

Lille, le **06 AOUT 2026**

Secrétariat général
Direction des relations avec les collectivités
territoriales
Bureau du contrôle de légalité de la commande
publique et de la fonction publique territoriale
Affaire suivie par : Stéphanie CAMPION
pref-controle-legalite-lille@nord.gouv.fr

Le préfet

à

Liste des destinataires in fine

Objet : Campagne de recueil des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Réf : Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique,
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.

PJ : Fiche explicative élaborée par la Direction générale des collectivités locales (DGCL)

Déclarée grande cause nationale des quinquennats par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques prioritaires du Gouvernement. 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 été adoptée.

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, 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 fonction publique territoriale 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 fonction territoriale, 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 cinquante agents permanents, 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 oeuvre 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), qui a été rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

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

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération,
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (article 1^{er} du décret n° 2024-802).

A terme, les résultats obtenus par chaque employeur seront publiés sur le site du ministère de la fonction publique.

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

a – Principe

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 le site internet des collectivités et établissements publics concernés, **au plus tard le 30 septembre 2026**.

Ces derniers ont l'obligation de transmettre la preuve de cette publication au préfet **avant le 15 octobre de chaque année** (article 5 du décret n° 2024-801).

Aussi, il vous revient de me faire parvenir, **d'ici au 15 octobre 2026**, les résultats de chaque indicateur et de l'index, ainsi que le lien de publication de l'index se rapportant à l'année 2025, à l'adresse suivante :

pref-contrôle-legalite-lille@nord.gouv.fr

b – Sanction

Le préfet veille au respect de cette obligation de publicité et procède, lorsqu'une collectivité ou un établissement public ne fait pas parvenir au terme du délai la preuve de publication, à sa mise en demeure en lui demandant de la produire dans un délai d'un mois (article 7 du décret n° 2024-801). Si celle-ci reste sans effet, la collectivité ou l'établissement public concerné est redevable 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 moins de 80 000 habitants,
- 45 000 euros pour les régions, les départements ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et les EPCI.

II – Obligation d'atteindre la cible de 75 points

a – Non-atteinte de la cible

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**. La preuve de cette publication doit également m'être transmise **avant le 30 novembre de chaque année** (article 5 du décret n° 2024-801).

b – Non-atteinte de la cible pour la quatrième année consécutive

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. Dans cette hypothèse, l'employeur adresse un rapport motivé au préfet.

Dans le respect du cadre de la procédure contradictoire et selon les modalités présentées au 2^{ème} alinéa de cet article, le préfet lui notifie son intention de lui appliquer une pénalité et l'invite à lui transmettre, ses observations écrites ou orales, sous un mois, ainsi que le niveau de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de sa structure.

Le montant de la pénalité est déterminé en tenant compte des mesures rectificatives prises par la collectivité ou par l'établissement public en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des circonstances en raison desquelles la cible n'a pas pu être atteinte. Le montant maximal de cette pénalité, calculé par application du barème prévu à ce même article 8, varie de 0,1% à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de la collectivité ou établissement public considéré. Au regard des éléments fournis, le montant de la pénalité financière, pourra être réduit de moitié en fonction du résultat obtenu.

En complément de cette instruction, je vous invite à consulter la fiche élaborée par la DGCL, en annexe de ce courrier, et les autres documents explicatifs publiés sur le site internet collectivites-locales.gouv.fr, sur la page dédiée à l'égalité professionnelle.

Rappel du calendrier 2026

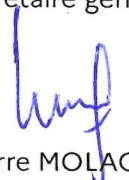
- Au plus tard le **30 septembre** : publication des indicateurs et de l'index sur le site de chaque collectivité ou établissement public.
- Au plus tard le **15 octobre** : transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non-atteinte de la cible

- Au plus tard le **15 novembre** : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.
- Au plus tard le **30 novembre** : transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.
- Au plus tard le **31 décembre** : publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le préfet du Nord et par délégation,
le secrétaire général


Pierre MOLAĞER

LISTE DES DESTINATAIRES

- Monsieur le président du CONSEIL RÉGIONAL HAUTS DE FRANCE
Direction des ressources humaines
Hôtel de Région
151 avenue du Président Hoover
59555 LILLE CEDEX
- Monsieur le président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD
Direction des ressources humaines
Hôtel du Département
51, rue Gustave Delory
59047 LILLE CEDEX
- Monsieur le maire de DOUAI
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
83 rue de la mairie
CS 80836
59508 DOUAI CEDEX
- Monsieur le maire de GRANDE-SYNTHÉ
Direction des Ressources Humaines
Hôtel de ville
Place François Mitterrand
BP 149
59792 GRANDE-SYNTHÉ CEDEX
- Monsieur le maire de MAUBEUGE
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
Place du Docteur Pierre-Forest
59600 MAUBEUGE
- Monsieur le maire de MARCQ-EN-BARŒUL
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
103 avenue du Maréchal Foch
BP 44029
59700 MARCQ-EN-BARŒUL CEDEX
- Monsieur le maire de COUDEKERQUE-BRANCHE
Direction des ressources humaines
Hôtel de Ville
Place de la République
CS 30119
59411 COUDEKERQUE-BRANCHE CEDEX
- Monsieur le maire de WATTRELOS
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
Place Jean Delvainquière
59150 WATTRELOS

