

Rémunération des fonctionnaires : parce que je le vau**x** bien !

Journée d'étude du 31 mai 2024

L'EXPERTISE WEKA



INTÉGRAL Ressources humaines

Une solution conçue pour répondre de manière opérationnelle à toutes vos problématiques et sécuriser vos prises de décision



+ de 1 000

Fiches pratiques et méthodologiques



+ de 500

Outils et modèles opérationnels



+ de 3 000

DRH des collectivités et établissements publics nous font confiance



RESSOURCES NUMÉRIQUES

Fiches et outils personnalisables accessibles depuis votre compte en ligne sur weka.fr



VEILLE & ACTUALITÉ

Restez informé sur vos sujets et soyez alerté de toute l'actualité du secteur public sur weka.fr




ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE

25 juristes experts du secteur public disponibles pour répondre à toutes vos questions



POUR PLUS D'INFORMATIONS
SCANNEZ CE QR CODE !
ou visitez www.weka.fr

Contactez-nous :

 01 53 35 17 17

 relation.clientele@weka.fr

- Édito p. 4
- Le mot de l'éditeur p. 5
- Vincent Lescaillez : « Le monde territorial a acquis une maturité en matière de gestion RH » p. 6
ENTRETIEN
- Pour un dispositif d'intéressement collectif au mérite des agents p. 10
ACTUALITÉ
- Verser le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (Rifseep) : bénéficiaires et calcul p. 12
FICHE WEKA
- Perrine Cainne : Prime d'engagement collectif : valoriser les projets et les agents qui les portent p. 19
ENTRETIEN
- Verser la prime d'intéressement à la performance collective : bénéficiaires et calcul p. 21
FICHE WEKA
- Le régime indemnitaire des policiers municipaux change à compter du 1^{er} juillet 2024 p. 25
ACTUALITÉ
- Rémunération : les grandes collectivités devront publier leur « index égalité » avant fin septembre p. 27
ACTUALITÉ
- Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique p. 29
FICHE WEKA



ÉDITO

« Compenser et récompenser ». C'est ainsi qu'un groupe d'élèves de l'INET avait intitulé une étude réalisée il y a quelques années à propos du RIFSEEP. La question reste plus que jamais d'actualité, depuis que le gouvernement réinterroge la question de la « rémunération au mérite ». Avec le RIFSEEP, les employeurs territoriaux ont en effet la possibilité, sur une partie non négligeable de la rémunération versée aux agents (1/3 en moyenne), de définir et de mettre en œuvre une véritable politique salariale, qui leur permet de distinguer, à tous les sens du terme, certaines caractéristiques du travail des agents. Tout en restant garante d'une équité de traitement, et dans le respect du principe de parité, la collectivité pourra choisir de mettre davantage en valeur ce qui relève de contraintes particulières, voire de pénibilités, ou d'insister plutôt sur la manière de servir de ses agents, et leur capacité à atteindre des résultats. S'agissant de cette dernière dimension, les outils à disposition des DRH existent déjà : Complément Indemnitaire Annuel, Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services. Et pourtant, on constate que peu en font usage, ou alors souvent dans un sens qui s'éloigne de l'esprit initial des textes, avec une variabilité qui s'amointrit au fil du temps.

Est-ce à dire que les outils sont mal adaptés ? Que le principe même de la rémunération au mérite est inadapté à la fonction publique ? Ou, plus pragmatiquement, que les collectivités n'ont pas une maîtrise suffisante de leurs ressources pour mettre en place un tel système sur le long terme ? Le mérite doit-il s'envisager autrement dans nos organisations publiques ? La rémunération peut-elle s'envisager sous un angle non monétaire ?

Ce sont toutes ces questions, et bien d'autres, que les participants à la journée d'études de Bordeaux se sont posés le 31 mai dernier, éclairés par les réflexions et les témoignages d'intervenants issus de d'horizons variés. Merci à notre partenaire WEKA de faire revivre ces débats dans ce livre blanc !



Vincent Lescaillez

Président de l'ADRHGCT,
DGA RH et Administration Générale de Bordeaux Métropole



LE MOT DE L'ÉDITEUR

Garantir des services publics de qualité, recruter des talents dans un contexte de concurrence accrue et maintenir une attractivité qui dépasse les frontières de la simple reconnaissance monétaire ; tels sont les défis auxquels la fonction publique est confrontée. Face à ces enjeux d'importance, la rémunération reste une question centrale, souvent débattue.

C'est pour répondre à cette problématique que l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) a organisé, le 31 mai 2024, une journée d'étude justement intitulée : « Rémunération des fonctionnaires : parce que je le vau**x** bien ! ». Cet événement fut riche en échanges, en discussions sur les outils actuels, les innovations envisageables et les pratiques inspirantes.

Ce livre blanc, fruit du partenariat entre l'ADRHGCT et Éditions WEKA, est l'aboutissement de cette journée d'étude. Il rassemble les analyses, témoignages et pistes de réflexion tracées durant cet événement, mais il propose davantage. L'objectif : offrir une boîte à outils pour envisager et mettre en œuvre une politique salariale adaptée aux enjeux d'attractivité, d'équité et de reconnaissance dans le service public.

Des initiatives audacieuses, comme la prime d'engagement collectif du CHU de Bordeaux, ou encore les politiques indemnitaires repensées dans certaines collectivités, montrent qu'il est possible de conjuguer attractivité, équité et motivation. Ces exemples illustrent une fonction publique territoriale mature, en capacité d'avoir recours aux leviers juridiques et sociaux à sa disposition pour innover et valoriser l'engagement de ses agents.

Très loin des clichés sur la fonction publique, cet opus illustre la créativité des employeurs publics lorsqu'ils osent explorer. Qu'il s'agisse de réformer les régimes indemnitaires, de valoriser l'engagement individuel et collectif ou d'offrir des avantages non monétaires, les solutions existent. Il ne s'agit pas uniquement de rémunérer le travail, mais de reconnaître l'engagement et de valoriser le rôle indispensable des agents publics dans la société. Parce que, oui, ils le valent bien.

