

Index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT : ouverture de la campagne 2025



Direction générale des
collectivités locales

Paris, le 30 JUIN 2025

La directrice générale
des collectivités locales
à
Mesdames et Messieurs les préfets

Référence	DGCL/2025D/230
Date de signature	30 JUIN 2025
Émetteur	Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale – Bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale (FP3)
Objet	Note relative à la campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pour l'année 2025
Commande	Recenser les collectivités et les établissements publics dans le champ du décret ayant publié leur index sur leur site internet
Action(s) à réaliser	Remonter à la DGCL le tableau de synthèse, consolidé sur votre territoire
Echéance	7 décembre 2025
Contact utile	Affaire suivie par : Clara MURADORE dgcl-index@dgcl.gouv.fr 01 40 07 22 40
Nombre de pages et annexes	5 pages Tableau de suivi, comportant plusieurs onglets

[CLIQUEZ ICI pour télécharger le document](#)

Depuis les décrets n°2024-801 et n° 2024-802 l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devient une obligation mesurable pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants. L'index égalité professionnelle, désormais obligatoire, évalue chaque année les écarts de rémunération, de promotion et la représentativité des femmes parmi les plus hautes rémunérations.

Publication des résultats de l'index et des actions correctrices avant le 30 septembre sur le site de la collectivité

Transmission de la preuve au préfet avant le 15 octobre

Objectifs de progression obligatoires si l'index est < 75 points, à publier avant le 15 novembre. Si l'index est inférieur à 75, publication obligatoire des objectifs de progression avant le 15 novembre, et transmission de la preuve avant le 30 novembre.

Sanctions financières prévues en cas de manquement ou de non-atteinte répétée de la cible. En cas de non-publication ou de non-atteinte du seuil pendant 4 années consécutives, des pénalités financières sont prévues (de 0,1% à 1% de la masse salariale, modulables selon les efforts réalisés).

👉 Cet index, calculé sur 100 points, vise à renforcer la transparence et l'égalité salariale dans la fonction publique territoriale.

L'index sur 100 points est calculé à partir de 4 indicateurs pondérés, il mesure les écarts de rémunération, de promotion, et la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

[Télécharger Note campagne de mise en place des index mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes FPT 2025](#)