindre une cible minimum de **75 points** ([article 1^{er} du décret n°2024-802 du 13 juillet 2024](#)).

Lorsque l'index est inférieur à cette cible, **des objectifs de progression** de chacun des indicateurs sont fixés et publiés et l'employeur dispose alors d'un délai de 3 ans pour atteindre cette cible.

IV. La publication des indicateurs, des actions et des objectifs de progression

❖ La publication des résultats obtenus

Au plus tard le 30 septembre, chaque employeur doit publier sur son site internet, les résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, pour chaque indicateur, pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération.



Le Comité Social Territorial compétent doit être informé de ces résultats et actions.

Ces informations ainsi que celles relatives à leur publication, sont transmises par les employeurs **au plus tard le 15 octobre** au préfet ([article 5 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

Le préfet adresse ensuite les informations au ministre chargé des collectivités territoriales **au plus tard le 7 décembre**.

Les indicateurs et l'index de chaque employeur au titre de l'année civile précédente sont publiés, **au plus tard le 31 décembre de chaque année**, sur le site internet du ministère de la fonction publique.

❖ La publication des objectifs de progression

Si la cible de 75 points n'est pas atteinte, l'employeur publie **les objectifs de progression au plus tard le 15 novembre**, au titre de l'année civile précédente, sur son site internet. Ils demeurent consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte ([article 4 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

Ces objectifs de progression sont rendus accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen. Ils sont transmis au préfet, **au plus tard le 30 novembre** ([article 5 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

Le préfet adresse ensuite les informations au ministre chargé des collectivités territoriales, **au plus tard le 7 décembre**.

La publication des informations pour les années 2022 et 2023
(dispositions transitoires pour l'année 2024)

En application de l'article 10 du décret n°2024-801 du 13 juillet 2024, les collectivités territoriales et 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, doivent publier, **au plus tard le 30 septembre 2024** :

- Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023,
- L'index obtenu,
- Les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunérations.

Ils transmettent ces informations au préfet **au plus tard le 31 octobre 2024**.

En cas de non atteinte de la cible, ils lui transmettent les objectifs de progression **au plus tard le 31 décembre 2024**.

Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des 4 années consécutives pour atteindre la cible des 75 points, sont ceux relatifs à l'année 2025.

V. Les sanctions financières en cas de non-respect des mesures

❖ La contribution due en cas de non-publication des indicateurs

Le **montant forfaitaire** de la contribution due en cas de non-publication des indicateurs est fixé à :

- 45 000 euros pour les régions, les départements ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et les EPCI ;
- 25 000 euros pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants.

En l'absence de transmission des informations attestant de la publication et après mise en demeure de l'employeur de produire ces informations dans un délai d'un mois, le préfet met à sa charge la contribution ([article 7 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

La contribution est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.

❖ La pénalité due lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte

Il est également prévu **une pénalité financière** lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte pour la quatrième année consécutive. L'employeur doit alors élaborer un rapport motivé qu'il transmet au préfet ([article 8 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#)).

Cette autorité lui notifie son intention de lui appliquer la pénalité et l'invite à lui présenter ses **observations écrites ou orales** et à lui communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois.



Ce délai peut, sur demande, être prorogé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

Le montant maximal de la pénalité financière est calculé **en fonction du 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 les modalités suivantes (*voir page suivante*).

Niveau obtenu pour l'index	Taux de la pénalité
$75 < I \leq 72$	0,1 %
$72 < I \leq 68$	0,2 %
$68 < I \leq 65$	0,3 %
$65 < I \leq 62$	0,4 %
$62 < I \leq 58$	0,5 %

$58 < I \leq 55$	0,6 %
$55 < I \leq 50$	0,7 %
$50 < I \leq 45$	0,8 %
$45 < I \leq 40$	0,9 %
$40 < I \leq 0$	1 %

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 ;
- Des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas été atteinte.