Claire Demunck

Directrice éditoriale et du développement produits – WEKA



« Le monde territorial a acquis une maturité en matière de gestion RH »

Entretien avec Vincent Lescaillez, président de l'Association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT), Directeur général adjoint RH et Administration de Bordeaux Métropole.

L'ADRHGCT fait partie des acteurs de la territoriale, aujourd'hui plus entendus par l'État en matière de gestion RH et de statut. Selon son président, certaines actions communes entre associations professionnelles, observées aussi au niveau des employeurs territoriaux, montrent une maturité qui permet de peser davantage. Volontariste, Vincent Lescaillez estime, après la journée du 31 mai sur le sujet de la rémunération, qu'il faut se saisir des outils existants et savoir être créatif. Un levier essentiel, selon lui, pour être un employeur attractif.

■ **WEKA :** *Vous êtes président de l'ADRHGCT depuis octobre 2023. Quelles premières leçons en tirez-vous ?*

Vincent Lescaillez : out d'abord, il y a une continuité entre les différentes présidences qui se sont

succédées au sein de notre association. Chacune l'a emmenée un cran plus loin dans sa visibilité et dans son identification comme un interlocuteur sur les sujets propres à nos métiers de responsables de la gestion RH. Aujourd'hui, nous faisons partie des associations professionnelles reconnues et invitées par le gouvernement. Même si nous ne sommes pas toujours entendus, nous avons voix au chapitre. Mais il faut rester modeste car nous ne sommes pas les seuls à porter des propositions comme la simplification des déclarations de vacances d'emploi, l'entrée facilitée des apprentis dans la fonction publique ou les concours sur titre. Il existe une convergence sur quelques mesures pour nous simplifier la vie en tant que professionnel de la gestion RH qui sont sur le point d'être actées en droit.

L'autre intérêt d'une association comme l'ADRHGCT est de partager entre collègues et avec



VINCENT LESCAILLEZ, président de l'Association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT), Directeur général adjoint RH et Administration de Bordeaux Métropole.

ceux qui tentent des initiatives sur tel ou tel champ de la politique RH.

■ **WEKA** : *On reproche parfois une action éparpillée des associations professionnelles avec donc moins d'efficacité. Est-ce toujours le cas ?*

Vincent Lescaillez : Pour gagner en efficacité, notre travail de lobbying doit en effet passer par plus de travail en commun avec les autres associations professionnelles et parvenir à parler d'une seule voix sur certains sujets. Par exemple, nous avons pu signer ensemble – avec le SNDGCT, l'ADT-Inet, l'ANDRHDT, l'association des ingénieurs en chef, Dirigeantes & Territoires, l'AATF, l'ADGCF, l'ANDCDG – des courriers au gouvernement précédent, durant la concertation sur le projet de loi de réforme de la fonction publique, pour réaffirmer des principes communs et la nécessité de préserver les spécificités du statut. Ce type de démarche était bien moins fréquent auparavant et nuisait clairement à notre efficacité collective. La spécificité du monde territorial, avec près de 40 000 employeurs, rend difficile le fait de parler d'une seule voix.

Le mouvement de rapprochement des associations professionnelles, comme des associations d'élus, est intéressant même s'il n'est pas complètement unitaire. La Coordination des employeurs territoriaux constitue une belle aventure en montrant qu'on n'a pas besoin d'institution pour travailler ensemble. C'est le signe d'une maturité du monde territorial car nous n'avons pas besoin qu'on nous donne la permission pour agir. À ce sujet, l'accord du 11 juillet 2023 sur la PSC [protection sociale complémentaire], signé entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, me semble particulièrement intéressant. Il marquera durablement le paysage du dialogue social dans nos collectivités.

■ **WEKA** : *Cela signifie-t-il que vous avez plus de marges de manœuvre qu'on ne le dit ?*

Vincent Lescaillez : Dans la territoriale, j'aime cette capacité à prendre des initiatives, avec une

autonomie et une latitude d'action permettant d'avoir une vraie politique d'employeur. Le statut permet de faire beaucoup de choses. Il est faux d'affirmer que nous sommes sous une forme de tutelle qui nous empêcherait d'agir. Par exemple, à Bordeaux Métropole, nous avons mis en place, pour la première fois en France, un régime de PSC à adhésion obligatoire sur la santé et la prévoyance. Nous avons pu le faire car rien ne l'interdisait ! Ayant déjà plus de 80 % de nos agents adhérents au contrat facultatif, la marche n'était pas si haute même si le travail de défrichage a été très important. Beaucoup de collectivités nous contactent pour en savoir plus et ce système pourrait tout à fait devenir la norme comme dans le privé. En tout cas, cela illustre bien cette maturité dont je parlais car pendant très longtemps, il y a eu le réflexe de se tourner vers le ministère et d'attendre un encadrement juridique, via un décret ou un arrêté, qui plus d'une fois n'est pas nécessaire. Je rappelle aussi le principe de libre administration des collectivités qui laisse la possibilité de faire bon nombre de choses.

Néanmoins, certaines limitations de nos marges de manœuvre restent incompréhensibles et nous aimerions pouvoir faire davantage. Je pense notamment à l'impossibilité de recruter en CDI à la différence de la FPE.

■ **WEKA** : *L'ANDRHGCT a organisé une journée, le 31 mai à Bordeaux, sur la rémunération. Pourquoi avoir choisi ce thème ?*

Vincent Lescaillez : Il y a eu près de 150 participants à notre journée, ce qui est beaucoup et s'explique par l'importance de ce sujet. La rémunération constitue un élément essentiel de l'attractivité des collectivités. L'intérêt a été d'explorer l'ensemble des outils de rémunération qui existent aujourd'hui dans la territoriale mais aussi d'aller voir ce qui pratique dans les autres versants avec des collègues du CHU de Bordeaux venus nous présenter des politiques mises en place chez eux parfois depuis très longtemps, de l'Université de Bordeaux et même du privé avec Audrey Guidez,

Même si nous ne sommes pas toujours entendus, nous avons voix au chapitre.

