INDICATEURS RELATIFS A LA REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 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.

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 oeuvre pour les supprimer (décret n° 2024-201 et décret n°2024-802 du 13 juillet 2024).

- **Une cible minimum de 75 points à atteindre**

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 1er 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.

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

- **Obligation de publication :**

Cette obligation entre en vigueur le 30 septembre 2024.

Publication sur le site internet de la Communauté d'Agglomération : au plus tard le 30.09.2025

Transmission à Monsieur le Préfet : au plus tard au 15.10.2025.

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

- **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 :

➢ 25 000 euros pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants.

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.

Les indicateurs sont les suivants :

- Indicateur 1 : 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, par filière et catégorie hiérarchique équivalente

Cet indicateur obtient un score **de 61 points sur 70 points**.

- Indicateur 2 : écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par filière et catégorie hiérarchique équivalente

Cet indicateur obtient un score **de 15 points sur 15 points.**

- Indicateur 3 : écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes

Pour pouvoir calculer cet indicateur, l'effectif de fonctionnaires concerné doit comprendre au moins 10 hommes et 10 femmes promus. Le nombre de promotions étant inférieur à 10 pour un des deux groupes, l'indicateur ne peut donc être calculé et obtient un score de **0 point**.

- Indicateur 4 : nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations

Cet indicateur obtient un score **de 10 points sur 15 points.**

⇨ **Soit un total de 86 points sur 100 points pour la Communauté d'Agglomération Epernay, Coteaux et Plaine de Champagne**

INDEX 2024

Egalité professionnelle

MMUNAUTE D'AGGLOMERATION EPERNAY, COTEAUX ET PLAINE DE CHAMPAGNE

86/100

DGCL
Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global	**86/100**
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	61/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/15

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