

**OBSERVATOIRE
EMPLOI-RH**



WEBINAIRE DE PRÉSENTATION DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

20 SEPTEMBRE 2024

LE DÉROULÉ

- **Cadre juridique**
- **Outil de calcul de l'Index intégré au RSU**



LE CADRE JURIDIQUE



CADRE JURIDIQUE



La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose aux employeurs publics de publier chaque année **des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes. La loi modifie le code général de la fonction publique en y insérant 3 articles.

Deux décrets d'application pour la fonction publique territoriale détaillent les modalités de calcul, le calendrier, la diffusion et les sanctions en cas de non-respect de ces obligations :



Décret n°2024-801 du 13 juil. 2024. Il porte sur la publication des indicateurs et les sanctions en cas de non-respect de l'obligation.



Décret n°2024-802 du 13 juil. 2024. Il porte sur le périmètre des indicateurs et leur mode de calcul.

CADRE JURIDIQUE

Titre III du Livre Ier du Code général de la fonction publique
Articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 dédiés à l'index égalité professionnelle

Code général de la fonction publique

- **PARTIE LÉGISLATIVE**
 - **LIVRE Ier Droits, obligations et protections**
 - **TITRE III Protections et garanties**
 - **Chapitre II Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
 - **Section 3 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

CADRE JURIDIQUE

3 articles dans le code général de la fonction publique :



L. 132-9-3

- Désigne les collectivités et établissements publics concernés par l'obligation
- Rend obligatoire la publication de l'Index (sur le site internet de la collectivité) et des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération



L. 132-9-4

- Prévoit une sanction en cas de non-respect de la publication de l'index



L. 132-9-5

- Impose à l'employeur de fixer des objectifs de progression quand la cible n'est pas atteinte
- Prévoit une pénalité financière si les objectifs ne sont pas atteints

QUI EST CONCERNÉ PAR L'OBLIGATION ?

- ➔ Les régions
- ➔ Les départements
- ➔ Les communes de plus de 40 000 habitants
- ➔ Les établissements publics de coopération intercommunal (EPCI) de plus de 40 000 habitants
- ➔ Le CNFPT



A condition que l'entité gère au moins 50 agents permanents en 2022 et 2023, que la structure existe depuis le 1^{er} janvier 2022 (précision de la DGCL).



Et qu'au moins deux des quatre indicateurs de l'Index soient calculables.

LES INDICATEURS DE L'INDEX



1/ 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 ;



2/ 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 ;



3/ les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;



4/ le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les **dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**.

CADRE JURIDIQUE

Les collectivités et établissements publics concernés par l'Index doivent obtenir un score **d'au moins 75 points**.

Cette cible est déterminée par le décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023.



Si la cible n'est pas atteinte, l'article **L. 132-9-5** exige que des objectifs de progression de chacun des indicateurs soient fixés et publiés. Une pénalité financière est prévue si la cible n'est pas atteinte d'ici 3 ans.

RÉCAPITULATIF DES OBLIGATIONS LIÉES À L'INDEX

Les collectivités concernées par l'Index doivent :

- Calculer l'Index, le publier sur leur site internet avec les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération
- Informer le comité social territorial des résultats de l'Index et des actions mises en œuvre
- Présenter l'Index à l'assemblée délibérante chaque année
- Transmettre au préfet les résultats de l'Index et les actions mises en œuvre



Si la cible des 75 points n'est pas atteinte, la collectivité doit :

- Déterminer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et les diffuser sur son site internet
- Transmettre ces objectifs de progression au préfet



SANCTIONS



Les textes prévoient des sanctions dans 3 cas de figure :

- **Si l'Index n'est pas publié par l'employeur** : une contribution financière est due d'un montant de :
 - **45 000 euros** pour les régions, les départements, le CNFPT, ainsi que pour les communes et EPCI comprenant au moins 80 000 habitants,
 - **25 000 euros** pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et moins de 80 000 habitants.
- **Si l'Index n'est pas transmis au préfet par l'employeur** : les mêmes montants forfaitaires cités ci-dessus s'appliquent.
- **Si la cible de 75 points n'est pas atteinte d'ici 3 ans** : pénalité de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.