DRH de France Télévision. Notre idée était d'aider les DRH à recueillir des idées notamment pour mettre en place une rémunération qui prenne en compte le mérite.

Il existe un paysage assez contrasté dans la territoriale avec des grosses différences entre collectivités, au-delà même de leurs tailles. Certains employeurs ont pu se saisir de la question du CIA [complément indemnitaire annuel] pour en faire une vraie rémunération variable liée à l'évaluation professionnelle. D'autres n'ont pas voulu se lancer à cause du coût et de l'ingénierie nécessaire. Concevoir un système de rémunération au mérite signifie en effet d'être très solide sur les évaluations professionnelles nécessitant d'être pleinement objectives. Il faut beaucoup de temps d'ingénierie pour concevoir le système, de temps de dialogue social pour le mettre en place et de temps managérial pour l'appliquer.

Selon mon expérience personnelle, au regard de la faiblesse des montants possibles à verser sur une rémunération au mérite, le jeu n'en vaut pas la chandelle. On y passe beaucoup de temps et, surtout, cela vient polluer l'entretien professionnel qui, même si cela ne porte que sur quelques dizaines d'euros à la fin de l'année, a tendance à ne tourner qu'autour de ça. C'est vraiment dommage.

■ **WEKA : Sur quels autres types de rémunération le débat a-t-il porté ?**

Vincent Lescailliez : Il a permis d'ouvrir des perspectives sur les notions d'intéressement et de prime sur des objectifs collectifs. Sur l'intéressement, le témoignage d'Audrey Guidez sur France Télévision a décrit une distribution collective sur la base du résultat de l'entreprise. Dans la territoriale, nous ne distribuons évidemment pas de résultats mais ce n'est pas réhibitoire. On peut imaginer une provision reposant sur des objectifs de sobriété ou d'économie dans une collectivité : les sommes non dépensées alimenteraient un fond avec des versements, à la fin de l'année, à tous les agents. Un tel dispositif permettrait de créer des dynamiques collectives très intéressantes.

En matière de rémunération, beaucoup d'actions sont déjà possibles dans le cadre actuel. Je pense notamment à l'expérimentation que j'ai pu faire à Cergy-Pontoise dans un cadre juridique qui n'était même pas encore celui du RIFSEEP. On avait encore à l'époque des régimes indemnitaires propres à chaque filière et parfois même à chaque cadre d'emploi. Malgré cela, nous avons réussi à créer un cadre unique pour élaborer une vraie politique de rémunération mettant tout le monde sur des bases communes. Juridiquement, personne ne nous l'a reproché ! Il faut un peu d'audace en passant dans les interstices de la réglementation. Tout ce qui n'est pas interdit est autorisé ! C'est la même démarche aujourd'hui à Bordeaux sur la PSC qui permet d'offrir une protection sociale de meilleure qualité et moins chère aux agents.

■ **WEKA : Le RIFSEEP a dix ans. En dressez-vous un bilan positif ?**

Vincent Lescailliez : Son bilan est effectivement plutôt positif avec un système beaucoup plus simple et homogène qu'avant, même si toutes les filières ne sont pas encore passées au RIFSEEP comme les policiers municipaux, les enseignants des écoles de musique ou les professionnels d'enseignement artistique. Nous disposons d'un paysage plus unifié qui rend possible les comparaisons et visible les inégalités entre cadres d'emploi et entre filières, souvent révélatrices d'inégalités de genre. Cela a été décisif pour corriger des inégalités de fonds entre des filières traditionnellement plus favorisées en termes de rémunération, plus masculines, par rapport à d'autres moins favorisées et plus féminines. À Bordeaux, l'an dernier, un accord signé avec une majorité des organisations syndicales a réussi à faire passer un alignement complet des catégories A administratives sur les catégories A techniques. Cela a été socialement accepté, ce qui n'aurait pas été le cas sans un système RIFSEEP avec des comparaisons beaucoup plus difficiles. Certains agents bénéficiaient de

Il faut un peu d'audace en passant dans les interstices de la réglementation.



primes comme l'IAT [indemnité d'administration et de technicité] alors que d'autres en avaient avec des noms bizarres, le tout avec des rythmes d'évolution différents. Le RIFSEEP a donc eu la vertu de mettre fin à cette situation.

■ **WEKA : Et concernant les critiques ?**

Vincent Lescailliez : Le péché originel du RIFSEEP est d'avoir voulu assigner trop d'objectifs à un seul outil n'intervenant que sur une partie marginale, voire parfois accessoire, de la rémunération. En moyenne, il représente juste un quart de la rémunération même si, dans certains cas, comme pour les catégories A+, cela peut aller jusqu'à 50 %.

Je pense par exemple à la notion d'expérience professionnelle alors que ce n'est pas la vocation du régime indemnitaire de s'en charger. Cette dimension, proche de l'ancienneté, a d'abord vocation à être prise en charge par les avancements d'échelon et de grade. Dans la réglementation d'origine, l'examen de l'expérience professionnelle devait passer par des systèmes de réévaluation réguliers, même pour un agent qui ne changeait pas de poste. En réalité, très peu de collectivités le font estimant que cette évolution, liée uniquement à l'ancienneté, est prise en charge par les échelons ou la progression du point d'indice.

■ **WEKA : Quelles sont les idées-forces ressorties de votre journée de Bordeaux ?**

Vincent Lescailliez : En premier lieu que nous disposons d'outils pour concevoir une vraie politique de rémunération, ce dont tout le monde n'était pas complètement convaincu au départ. Nous ne sommes pas obligés de nous calquer sur des normes conçues pour des ministères qu'il faudrait transposer. Ce message est passé auprès des participants, ce qui constitue une réussite. Même constat pour l'intérêt de développer des outils dans la perspective notamment de la mise en place d'un intéressement qui serait vraiment pertinent.

