



Pantin, le 23 avril 2026

COMMUNIQUÉ

Comprendre et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans les collectivités territoriales

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 est en cours de transposition dans le droit français. Cette disposition vise en particulier à réduire les inégalités entre femmes et hommes. Or le CIG Petite Couronne vient justement de publier un guide pratique pour accompagner les collectivités dans l'analyse des écarts de rémunération et sur les leviers pour les résorber.

Les inégalités salariales persistent dans la fonction publique territoriale : en moyenne, les femmes perçoivent 7,9 % de moins que les hommes¹. Pourtant, le statut est censé garantir neutralité et équité dans la gestion des carrières et des rémunérations. Par ailleurs, les obligations s'intensifient pour encourager les employeurs territoriaux à réduire ces écarts, notamment depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Force est donc de constater que les dispositions réglementaires, si elles sont nécessaires, ne sont pas toujours suffisantes pour favoriser à elles seules l'égalité professionnelle. Afin d'aider les employeurs publics dans cette démarche, le CIG Petite Couronne met à disposition un guide méthodologique pour les outiller face à cet exercice complexe. Le guide propose une démarche structurée en cinq étapes :

- Identifier les écarts de rémunération grâce à des indicateurs fiables ;
- Analyser et mettre en forme les données pour faciliter leur appropriation ;
- Comprendre les causes principales des écarts (ségrégation professionnelle, plafond de verre, temps partiel...) ;
- Mobiliser les outils existants pour réaliser un autodiagnostic ;
- Agir avec des pistes concrètes pour réduire les inégalités salariales.

Destiné aux directions des ressources humaines, aux personnes en charge de l'égalité professionnelle, aux élus et à toute personne engagée pour une fonction publique territoriale plus équitable, ce guide propose des ressources opérationnelles aux collectivités pour répondre aux obligations légales et établir un diagnostic précis.

¹ DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2024, p. 100.

Car comme le souligne Jean Gheroldi, chargé d'études et conseil RH, « *objectiver les écarts et en comprendre les causes est indispensable pour agir efficacement. Les inégalités de rémunération ne relèvent pas seulement de situations individuelles : elles traduisent des mécanismes structurels, comme la ségrégation professionnelle, l'accès inégalitaire aux emplois supérieurs ou les interruptions de carrière.* »

Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial, ajoute que « *ce guide a été conçu pour accompagner les collectivités dans l'analyse de leurs données rémunération, et rester valable quelles que soient les évolutions législatives. Il propose un panel d'indicateurs concrets permettant de fiabiliser la conduite de ce diagnostic nécessaire, afin d'inscrire durablement l'examen des écarts de rémunération femmes/hommes dans les pratiques de gestion.* »

Pour consulter le guide « Les écarts de rémunération femmes-hommes dans les collectivités » (CIG Petite Couronne – Février 2026) :

<https://www.cig929394.fr/publications/guide-sur-les-ecarts-de-remuneration-f-h/>

Pour en savoir plus sur l'action du CIG Petite Couronne en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes :

<https://www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/pilotage-et-assistance-rh/egalite-professionnelle/>

À propos du CIG Petite Couronne :

Établissement public créé en 1984 et spécialisé dans la gestion des ressources humaines, le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Île-de-France intervient pour le compte de quelque 320 collectivités territoriales et établissements publics des Hauts-de-Seine, de la Seine–Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Parce que chaque problématique RH mérite une réponse précise et adaptée, apportée par un expert du sujet, parce que chaque collectivité a ses propres spécificités, parce que dans RH il y a Humain, les décisions à prendre dans ce domaine sont toujours plus sensibles. C'est pourquoi le CIG Petite Couronne :

- *accompagne les collectivités au plus près du terrain sur des problématiques complexes ;*
- *prépare les collectivités à faire face aux défis RH de demain, dans un esprit visionnaire, innovateur et animé par l'intérêt général ;*
- *fait vivre des communautés de personnes motivées autour des questions et des évolutions des RH.*

Contact presse :

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

➤ **Gaël Chartier**

Chargé de projets communication

Direction de la communication

01 56 96 83 42 / communication@cig929394.fr