L. 132-9-4 du
CGFP



Décret n°2024-
801 du 13 juil.
2024.



L. 132-9-5 du
CGFP

CALENDRIER DES ÉCHÉANCES (DISPOSITIF TRANSITOIRE POUR 2024)

Si la cible n'est pas atteinte

2024
Sept.

2024
Oct.

2024
Nov.

2024
Déc.

30/09
Publication de l'Index et
des actions mises en
œuvre pour supprimer les
écarts de rémunération

31/10
Transmission au préfet de l'Index
et des actions mises en œuvre

15/11
Lorsque la cible n'est pas
atteinte, fixation et publication sur
le site internet de l'employeur des
objectifs de progression pour
chacun des indicateurs

31/12
Transmission au préfet des objectifs
de progression et des informations
relatives à leur publication

CALENDRIER DES ÉCHÉANCES (POUR 2025)

Si la cible n'est pas atteinte

2025
Sept.

2025
Oct.

2025
Nov.

2025
Déc.

30/09
Publication de l'Index et
des actions mises en
œuvre pour supprimer les
écarts de rémunération

15/10
Transmission au préfet de l'Index
et des actions mises en œuvre

15/11
Lorsque la cible n'est pas
atteinte, fixation et publication
sur le site internet de
l'employeur des objectifs de
chacun des indicateurs

30/11
Transmission au préfet des objectifs
de progression et des informations
relatives à leur publication

7/12
Transmission par le
préfet de l'ensemble des
informations au ministre
chargé des collectivités

31/12
Publication sur le site
internet du ministère
chargé de la FP des
indicateurs et de l'index
de chaque employeur

OUTIL DE CALCUL DE L'INDEX INTÉGRÉ AU RSU



RÉPARTITION DES RÔLES



Les centres de gestion gèrent :

- L'application de saisie du RSU, la plateforme Données sociales
- Le fichier Excel du RSU comprenant l'Index



Site dédié à l'application Données sociales

La DGCL définit :

- Les indicateurs de l'Index
- Les modes de calcul des indicateurs de l'Index



Page de la DGCL consacrée à l'Index

CONDITIONS DE CALCUL DE L'INDEX

Indicateur	Conditions de calcul	Indicateurs concernés
Index	Au moins 50 agents permanents	Indicateurs 1.1.1 et 1.2.1
1/ l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	Au moins 10 fonctionnaires femmes et 10 fonctionnaires hommes rémunérés au 31/12/2023	Indicateur 1.1.1
2/ l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels	Au moins 10 femmes contractuelles et 10 hommes contractuels sur emploi permanent rémunérés au 31/12/2023	Indicateur 1.2.1
3/ les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Au moins 10 femmes et 10 hommes promus sur avancement de grade au choix	Indicateur 1.9.6.1 (avancements de grade au choix)
4/ le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.	Pour toutes les collectivités concernées par l'Index	Indicateur 3.4.0.1

LES INDICATEURS DE L'INDEX

Indicateur	Indicateurs pris en compte dans la formule de calcul
1/ Ecart de rémunération pour les fonctionnaires	Indicateurs 3.1.1 (rémunérations des fonctionnaires) et 1.1.4 (équivalent temps plein rémunéré des fonctionnaires)
2/ Ecart de rémunération pour les agents contractuels	Indicateurs 3.2.1 (rémunérations des contractuels sur emploi permanent) et 1.2.4 (équivalent temps plein rémunéré des contractuels sur emploi permanent)
3/ Ecarts de taux de promotion de grade	Indicateur 1.9.6.1.a (avancements de grade aux choix par appréciation de la valeur professionnelle ou suite à un examen professionnel) Indicateur 1.9.6.1.c (promouvables au choix pour un avancement de grade par appréciation de la valeur professionnelle ou suite à un examen professionnel)
4/ Répartition des dix plus hautes rémunérations par genre	Indicateur 3.4.0.1