Autre sujet : la rémunération non-monnaire. Elle peut fonctionner s'il s'agit d'apporter une considé-

ration sincère aux agents. On peut compenser par de l'argent mais aussi par d'autres moyens comme le temps de travail. Des métiers plus pénibles peuvent justifier de l'octroi de jours de repos supplémentaires. Une rémunération en temps a aussi de la valeur. Et cette valeur est de plus en plus perçue par les salariés comme les agents publics. Disposer de plus de temps pour sa vie personnelle rentre en ligne de compte aujourd'hui dans les décisions de candidats pour rejoindre le monde territorial.

En définitive, la politique de rémunération n'est qu'une branche d'une politique RH plus générale englobant tous les aspects de la politique sociale ou de la qualité du travail. Donner un travail de qualité et offrir des conditions de travail de qualité aux agents constituent aujourd'hui un facteur déterminant pour les candidats et font d'une collectivité un employeur attractif ou pas.

Propos recueillis par Philippe Pottière-Sperry

**Nous disposons
d'outils pour
concevoir une
vraie politique
de rémunération.**



Pour un dispositif d'intéressement collectif au mérite des agents

Pour le Sens du service public, un intéressement collectif au mérite serait préférable à une rémunération du mérite individuel. Car l'hypothèse qu'une meilleure reconnaissance monétaire de leur mérite améliore la motivation des agents, et donc la performance du service public, reste à vérifier.

Dans une contribution sur la rémunération au mérite des agents publics publiée fin mai, le Sens du service public pointe les avantages d'une prime collective au mérite, similaire à l'intéressement qui existe depuis longtemps dans le secteur privé. « Si le gouvernement veut promouvoir la rémunération au mérite, la véritable audace serait d'instituer un dispositif public d'intéressement collectif », explique ainsi le think tank qui rappelle qu'une amélioration de la performance des agents publics ne crée pas de richesse monétaire supplémentaire, à redistribuer entre les collaborateurs, et qu'elle n'engendre pas non plus de ressources financières supplémentaires à partager. En revanche, si des objectifs collectifs sont atteints, il est légitime de rémunérer la performance par un gain salarial.

Or, les agents travaillent de plus en plus souvent sur des projets transversaux et dans le cadre d'un fonctionnement administratif « décloisonné », ce qui justifierait de leur attribuer une prime à caractère collectif. Les règles, transparentes et négociées, pourraient faire l'objet d'un accord collectif avec les partenaires sociaux. Les agents seraient tous mobilisés dans une dynamique visant à accroître la performance du service public, en fonction d'indicateurs simples répondant aux priorités de l'employeur : accueil des usagers, transition écologique...

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le dispositif d'intéressement présente l'avantage de constituer une prime collective plafonnée,

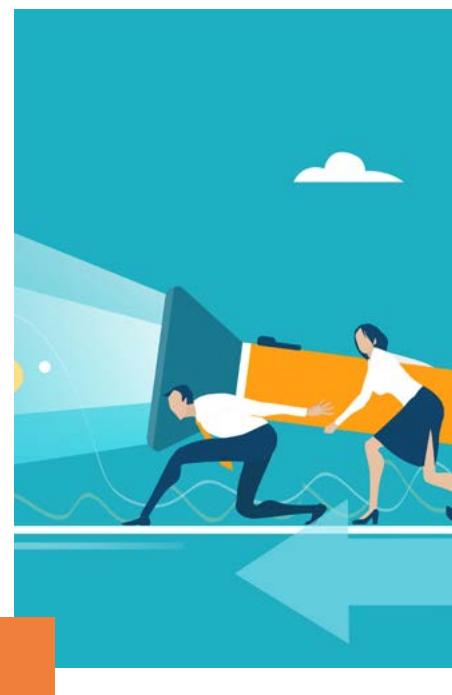
instituée après un accord et de dépendre d'objectifs préalablement définis. Il peut prévoir la formule de calcul (uniforme, proportionnelle au salaire ou au temps de travail) et les critères de répartition entre les agents. L'intéressement peut également être défiscalisé, et versé dans un plan d'épargne lui-même défiscalisé, bloqué pendant plusieurs années et abondé par l'employeur. Un moyen, dans ce cas, de fidéliser les agents dans la durée et de renforcer l'attractivité de la fonction publique.

Pour autant, selon le think tank, la priorité serait d'agir sur la partie fixe de la rémunération, en revalorisant les grilles et en dégelant le point d'indice, à travers des conférences salariales annuelles. Mais, si l'augmentation de la reconnaissance monétaire du mérite devait se traduire par une hausse des primes plutôt que du traitement de base, celles-ci devraient aussi être mieux intégrées au calcul des retraites et non de façon marginale comme aujourd'hui. En effet, le Sens du service public rappelle que le point d'indice est gelé ou quasiment stable depuis près de quinze ans et que la hausse du SMIC « écrase » progressivement par le bas les grilles de carrière ; seules les primes peuvent donc améliorer le revenu des agents. Toutefois, « la progression du salaire par les primes alimente une concurrence malsaine entre employeurs publics » dont les capacités budgétaires sont limitées, dans un contexte structurel de raréfaction des deniers publics.

Martine Courgnaud – Del Ry

Selon un sondage réalisé par le Sens du service public sur LinkedIn au premier trimestre 2024, près de neuf agents sur dix (88 %) estiment qu'ils seraient éligibles à une rémunération au mérite et six sur dix qu'il faudrait valoriser le mérite collectif, de préférence au mérite individuel. Ils citent plusieurs motifs pouvant donner lieu au versement d'une prime collective au mérite : achèvement d'un projet transverse collectif (48 %), surcharge de travail du service (28 %), réalisation d'économies de gestion (12 %)... La contribution à la transition écologique n'est citée que par 4 % des répondants.