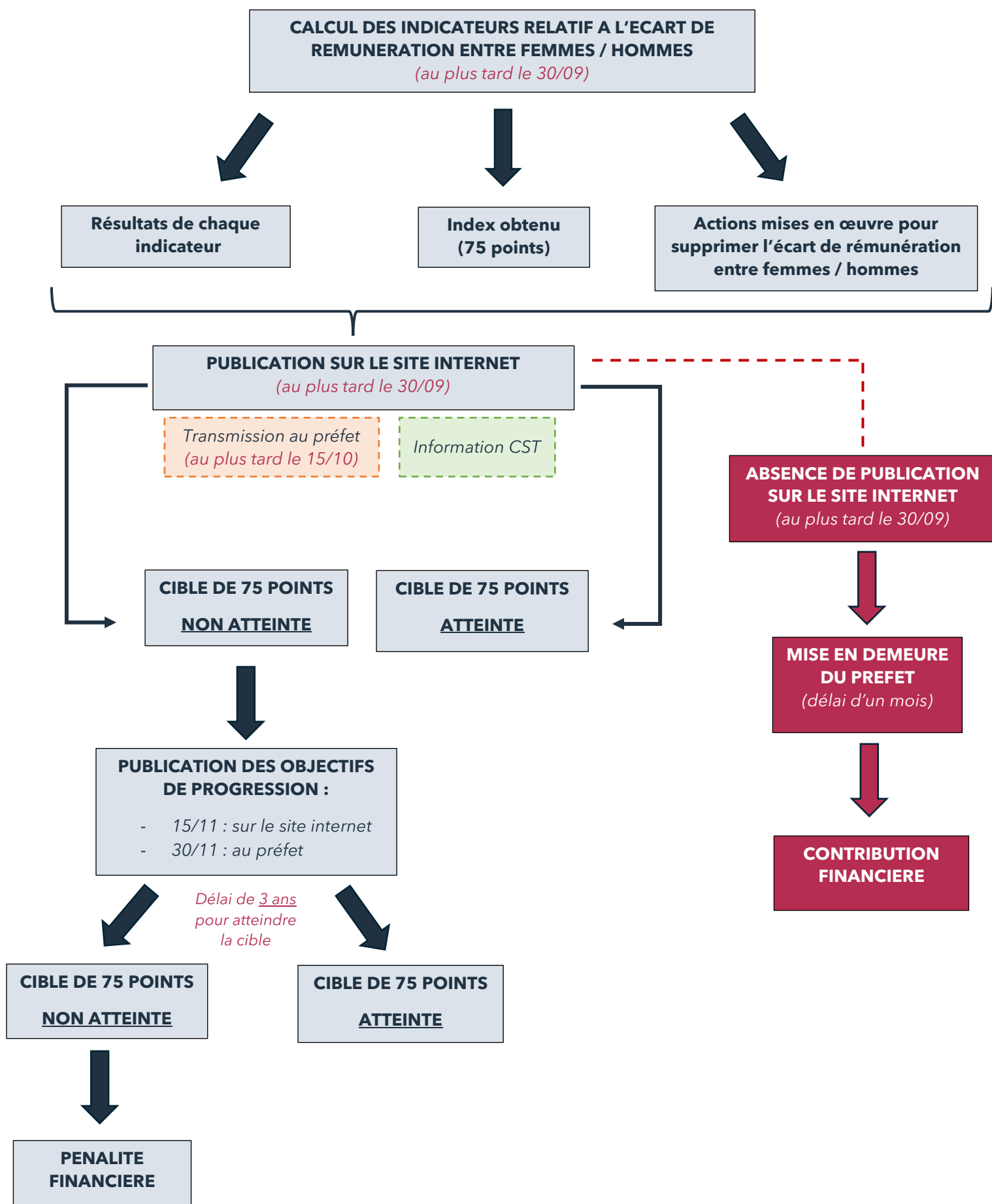
Au regard de ces derniers éléments, le montant de la pénalité financière peut être réduit de moitié.

La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent.



Lorsque cette pénalité lui est appliquée, l'employeur territorial ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue [à l'article L. 132-3 du CGFP](#) (pénalité en cas d'absence d'élaboration ou de renouvellement du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

SCHEMA RECAPITULATIF - DISPOSITIONS GENERALES



SCHEMA RECAPITULATIF - DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2024

