



**PRÉFET
DE VAUCLUSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de la Citoyenneté et de la légalité

Service des Relations avec
les collectivités territoriales
Pôle Affaires générales et foncières

Avignon, le **13 AOUT 2026**

le Préfet de Vaucluse

à

- Madame la Présidente du Conseil départemental de Vaucluse
- Monsieur le Maire d'Avignon
- Monsieur le Président du Grand Avignon
- Monsieur le Président de la Communauté d'agglomération Ventoux Comtat Venaissin
- Monsieur le Président de la Communauté d'agglomération Les Sorgues du Comtat
- Monsieur le Président de la Communauté de communes du Pays d'Orange en Provence
- Monsieur le Président de la Communauté d'agglomération Lubéron Monts de Vaucluse

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 2026

Réf : DGCL/2026D/376

Déclarée grande cause nationale du quinquennat 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, les décrets n°2024-801 et n°2024-802 ont instauré l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, 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, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale, 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 œuvre 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 vous a été rendu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette réglementation vous impose 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 (I),
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (article 1^{er} du décret n° 2024-802) (II),

A terme, les résultats obtenus par chaque employeur seront publiés sur le site internet du ministère de la fonction publique et devront faire l'objet d'une transmission à la DGCL pour consolidation des données (III).

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 vos sites internet, **au plus tard le 30 septembre 2026**.

Vous avez l'obligation de transmettre la preuve de cette publication à mes services **avant le 15 octobre de chaque année** (article 5 du décret n° 2024-801).

B) Sanction

En cas de non envoi de la preuve de publication avant le 15 octobre, il sera procédé à votre mise en demeure en vous demandant de la produire dans un délai d'un mois (article 7 du décret n°2024-801). Si celle-ci reste sans effet, il sera mis à votre charge 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 établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants,

- 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et établissements publics de coopération intercommunale.

II/ Obligation d'atteindre la cible de 75 points

A) Non-atteinte de la cible

Vous devez, au regard des indicateurs de l'index, atteindre la cible de 75 points. Lorsque le résultat est inférieur à 75 points, vous avez l'obligation de publier les objectifs de progression sur votre site internet, **avant le 15 novembre de chaque année** (article 4 du décret n° 2024-801).

La preuve de cette publication doit également nous 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, vous devrez m'adresser un rapport motivé.

Il m'appartiendra alors, dans le respect du cadre de la procédure contradictoire et selon les modalités présentées au 2ème alinéa de cet article, de vous notifier mon intention de vous appliquer une pénalité et de vous enjoindre à transmettre vos observations écrites ou orales, sous un mois, ainsi que le niveau de rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de votre structure.

Pour déterminer le montant de la pénalité, il sera tenu compte des mesures rectificatives que vous avez prises 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 votre structure. Au regard des éléments fournis, le montant de la pénalité financière pourra être réduit jusqu'à 50 %, en fonction du résultat obtenu.

III/ Publication des résultats des index pour la fonction publique territoriale sur le site du ministère de la fonction publique

Les indicateurs de l'index de chaque employeur public doivent être publiés sur le site du ministère de la fonction publique **le 31 décembre de chaque année** (article 3 du décret n° 2024-801).

La DGCL souhaite une remontée des informations au plus tard au 7 décembre 2026. **C'est pourquoi, je vous demande de bien vouloir me faire remonter ces informations le 1^{er} décembre au plus tard.**

Rappel du calendrier 2026 :

- Au plus tard le **30 septembre** : Publication des indicateurs et de l'index sur votre site internet
- 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 votre site internet
- Au plus tard le **30 novembre** : Transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.

Le Service des relations avec les collectivités territoriales se tient à votre disposition pour répondre à vos interrogations à l'adresse mail pref-collectivites-locales@vaucluse.gouv.fr

Pour le Préfet et par délégation,
la Secrétaire Générale

Charlène DUQUESNAY