La **priorité** serait d'agir sur la **partie fixe** de la **rémunération**.



Verser le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (Rifseep) : bénéficiaires et calcul

4 outils associés

CONTEXTE

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré l'**indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (Ifseep)** dans la fonction publique d'État. Au titre du principe de parité, cette indemnité est transposable dans la fonction publique territoriale.

Cette transposition a été toutefois progressive, au fur et à mesure de la publication des textes d'application.

Ce régime indemnitaire s'est substitué aux régimes indemnitaires tels que la prime de fonctions et de résultats (PFR), l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)... et, de fait, il a simplifié le paysage indemnitaire dans la fonction publique.

Construit sur la base de deux parts, le Rifseep est attribué en tenant compte des **fonctions de l'agent**, mais également de l'**engagement professionnel** et de la **manière de servir de l'agent**.

Les collectivités et les établissements publics disposent toutefois d'une marge de manœuvre pour mettre en place ce régime indemnitaire pour leurs agents.

► 1 - Rappel de la législation en matière de régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale

Les articles L. 714-4 à L. 714-13 du Code général de la fonction publique prévoient notamment que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».

Sur la base de cet article, nous pouvons en conclure qu'en transposant le **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel** (Rifseep) dans la fonction publique territoriale, les collectivités et les établissements publics ne sont liés que par les plafonds fixés pour les agents de l'État et l'obligation, en cas de mise en œuvre du Rifseep, d'instaurer les deux parts : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

Nous présenterons ainsi ci-après le **Rifseep** dans la FPE afin d'en appréhender les mécanismes, les collectivités et établissements publics disposant quant à eux d'une marge de manœuvre pour construire leur propre régime indemnitaire.

► 2 - Les bénéficiaires du Rifseep

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est applicable dans la fonction publique d'État (FPE). Ce régime indemnitaire, qui vise particulièrement à valoriser l'exercice des fonctions, se substitue aux régimes indemnitaires

existants.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel avait vocation à se déployer dans la FPE pour l'ensemble des corps et emplois relevant du Code général de la fonction publique, hormis des exceptions prévues par arrêté ministériel (D. n° 2014-513, 20 mai 2014, art. 7 II). Cependant, le [décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016](#) modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, et l'[arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ont réaménagé le calendrier d'adhésion.

Compte tenu du retard de la parution des textes réglementaires visant à attribuer le Rifseep aux agents relevant de la fonction publique de l'État, notamment pour les filières technique et médico-sociale, le [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) a été aménagé avec une annexe 2 qui crée de nouvelles équivalences entre cadre d'emplois de la FPT et corps de la FPE.

La création de cette deuxième annexe permet aux cadres d'emplois non encore éligibles au Rifseep de pouvoir en bénéficier. Ainsi, par exemple, alors que l'annexe 1 dispose que le corps de référence pour les techniciens territoriaux est celui des techniciens supérieurs du développement durable, l'annexe 2 prévoit également une équivalence avec le corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés) permettant désormais le versement du Rifseep à ce cadre d'emplois.

Attention

Les arrêtés du 5 novembre 2021 ont enfin fixé les montants de référence du Rifseep pour les corps des [ingénieurs des travaux publics de l'État et des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1^{er} groupe et du 2^e groupe](#), ainsi que des [techniciens supérieurs du développement durable](#). Les plafonds sont supérieurs à ceux prévus au titre des équivalences provisoires (corps des ingénieurs et des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur des services déconcentrés).

Aussi, si vous souhaitez désormais appliquer ces nouveaux plafonds, il conviendra de modifier le cas échéant votre délibération. Une mise à jour de cette dernière est, quoi qu'il en soit, nécessaire pour viser ces arrêtés du 5 novembre 2021.

Bien que les arrêtés prévoient une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2021, vous ne pouvez prévoir une mise en œuvre antérieure à la transmission de la délibération au contrôle de légalité et à la publication de cette dernière.

Pour rappel, au titre du principe de parité, ce régime indemnitaire est transposable dans la fonction publique territoriale (FPT) dès lors que les équivalences entre corps d'État et cadres d'emplois sont effectives. Vous pouvez consulter ci-après le calendrier qui répertorie les dates de transposition du Rifseep pour les différents cadres d'emplois de la FPT.

Outil

[Calendrier de transposition de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale](#)

Voici le calendrier de transposition de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale.

Pour s'appliquer dans la FPT, sur la base de ce principe de parité, il convient que l'assemblée délibérante l'autorise par délibération.

► 3 - La part fixe du Rifseep

Le **Rifseep** se compose de deux parts :

- une part fixe versée **mensuellement** : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse) ;
- une part obligatoire versée sur **un rythme déterminé par délibération** : le complément indemnitaire annuel (CIA).

A noter

Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), « aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'Ifse pour la fonction publique de l'État - mensuelle - ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement » (cf. [FAQ relative à la mise en œuvre du Rifseep](#), octobre 2019).

Ainsi et en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération devra prévoir la périodicité de versement de ces deux parts.

Aussi, l'Ifse et le CIA pourront être versés mensuellement, semestriellement ou annuellement au choix de chaque collectivité.

A noter

La [circulaire du 3 avril 2017](#) de la Direction générale des collectivités locales et de la Direction générale des finances publiques, relative à la mise en place du Rifseep dans la fonction publique territoriale indique que les délibérations des collectivités territoriales et des établissements publics doivent prendre en compte les deux parts. Cela a suscité de nombreuses interrogations car jusqu'alors le CIA était considéré comme facultatif dans la quasi-majorité des interprétations. Dans la [décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018](#), le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 conformes à la Constitution, plus particulièrement au principe de libre administration des collectivités. Celles-ci restent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des deux parts mais doivent obligatoirement instaurer le complément indemnitaire annuel.

