

Annexe n° 1

Fiche méthodologique relative à la publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la fonction publique territoriale

Aux termes de l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

1. Définition

Les employeurs concernés publient la masse salariale brute annuelle cumulée des 10 plus hautes rémunérations. A cette fin, chaque employeur consolide les rémunérations par agent et par année civile. Les 10 plus hautes rémunérations sur l'année civile sont déterminées à partir des rémunérations brutes non redressées du temps partiel ou de la durée d'emploi de l'agent.

Par exemple, si un agent entre en fonction en milieu d'année, sa rémunération annuelle considérée ici sera la moitié de celle qu'il aurait perçue s'il avait occupé le poste toute l'année.

Tous les agents rémunérés par un employeur concerné doivent être pris en compte quel que soit leur statut ou la nature de leur contrat de travail. Les élus sont par contre exclus du champ.

Toutes les rémunérations brutes sont à prendre en compte en réintégrant les avantages en nature à l'exception des remboursements de frais. Elles incluent notamment :

- les rémunérations principales (traitement indiciaire brut, bonification indiciaire et nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions, indemnités de résidence à l'étranger, majorations de traitement, ...);
- les accessoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ;
- les primes et indemnités qui font l'objet de versements ponctuels (intéressement collectif, bonus annuel, indemnisation de jours de CET, indemnité de départ ...);
- les avantages en nature (logement de fonction ...);
- le cas échéant, les indemnités servies après service fait (heures supplémentaires, astreintes ...);
- les rémunérations annexes (rémunération pour des actions de formation, participation à des jurys d'examen ou concours, ...).

Les rattrapages et rappels sont inclus dans les rémunérations brutes. On considère toutes les rémunérations brutes perçues par un même agent ou salarié, versé par l'employeur au cours de l'année civile.

Les remboursements de frais de déplacement et de mission ne sont en revanche pas pris en compte.

Les cotisations patronales ne sont pas comprises dans la rémunération brute des salariés. Les cotisations salariales en font partie.

2. Méthode de publication

Les employeurs mettent en ligne sur leur site internet avec une adresse (url) stable un fichier répondant à leur obligation au titre de l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique. Les données devront y figurer sous la forme d'un tableau à compléter chaque année :

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires ¹	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois ²	Commentaires
.....	2023
.....	2022
.....	2021
.....	2020
.....	2019
.....	2018

Ce fichier unique par employeur devra s'enrichir chaque année de manière à accumuler les données de toutes les années depuis 2018.

L'url est communiquée à la DGCL pour le versant fonction publique territoriale. Dans la mesure du possible, le fichier est au format CSV (le séparateur demandé entre les données étant le « ; ») et se nomme alors de manière conventionnelle top10remuneration.csv. Si le format CSV n'est pas disponible, merci de privilégier un format Excel ou LibreOffice (top10remuneration.xlsx – ou .xls – ou top10remuneration.ods).

3. Applicabilité

Dès à présent, doivent être publiées les données relatives à la masse salariale brute des dix plus hautes rémunérations, le nombre de femmes et d'hommes parmi ses bénéficiaires.

Ces données pour chaque année devront être publiées avant le 31 mai de l'année suivante sur le site internet de chaque employeur. Ainsi, et au plus tard au 31 mai 2026, les employeurs devront mettre en ligne les résultats pour l'année 2025.

La consolidation des données sera établie à partir de la communication faite par les employeurs des url des fichiers de données. Dans ce cadre, les employeurs devront au préalable adresser les url de leurs fichiers de données à la préfecture.

¹ L'expérience des jaunes budgétaires sur les opérateurs de l'État, déjà soumis à une obligation similaire, montre que certains déclarants peuvent avoir moins de 10 salariés. C'est pour cette raison que le tableau inclut une colonne nombre d'hommes et une colonne nombre de femmes.

² La durée cumulée en nombre de mois correspond à la somme des durées d'activité des 10 personnes percevant les plus hautes rémunérations. Par exemple, si chacun a travaillé l'année entière, la durée cumulée vaudra $10 \times 12 = 120$ mois. Si parmi ces 10 personnes une a été rémunérée pour 8.5 mois, la somme vaudra $9 \times 12 + 8.5 = 116.5$. Cette colonne fournira un élément d'explication aux variations annuelles, les rémunérations n'étant pas redressées de la durée d'activité.