

Bobigny, le 31 JUL. 2024

Le préfet de la Seine-Saint-Denis

à

Destinataires *in fine*

*Copie à Mesdames les sous-préfètes
d'arrondissement*

Objet : Campagne relative à l'index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pour l'année 2025

Référence : - Article L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique ;
- Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 modifié 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.

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique introduits par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, les décrets n°2024-801 et n°2024-802 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ceux-ci 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 cinquante agents permanents, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale, publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de

taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), rendu obligatoire depuis 1^{er} janvier 2021 pour toutes les collectivités et établissements publics. L'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette réglementation impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre.

I. Obligation de publier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une publication (article 3 du décret n°2024-801) sur votre site internet, **au plus tard le 30 septembre 2026**.

De plus, vous m'adresserez (article 5 du décret n° 2024-801) la preuve de cette publication **avant le 15 octobre 2026** par voie dématérialisée à l'adresse suivante :

pref-collectivites-locales@seine-saint-denis.gouv.fr

Les collectivités et établissements ne satisfaisant pas au respect de cette obligation seront redevables d'une contribution forfaitaire dont le montant est fixé conformément à l'article 6 du décret n°2024-801 à :

- 25 000 euros pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants,
- 45 000 euros pour les départements, les communes et EPCI d'au moins 80 000 habitants.

II. Obligation d'atteindre la cible de 75 points

La collectivité ou l'établissement public, au regard des indicateurs de l'index, doit atteindre la cible de 75 points. Lorsque le résultat est inférieur à 75 points, la collectivité ou l'établissement public a l'obligation de publier les objectifs de progression sur son site internet, **avant le 15 novembre 2026** (article 4 du décret n° 2024-801).

La preuve de cette publication doit également m'être transmise **avant le 30 novembre suivant**.

En application de l'article 8 du décret n°2024-801, le non-respect de l'atteinte de la cible par l'employeur pour la quatrième année consécutive, entraîne une pénalité financière. Aussi, dans cette hypothèse, vous devrez m'adresser un rapport motivé.

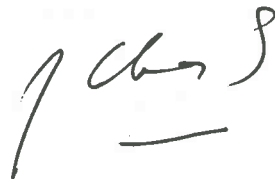
Dans le cadre de la procédure contradictoire, mon intention d'appliquer une pénalité sera notifiée à l'employeur concerné, qui aura un mois pour me transmettre ses observations écrites ou orales, ainsi que le niveau de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de sa structure.

Enfin, je tiens à vous préciser l'importance du respect des délais de transmission de vos données, celles-ci étant transmises annuellement à la DGCL en vue d'une publication sur le site du ministère de la fonction publique.

Je sais pouvoir compter sur l'implication de vos services dans cette campagne visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire sur ce sujet.

Le préfet,



Julien CHARLES

Destinataires :

- Monsieur le président du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis ;
- Messieurs les présidents des établissements publics territoriaux Paris Terres d'Envol, Plaine Commune, Est Ensemble et Grand Paris Grand Est ;
- Mesdames et messieurs les maires du département de la Seine-Saint-Denis des communes suivantes : Aubervilliers, Aulnay-sous-Bois, Bagnolet, Bobigny, Le Blanc-Mesnil, Bondy, Clichy-sous-Bois, La Courneuve, Drancy, Épinay-sur-Seine, Gagny, Livry-Gargan, Montreuil, Neuilly-sur-Marne, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Romainville, Rosny-sous-Bois, Saint-Denis, Saint-Ouen-sur-Seine, Sevrans, Stains, Tremblay-en-France, Villepinte ;
- Mesdames et messieurs les présidents de syndicats.