Fiche de liaison

Date : **23/10/2026**

Service émetteur : **DDASGT**

Rédacteur(s) : **Nathalie INGOUF**

Destinataire(s) : Cliquez ici pour entrer du texte.

Objet : **Index Egalité professionnelle – objectifs de progression**

Pièce(s) jointe(s) : Cliquez ici pour entrer du texte.

Contexte :

Les décrets 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 FPT et 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 FPT, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents permanents ainsi que le CNFPT publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Nos obligations :

L'index doit être publié sur le site internet de la collectivité au plus tard le 30 septembre (le non-respect de publication expose la collectivité à une amende de 45 000 €). La preuve de la publication (adresse URL et résultat des 4 indicateurs composant la note), doit ensuite être transmise à la préfecture au plus tard le 15 octobre.

La note cible est fixée à 75/100. En cas de non atteinte de la cible, les objectifs de progression doivent être publiés sur le site internet de la collectivité au plus tard le 15 novembre. Dans ce cas, ils doivent également être transmis à la préfecture au plus tard le 30 novembre.

En cas de non atteinte de la cible pour la 4ème année consécutive, un rapport motivé doit être élaboré et transmis au préfet. Le préfet notifie alors son intention d'appliquer la pénalité prévue (entre 0,1 et 1% de la rémunération brute annuelle globale des agents).

Objectifs de progression :

L'analyse des résultats de l'index de l'égalité professionnelle met en évidence un niveau global satisfaisant en matière d'égalité salariale et d'accès aux emplois les mieux rémunérés. En revanche, le critère relatif à l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes révèle une différence significative qui appelle la mise en œuvre d'actions correctrices.

La collectivité se fixe les objectifs de progression suivants :

- **Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les propositions d'avancement de grade :** à compter de l'année N+1, la proportion de femmes et d'hommes inscrits aux tableaux annuels d'avancement devra tendre vers la représentation respective des femmes et des hommes parmi les agents promouvables.
- **Garantir l'objectivation du processus de proposition d'avancement :** intégrer systématiquement dans les documents préparatoires aux avancements de grade un état statistique présentant :
    - la répartition femmes/hommes des agents promouvables,
    - la répartition femmes/hommes des agents proposés,
    - l'analyse des éventuels écarts constatés.
- **Réduire l'écart de représentation entre les femmes et les hommes dans les promotions :** réduire progressivement les écarts constatés entre la part des femmes promues et leur part parmi les agents promouvables afin d'atteindre un équilibre représentatif dans un délai de trois ans.