

80/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

Score global	80/100	
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	47/50	Indicateur 1 calculable
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	15/15	Indicateur 2 calculable
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)	8/25	Indicateur 3 calculable
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10	Indicateur 4 calculable

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

Indicateur 1 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de fonctionnaires hommes : 887 IND 1.1.1\IG385	Indicateur 1 calculable cf INDEX_AIDE
Nombre de fonctionnaires femmes : 1 067 IND 1.1.1\IH385	
Indicateur 1	3,0% d'écart en valeur absolue

Indicateur 3 :	
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	
Nombre d'hommes promus : 65 IND 1.9.5 - 1.9.6.1\IB25+IND 1.9.5 - 1.9.6.1\IB26	Indicateur 3 calculable cf INDEX_AIDE
Nombre de femmes promus : 79 IND 1.9.5 - 1.9.6.1\IC25+IND 1.9.5 - 1.9.6.1\IC26	
Indicateur 3	5,2% en pourcentage

Indicateur 2 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de contractuels hommes : 113 IND 1.2.1\IR94+IND 1.2.1\IT94	Indicateur 2 calculable cf INDEX_AIDE
Nombre de contractuels femmes : 205 IND 1.2.1\IS94+IND 1.2.1\IU94	
Indicateur 2	1,2% d'écart en valeur absolue

Indicateur 4 :	
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	
Nombre d'hommes : 6	Indicateur 4 calculable cf INDEX_AIDE
Nombre de femmes : 4	
Indicateur 4	4

Scénario normal	Calculable
Indicateur 1 :	1
Indicateur 2 :	1
Indicateur 3 :	1

Etape 1 : Obligation de produire un index.

L'obligation pour les employeurs de produire un index répond à trois conditions cumulatives :

La première condition dépend de la nature juridique de la structure, ainsi un index doit être établi chaque année par les régions, les départements et le Conseil national de la fonction publique territoriale. Pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale cette condition s'accompagne d'un seuil de plus de 40 000 habitants en 2023 et 2024.

Dans le cas des communes surclassées démographiquement, c'est la population sur pondérée qui est prise en compte.

La deuxième condition est relative au nombre d'agents de la structure. Pour qu'une des structures mentionnées ci-dessus produise un index, celle-ci doit avoir rémunéré au moins 50 agents permanents en 2023 et 2024, et que la structure existe depuis le 1er janvier 2023.

La deuxième condition est contrôlée via les indicateurs 1.1.1 et 1.2.1.

S'il y a interrogation à ce sujet, vérifiez si les totaux des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent sont bien cohérents.

La troisième et dernière condition est qu'il y ait au moins deux des quatre indicateurs de l'index qui soient calculables.

Le résultat de ces tests est visible dans l'onglet "INDEX_CALCULABLE".

Etape 2 : Indicateurs calculables

Indicateur 1 calculable : Il faut que la collectivité rémunère en 2024 au moins 10 fonctionnaires femmes et 10 fonctionnaires hommes.

La vérification que l'indicateur 1 soit calculable est réalisée via l'indicateur 1.1.1.

Indicateur 2 calculable : Il faut que la collectivité rémunère en 2024 au moins 10 femmes et 10 hommes contractuels sur emploi permanent.

La vérification que l'indicateur 2 soit calculable est réalisée via l'indicateur 1.2.1.

Indicateur 3 calculable : Il faut que la collectivité promeut en 2024 au moins 10 femmes et 10 hommes promus sur avancement de grade (au choix, examen professionnel).

La vérification que l'indicateur 3 soit calculable est réalisée via l'indicateur 1.9.6.1.A

Indicateur 4 calculable : il est calculable pour toutes les collectivités qui remplissent les deux premières conditions de l'étape 1.

Les données sur l'indicateur 4 sont dans l'indicateur 3.4.0.1.

Etape 3 : Incohérences vérifiables sur les résultats des indicateurs

Indicateur 1 :

Tous les écarts sexuels et la décomposition des différentes rémunérations par filière/catégorie/genre sont disponibles via l'onglet "res_ind1".

La première vérification à réaliser est de s'assurer de la cohérence des rémunérations mensuelles moyennes par filière/catégorie/genre.