- Monsieur le maire de VALENCIENNES
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
Place d'Armes
BP 90339
59304 VALENCIENNES CEDEX
- Monsieur le maire de VILLENEUVE D'ASCQ
Direction des ressources humaines
Hôtel de ville
Place Salvador Allende
59650 VILLENEUVE D'ASCQ
- Monsieur le maire de LILLE
Direction des ressources humaines
Hôtel de Ville
Place Augustin-Laurent
CS 30667
59033 LILLE CEDEX
- Monsieur le maire de ROUBAIX
Direction des ressources humaines
Hôtel de Ville
17 Grand'Place
CS 70737
59100 ROUBAIX CEDEX 1
- Madame le Maire de TOURCOING
Direction des ressources humaines
Hôtel de Ville
10 Place Victor Hassebroucq
59208 TOURCOING CEDEX
- Monsieur le maire de DUNKERQUE
Direction des ressources humaines
Hôtel de Ville
Place Charles Valentin
59140 DUNKERQUE
- Monsieur le président de la MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE
Direction des ressources humaines
2 boulevard des Cités Unies
CS 70043
59040 LILLE CEDEX
- Monsieur le président de la Communauté Urbaine de DUNKERQUE
Direction des ressources humaines
Pertuis de la Marine
BP 85530
59386 DUNKERQUE CEDEX 1
- Monsieur le président de la Communauté d'agglomération MAUBEUGE VAL DE SAMBRE
Direction des ressources humaines
1 place du Pavillon
59603 MAUBEUGE CEDEX

- Madame la présidente de la Communauté d'agglomération de CAMBRAI
Direction des ressources humaines
14 rue Neuve
59407 CAMBRAI CEDEX

- Monsieur le président de DOUAISIS AGGLO
Direction des ressources humaines
Parc d'activités de Dorignies
746 rue Jean Perrin
BP 300
59351 DOUAI CEDEX

- Monsieur le président de la Communauté d'agglomération de VALENCIENNES MÉTROPOLE
Direction des ressources humaines
2 place de l'Hôpital Général
59305 VALENCIENNES

- Monsieur le président de la Communauté d'agglomération de la PORTE DU HAINAUT
Direction des ressources humaines
Site minier de Wallers-Arenberg
Rue Michel Rondet
BP 59
59135 WALLERS-ARENBERG

- Monsieur le président de la Communauté de communes du PAYS DE MORMAL
Direction des ressources humaines
18 rue Chevray
59530 LE QUESNOY

- Monsieur le président de la Communauté de communes des HAUTS DE FLANDRE
Direction des ressources humaines
468 rue de la Couronne de Bierne
59380 BERGUES

- Monsieur le président de CŒUR D'OSTREVENT AGGLO
Direction des ressources humaines
Avenue du Bois
59287 LEWARDE

- Monsieur le président de CŒUR DE FLANDRE AGGLO
Direction des ressources humaines
Hôtel communautaire
222 bis rue de Vieux Berquin
59190 HAZEBROUCK

- Monsieur le président de la Communauté de communes PÉVÈLE-CAREMBAULT
Direction des ressources humaines
47 avenue du Général de Gaulle
59710 PONT-A-MARCQ

- Madame la présidente de la Communauté de communes FLANDRE LYS
Direction des ressources humaines
500 rue de la Lys
59253 LA GORGUE

- Madame la présidente du SIVU comité des âgés du pays Trithois
Mairie
Place de la résistance
59125 TRITH-SAINT-LEGER

- Monsieur le président du SIVOM alliance Nord-Ouest
Parc de l'innovation
187 rue de Menin
59520 MARQUETTE-LEZ-LILLE

En communication à :

- Monsieur le secrétaire général pour les affaires régionales HAUTS-DE-FRANCE
- Messieurs les sous-préfets des arrondissements de :
 - AVESNES-SUR-HELPE
 - CAMBRAI
 - DOUAI
 - DUNKERQUE
 - VALENCIENNES
- Madame la sous-préfète chargée du territoire roubaisien
- Monsieur le président du Centre de gestion du NORD
14 rue Jeanne Maillotte
CS 71222
59013 LILLE CEDEX
- Monsieur le président de l'Association des maires du NORD
ZI du Hellu
1 rue Antoine Laurent Lavoisier
59260 HELLEMMES-LILLE
- Monsieur le directeur régional des finances publiques des HAUTS-DE-FRANCE
82 avenue du président Kennedy
BP 70689
59033 LILLE CEDEX

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.