Groupes de fonctions et critères

Dans la FPE, l'attribution de la part fixe doit être établie sur la base du niveau de **responsabilité** et d'**expertise** requis dans l'exercice des fonctions. Ainsi, le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) impose de déterminer des groupes de fonctions au regard de critères professionnels qui sont expressément prévus à l'[article 2](#) :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception ;
- technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères sont repris et explicités dans la [circulaire du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre de ce régime indemnitaire. En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent librement fixer leurs propres critères après avis du comité social territorial. Il est néanmoins possible de s'inspirer de ces derniers.

En tenant compte de ces critères, les postes des agents sont regroupés dans des groupes de fonctions dont le nombre est fixé par arrêté ministériel. À ce sujet, la circulaire préconise quatre groupes de fonctions pour les agents de catégorie A, trois pour les agents de catégorie B et deux pour les agents de catégorie C.

Par ailleurs, selon la [FAQ de la DGCL relative à la mise en œuvre du Rifseep](#), « les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'État par les arrêtés "cadres" et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Elles doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires ».

Les montants

L'[article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) précise que les **montants** sont fixés selon le niveau de **responsabilité** et d'**expertise** requis dans l'exercice des fonctions. Les arrêtés ministériels déterminent pour chaque corps un **plafond** et un **montant minimal** :

- le plafond est arrêté par groupe de fonctions ;
- le montant minimal est défini par grade (au titre du principe de libre administration, les collectivités et leurs établissements ne seront pas liés à ce montant minimal).

Les [tableaux récapitulatifs](#) présentés dans un outil de cette fiche précisent les montants par corps avec les équivalences pour les cadres d'emplois.



Toujours sur la base des [articles L. 714-4 à L. 714-13 du Code général de la fonction publique](#) susvisés, les employeurs territoriaux peuvent faire masse des deux plafonds pour fixer les montants. Par exemple, le plafond de la part fonctions est de 17 480 € pour les agents relevant du groupe 1 du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et de 2 380 € pour le complément indemnitaire annuel. Il est possible de fixer le plafond de la part fonctions à 19 000 €, celui-ci ne dépassant pas la somme des deux plafonds de la FPE.

Outre les fonctions, dans la FPE, l'attribution de l'Ifse doit également tenir compte de l'**expérience professionnelle** acquise par l'agent. Par conséquent, le montant versé initialement peut faire l'objet d'une revalorisation, de même si l'agent, en raison d'un changement de fonctions, accède à un groupe supérieur. D'une manière générale, le montant individuel fait l'objet d'un réexamen dans les circonstances suivantes :

- changement de groupe de fonctions ;
- mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- changement de grade suite à un avancement ou une promotion ;
- au minimum, tous les 4 ans si aucun changement n'est intervenu (à l'issue de la première période de détachement pour les emplois fonctionnels).

Précisons toutefois que le réexamen n'implique pas nécessairement une revalorisation du montant de l'Ifse.

La part fixe est versée mensuellement à l'agent au sein de la FPE. Les assemblées délibérantes peuvent fixer librement les périodicités du versement, ce qui fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale (cf. [Arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise](#)).

Important à signaler, l'[article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) dispose qu'à la première mise en œuvre du dispositif de l'Ifse, les agents conservent au moins le montant du régime indemnitaire qu'ils percevaient jusqu'alors. Une garantie est donc accordée aux agents de la FPE lors du passage à ce nouveau régime indemnitaire. Les collectivités et leurs établissements ne sont pas obligés de respecter cette disposition. Une [réponse ministérielle du 27 décembre 2016 à la question n° 100346](#) indique d'ailleurs que, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, cet article 6 n'est pas applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Il résulte de ce qui précède qu'une assemblée délibérante a donc la faculté de prévoir expressément dans sa délibération une clause dite « de sauvegarde » afin de maintenir à titre individuel le montant des primes que percevait chaque agent sous l'égide de l'ancien régime indemnitaire.

A noter

La [circulaire du 5 décembre 2014](#) précise que la prise en compte de l'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté liée aux avancements d'échelon. Ainsi, la modulation de l'Ifse ne doit pas être rattachée à la progression de carrière. Elle doit également être différenciée de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir qui est rattachée au complément indemnitaire annuel.

► 4 - Le complément indemnitaire annuel

Le **complément indemnitaire annuel (CIA)** permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Sur le plan technique, le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) prévoit que le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions et qu'il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. La délibération doit stipuler la périodicité de versement.

L'appréciation du CIA intervient par l'examen de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors de l'entretien professionnel de l'agent.

Plus globalement, seront appréciés la valeur professionnelle, l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, la réalisation de ses objectifs.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut également être pris en compte et non seulement la dimension individuelle du travail réalisé.

A noter

Il est donc incontournable d'organiser les entretiens professionnels annuels car ceux-ci servent de support à l'appréciation de la part CIA.

Dans la FPE, le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé dans le groupe de fonctions. Par ailleurs, la [circulaire du 5 décembre 2014](#) préconise, afin que ce complément ne prenne pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire, les montants maximaux suivants :

- 15 % du plafond global du Rifseep pour la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du Rifseep pour la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du Rifseep pour la catégorie C.

Ces plafonds sont d'ailleurs repris dans les arrêtés ministériels postérieurs à la circulaire fixant les montants applicables aux différents groupes de fonctions.

Encore une fois, les employeurs publics sont libres de déterminer leurs propres conditions de versement ainsi que les montants. Une jurisprudence récente ([CAA Douai, 3^e ch., 14 oct. 2021, n° 20DA01359](#)) rappelle d'autre part qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à une collectivité de fixer dans sa délibération un montant de CIA supérieur à celui de l'Ifse.

Attention toutefois, si la collectivité est libre de fixer un plafond de CIA relativement bas, elle ne peut pas fixer un plafond à 0 € ([Rép. min. n° 703 : JOAN, 28 nov. 2017, p. 5874](#)) puisque cela reviendrait à empêcher le versement de CIA à tous les agents, alors que le versement du CIA n'est facultatif qu'à titre individuel.