TELECHARGER SON INDEX

🏠 ACCUEIL

▼ 📁 Enquête

— Réinitialiser mon enquête

— Saisir mon enquête

▼ 📊 Analyse

— Exporter mes données
sociales

▼ ? Aide

— Voir la FAQ

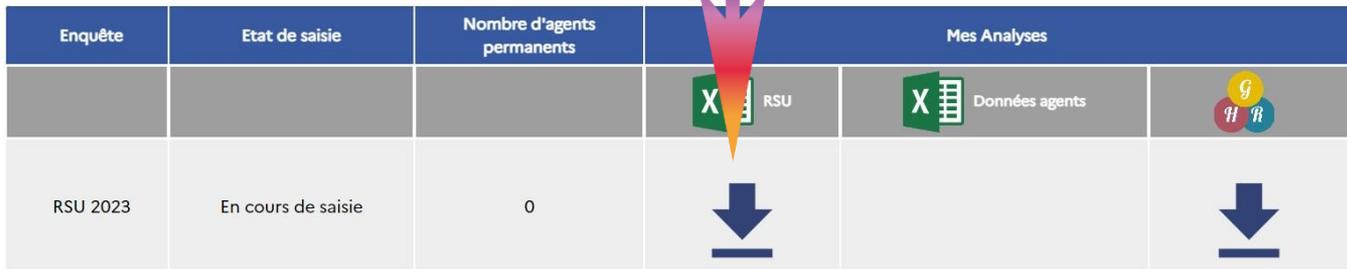
— Poser une question

— Visualiser mes réponses

Lien vers GPEEC

1) Sur le menu d'accueil, cliquez sur « Exporter mes données sociales »

2) Une fenêtre s'ouvre, cliquez sur la flèche du RSU 2023



The screenshot shows the 'Analyse' menu on the left, which is highlighted with a red box. The 'Exportation des données sociales' option is selected. A large, colorful arrow points from this option to the 'RSU' column in the table below. The table has columns for 'Enquête', 'Etat de saisie', 'Nombre d'agents permanents', and 'Mes Analyses'. The 'RSU' column contains a green Excel icon and the text 'RSU'. Below this, a blue arrow points to the 'RSU 2023' row. The 'Mes Analyses' column contains a green Excel icon and the text 'Données agents', with a blue arrow pointing to the 'RSU 2023' row. The 'RSU 2023' row also has a blue arrow pointing to the 'Etat de saisie' column.

Enquête	Etat de saisie	Nombre d'agents permanents	Mes Analyses		
			📄 RSU	📄 Données agents	👤 H R
RSU 2023	En cours de saisie	0	↓	↓	↓

TELECHARGER SON INDEX



Transmission de la procédure complète d'extraction du RSU de l'application Données sociales dans le tchat du webinaire. Procédure également disponible [en ligne](#)



Possibilité de récupérer votre fichier Excel comprenant votre Index sans avoir transmis votre RSU



En revanche, nécessité d'être en mode « tableau par tableau » pour télécharger le fichier. Le téléchargement ne fonctionne pas si vous êtes en mode « agent par agent » sur l'application Données sociales.



FICHER EXCEL DU RSU INTEGRANT L'INDEX

Une fois les données importées sur le fichier Excel, des onglets relatifs à l'Index apparaissent.

Sur la première page du fichier Excel, un bouton permet d'exporter votre score sous format PDF.

Exporter les notes de l'INDEX

fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

l'automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

A_LIRE | Page de garde | Infos_col | Sommaire | INDEX_NOTE | INDEX_CALCULABLE | INDEX_AIDE | INDEX_SEUIL | res_ind1 | res_ind2 | res_ind3&4



FICHER EXCEL DU RSU INTEGRANT L'INDEX

INDEX_NOTE

INDEX_NOTE : score global de l'Index et score de chaque indicateur

INDEX_CALCULABLE

INDEX_CALCULABLE : données sur chaque indicateur pour savoir s'ils remplissent les conditions pour être calculés

INDEX_AIDE

INDEX_AIDE : indication sur les 3 conditions requises pour être concerné par l'Index et des contrôles de cohérence à réaliser

INDEX_SEUIL

INDEX_SEUIL : distribution des notes en fonction des résultats (plusieurs scénarios possibles dans le cas où des indicateurs ne pourraient pas être calculés)

RÉSULTATS DE L'INDEX

Que faire si le résultat des indicateurs paraît incohérent ?