S'il y a incohérence à ce niveau, cela peut provenir des ETPR renseignés dans l'indicateur 1.1.4 et/ou des rémunérations de l'indicateur 3.1.1 via les colonnes 3.1.1.1 "Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)", en soustrayant la sur-rémunération outre-mer (3.1.1.10) s'il y en a.

Le montant 3.1.1.1 est y compris la sur-rémunération outre-mer, une erreur possible est d'avoir renseigné le 3.1.1.1 hors sur-rémunération outre-mer.

La seconde vérification, une fois la première effectuée, est de contrôler la répartition entre traitement fixe et primes et indemnités

Le traitement est calculé en soustrayant le total des primes et indemnités des montants bruts totaux via l'indicateur 3.1.1.

Le total des primes et indemnités est calculée en sommant les colonnes 3.1.1.2, 3.1.1.5, 3.1.1.6 et 3.1.1.7 de l'indicateur 3.1.1.

La part des primes par filière/catégorie/genre calculée dans l'onglet "res_ind1" (colonnes Q et R), permet une première vérification.

La décomposition primes et indemnités en rémunération mensuelle moyenne (colonnes S à AD) permet une deuxième vérification.

Une erreur possible est d'avoir comptabilisé dans les colonnes 3.1.1.2, la NBI, le CTI ou les heures supplémentaire ; elles seraient alors comptées deux fois.

Attention également à ne pas renseigner la sur-rémunération outre-mer dans les colonnes 3.1.1.2.

Indicateur 2 :

Tous les écarts sexuels et la décomposition des différentes rémunérations par filière/catégorie/genre sont disponibles via l'onglet "res_ind2".

La première vérification à réaliser est de s'assurer de la cohérence des rémunérations mensuelles moyennes par filière/catégorie/genre.

S'il y a incohérence à ce niveau, cela peut provenir des ETPR renseignés dans l'indicateur 1.2.4 et/ou des rémunérations de l'indicateur 3.2.1 via les B et C "Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)", en soustrayant la sur-rémunération outre-mer (colonnes C et D) s'il y en a.

Les colonnes B et C sont y compris la sur-rémunération outre-mer, une erreur possible est d'avoir renseigné ces colonnes hors sur-rémunération outre-mer.

La seconde vérification, une fois la première effectuée, est de contrôler la répartition entre traitement fixe et primes et indemnités

Le traitement est calculé en soustrayant le total des primes et indemnités des montants bruts totaux via l'indicateur 3.2.1.

Le total des primes et indemnités est calculée en sommant les colonnes D, E et J à M de l'indicateur 3.2.1.

La part des primes par filière/catégorie/genre calculée dans l'onglet "res_ind2" (colonnes Q et R), permet une première vérification.

La décomposition primes et indemnités en rémunération mensuelle moyenne (colonnes S à AB) permet une deuxième vérification.

Une erreur possible est d'avoir comptabilisé dans les colonnes D et E, le CTI ou les heures supplémentaire ; elles seraient alors comptées deux fois.

Attention également à ne pas renseigner la sur-rémunération outre-mer dans les colonnes D et E.

Indicateur 3 :

Les taux de promotion ainsi que les écarts de taux de promotion, par type d'avancement de grade, sont disponibles via l'onglet "res_ind3&4".

La première vérification à réaliser est de s'assurer de la cohérence des taux de promotion par type d'avancement de grade, s'ils sont trop faibles ou trop élevés.

Si les taux de promotion sont trop faibles ou trop élevés, cela provient d'une erreur dans le nombre de promus (1.9.6.1.A et/ou 1.9.6.3) et/ou de promouvables (1.9.6.1.C et/ou 1.9.6.4).

Attention à ce que pour la promotion au choix par voix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, le total des promus et le total des promouvables soient identiques entre les indicateurs.

C'est-à-dire entre les indicateurs 1.9.6.1.A et 1.9.6.3 pour les promus, ainsi qu'entre 1.9.6.1.C et 1.9.6.4 pour les promouvables.

Les taux de promotion, au choix par voix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement par filière/catégorie hiérarchique, sont également disponibles dans l'onglet "IND 1.9.6.3.4 dgd".

Indicateur 4 :

Le nombre d'agents du genre le moins représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est disponible via l'onglet "res_ind3&4".

Attention à vérifier que la somme du nombre d'hommes et de femmes du 3.4.0.1 est bien égale à 10.