Le versement du complément indemnitaire annuel fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale (*cf. Arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel*).

► 5 - Les règles de cumul du Rifseep avec les autres primes

L'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que l'Ifse et le **complément indemnitaire annuel** sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget. La circulaire d'application précise de son côté de manière exhaustive un certain nombre de primes et indemnités qui sont remplacées par ce régime indemnitaire : l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, la prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats, l'indemnité d'administration et de technicité, l'indemnité d'exercice des missions des préfetures...

Par ailleurs, la DGAFP a confirmé fin 2017 que les indemnités de régisseurs entrent dans l'assiette de l'Ifse et ne sont donc pas cumulables avec celle-ci.

Cette même circulaire précise en revanche que le Rifseep est compatible avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...);
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositifs compensant la perte de pouvoir d'achat (garantie individuelle du pouvoir d'achat [Gipa], indemnité différentielle...);
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, indemnités d'astreinte...).

Par ailleurs, un [arrêté du 27 août 2015](#), pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, liste les primes et indemnités compatibles avec l'Ifse. On y retrouve notamment les indemnités d'astreinte, les indemnités horaires pour le travail de nuit, des dimanches et jours fériés...

NOTRE CONSEIL

- Si vous souhaitez instaurer des **groupes de fonctions**, assurez-vous que ceux-ci sont clairement définis afin que l'attribution individuelle soit effectuée avec la plus grande transparence. Appuyez-vous sur les **fiches de poste** pour établir ces groupes de fonctions.
- De même, si vous envisagez un réexamen à périodicité fixe, mettez en place un **suivi individuel** qui vous facilitera la gestion.

ÉVITEZ LES ERREURS



- Les **sujétions particulières des postes** peuvent être prises en compte dans les critères pour la fixation des groupes de fonctions et des montants. Toutefois, si ces sujétions donnent par ailleurs déjà lieu au versement d'une indemnité, elles ne doivent alors pas être prises en compte pour l'Ifse.
- N'oubliez pas d'appliquer pour les **agents logés pour nécessité absolue de service** les montants maximaux spécifiquement déterminés pour eux.

FAQ

Les collectivités peuvent-elles étendre le Rifseep aux agents contractuels ?

Si la délibération de la collectivité le prévoit, les agents contractuels peuvent bénéficier de l'Ifse dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Attention, les agents contractuels de droit privé sont exclus du dispositif.

L'Ifse est-elle cumulable avec la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

Oui, l'Ifse reste cumulable avec la nouvelle bonification indiciaire. En effet, la NBI est un dispositif spécifique qui ne peut être assimilé à une prime. Toutefois, il convient de veiller à ce que les éléments qui font l'objet d'une NBI ne soient pas intégrés au Rifseep au titre des sujétions spéciales.

Le Rifseep peut-il servir à verser un treizième mois ?

La [réponse ministérielle n° 2964 du 24 janvier 2023](#) indique que compte tenu de leur caractère dérogatoire, le gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages (de type 13^e mois). Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents. Le Rifseep offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu, d'une part, de sa structuration en deux parts modulables et, d'autre part, de ses plafonds globaux définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

ALLER PLUS LOIN

Références juridiques

- [Code général de la fonction publique](#), articles L. 714-4 à L. 714-13
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, article 29
- [Décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#) relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (modifie le décret n° 91-87 du 6 septembre 1991 en créant notamment une annexe 2 pour appliquer le Rifseep aux cadres d'emplois non encore éligibles à compter du 1^{er} mars 2020)
- [Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016](#) modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- [Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, [articles 2 et 5 à 7](#)
- [Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (dispositions relatives au régime indemnitaire dans la FPT)
- [Arrêté du 5 novembre 2021](#) portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- [Arrêté du 5 novembre 2021](#) portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1^{er} groupe et du 2^e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- [Arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de

l'État

- [Arrêté du 27 août 2015](#) pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- [Circulaire du 3 avril 2017](#) relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dans la fonction publique territoriale
- [Circulaire du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- [Cons. const., 13 juillet 2018, n° 2018-727 QPC](#)
- [CAA Douai, 3^e ch., 14 octobre 2021, n° 20DA01359](#)
- [Rep. min. n° 2964 : JOAN, 24 janvier 2023, p. 734](#)
- [Rép. min. n° 703 : JOAN, 28 novembre 2017, p. 5874](#)
- [Rép. min. n° 100346 : JOAN, 27 décembre 2016, p. 10698, Juanico R.](#)

Bibliographie

DGCL, [FAQ : mise en œuvre dans les collectivités territoriales du Rifseep](#), octobre 2019

OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU6815

Tableaux récapitulatifs des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel



Outil DTOU6816

Arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise



Outil DTOU6817

Arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel



Outil DTOU7498

Calendrier de transposition de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale

FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 2250

Élaborer un règlement du régime indemnitaire



Fiche 2322

Calculer les éléments de rémunération accessoires : le régime indemnitaire



Fiche 4959

Verser la prime d'intéressement à la performance collective : bénéficiaires et calcul



Fiche 5004

Assujettir les primes aux cotisations selon le régime de Sécurité sociale



Primes

Prime d'engagement collectif : valoriser les projets et les agents qui les portent



PERRINE CAINNE,
Directrice de l'organisation,
de l'attractivité et de la
fidélisation, Pôle Ressources
humaines du CHU de
Bordeaux (Gironde).

Le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Bordeaux a décidé de mettre en place la prime d'engagement collectif définie par le décret n° 2021-964 du 20 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986. L'objectif est de valoriser des projets d'équipe déjà mis en œuvre. Plusieurs équipes ont déjà candidaté et présenteront leur projet le 15 novembre devant le comité d'engagement collectif. Après sélection, celui-ci remettra les primes avant la fin de l'année. Une première que Perrine Cainne détaille.