Le score de l'Index est calculé à partir des données saisies dans le RSU. Pour fiabiliser le résultat :



Vérifier les contrôles de cohérence sur l'application Données sociales ;



Utiliser la synthèse automatisée du RSU pour contrôler vos données sur la rémunération ;



Contrôler vos données directement sur le fichier Excel en suivant les indications de l'onglet INDEX_AIDE. Trois onglets détaillent les calculs réalisés à partir de vos données.



res_ind1	res_ind2	res_ind3&4
----------	----------	------------



Si vous constatez des incohérences, nous vous conseillons de corriger vos données sur l'application Données sociales et d'extraire à nouveau votre fichier Excel. Seules les données saisies sur cette plateforme seront transmises à la DGCL.

RESSOURCES

Pour vous aider dans la saisie du RSU, consultez le guide utilisateur de l'application Données sociales.

Toutes les étapes y sont décrites pas-à-pas :

- > Accès à l'application en ligne
- > Renseignement de vos données
- > Transmission de votre RSU
- > Téléchargement de votre fichier Excel et de la synthèse du RSU

D'autres ressources sur le RSU disponibles sur notre page dédiée

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

GUIDE UTILISATEUR 2024 | SAISIE DU RSU

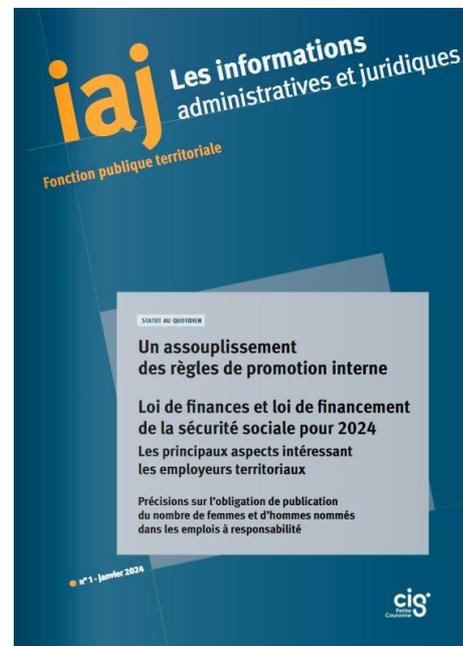


RESSOURCES

Deux ressources juridiques dédiées à l'Index sont proposées par le CIG :



- Une fiche de la Banque d'informations pour la gestion du personnel territorial (BIP) porte sur l'Index.
- Le numéro de septembre des informations administratives et juridiques (IAJ) comportera un article sur l'Index.





RESSOURCES

Pour les questions relatives au RSU et à l'application Données sociales, contactez le CIG :

- Par téléphone au 01 56 96 81 40
- Par mail : bilansocial@cig929394.fr



Pour les questions relatives aux formules de calcul de l'Index, contactez la Direction générale des collectivités locales (DGCL) :

- Par mail : dgcl-index@dgcl.gouv.fr



RESSOURCES

Pour vous inspirer afin d'alimenter des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, différentes ressources sont disponibles sur le site du CIG :

Une enquête sur les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles

Un outil de sensibilisation pour déconstruire les idées reçues

Un outil pour générer un plan d'action égalité professionnelle et un baromètre calculé sur les données de votre RSU

Des études statistiques sur les inégalités entre les femmes et les hommes en petite couronne et au niveau national

Les comptes-rendus des échanges de pratiques sur l'égalité femmes-hommes

Et encore d'autres ressources...

PROCHAIN RDV

- Atelier d'échanges de pratiques sur l'égalité femmes-hommes le 7 novembre 2024 sur les écarts de rémunération
- Inscriptions ouvertes en ligne



QUESTIONS



MERCI !

Des questions ?

CIG Petite Couronne

Solenne LEPINGLE

Directrice de l'emploi territorial
s.lepingle@cig929394.fr

Jean GHEROLDI

Chargé d'études et conseil RH
j.gheroldi@cig929394.fr