■ **WEKA** : Comment avez-vous mis en place la prime d'engagement collectif au CHU de Bordeaux ?

Perrine Cainne : Nous avons d'abord négocié et signé un accord local majoritaire avec les organisations syndicales en décembre 2022. Cet accord permet de poser le cadre de la mise en œuvre de la prime d'engagement collectif au sein de l'établissement. Le décret avait fixé les grands principes mais nous devions préciser un certain nombre de

points (montant des primes, conditions d'éligibilité, modalités de sélection des projets...). L'accord local majoritaire instaure ainsi un comité d'engagement collectif en charge de préparer la démarche et de la suivre. Le comité est composé d'une vingtaine de représentants des personnels médicaux et non médicaux, quels que soient leur statut et leur métier. Pour les nommer, nous avons lancé un appel à candidature et nous avons reçu de nombreuses candidatures. Nous avons tiré au sort les candidats afin que les grandes familles de métiers – médecins, soignants, techniques, administratifs – et les différents sites hospitaliers soient représentés. Outre ces membres, le comité comprend des représentants des organisations syndicales et moi-même, qui représente le Directeur Général du CHU. Le comité a été mis en place en mai 2023.

■ **WEKA** : Concrètement, quel est le rôle du comité ?

Perrine Cainne : Le comité a commencé par établir une charte de fonctionnement sur un modèle très participatif et démocratique. Chaque membre

a la même voix au chapitre et c'était important que tout le monde se sente à l'aise et entendu. Nous avons ensuite élaboré nos critères de sélection des projets pour l'année 2023 et organisé la campagne de recensement des projets (un formulaire en ligne, un guide et toute la communication autour du dispositif). Le rôle du comité est aussi de sélectionner les projets en auditionnant le 15 novembre 2023 les candidats qui auront postulé. Ensuite, il remettra son avis au Directeur Général pour que les toutes premières primes d'engagement collectif puissent être versées avant la fin de l'année.

■ **WEKA : Quels types de projets sont sélectionnés ?**

Perrine Cainne : Il doit s'agir de projets collectifs, d'équipe qui ont déjà été finalisés et mis en œuvre en 2022-2023. C'est un critère essentiel. Ces projets concernent tous les services aussi bien cliniques, médico-techniques, qu'administratifs, informatiques, etc. Il peut s'agir de projets qui améliorent la qualité de vie au travail des professionnels ou la qualité du service rendu aux usagers au sens large. Les patients ne sont pas les seuls usagers. Par exemple, les professionnels sont aussi les usagers du pôle Ressources humaines. Nous avons déjà reçu une soixantaine de candidatures. La clôture des candidatures a été fixée au 27 octobre. Afin d'aider les candidats à faire leur « pitch » devant le comité pour présenter leur projet, nous leur proposons de les accompagner en mettant à leur disposition des courtes formations réalisées par un professionnel de la prise de parole en public et par l'organisation d'entraînements qui se sont déroulés la semaine du 16 octobre. Il faut aussi noter que notre démarche s'inscrit sur le long terme puisque nous disposons d'un budget sur 5 ans et que les projets qui ne seront pas retenus en 2023, pourront être de nouveau présentés en 2024.

■ **WEKA : Qu'attendez-vous de cette prime d'engagement collectif ?**

Perrine Cainne : La prime d'engagement collectif versée sera de 300 € par personne ayant participé à un projet collectif, et de 500 € pour le « coup de

cœur » du comité. Mais au-delà du versement de la prime, nous voulons valoriser les projets et les agents qui les portent. Nous souhaitons que les projets sélectionnés inspirent d'autres services en interne et en externe et contribuent à démontrer le sens de notre mission d'hospitaliers que nous exerçons au quotidien avec engagement et passion.

Propos recueillis par Magali Clausener



Notre démarche
s'inscrit sur
le long terme
puisque nous
disposons d'un
budget sur 5 ans.

Fiche 4959

Verser la prime d'intéressement à la performance collective : bénéficiaires et calcul

1 outil associé

CONTEXTE

L'**intéressement collectif** est une notion récente dans la fonction publique territoriale qui a fait son apparition dans la loi de 2010 relative à la rénovation du dialogue social.

Le but de la **prime d'intéressement** est de rémunérer la **performance collective** sur la base d'objectifs définis autour d'un projet de service. Plus largement, l'intéressement collectif doit permettre de mobiliser de manière collective les agents et constitue un nouvel outil de management à disposition des collectivités.

Sa mise en place nécessite une délibération et, en amont, un dialogue étroit avec les représentants du personnel.

Quelles sont les modalités juridiques d'application ? Qui peut être bénéficiaire de l'intéressement collectif ? Comment est-il attribué ?

► 1 - Maîtriser la réglementation sur la prime d'intéressement à la performance collective

La **loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010** relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a introduit de nouvelles dispositions permettant aux collectivités locales de mettre en place un régime indemnisant les performances collectives. Ainsi, conformément à l'**article L. 714-4 du Code général de la fonction publique**, l'organe délibérant peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une **prime d'intéressement** tenant compte de la **performance collective** des services.

Initialement c'est le **décret n° 2012-624 du 3 mai 2012** qui a fixé les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Ce texte répartit notamment entre l'assemblée délibérante et l'autorité territoriale les différentes compétences pour la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

Dans la version de 2012, l'organe délibérant était chargé de fixer, après avis du comité technique :

- les objectifs à atteindre sur une durée de 12 mois consécutifs (amélioration de la qualité du service, de la performance, de la situation sociale...);
- les types d'indicateur qui seront utilisés pour évaluer les améliorations (pour l'amélioration de la qualité des services, il peut s'agir du délai de traitement des dossiers);
- le montant maximal de la prime d'intéressement à la performance collective;
- les services ou groupes de services bénéficiaires.

Le **décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019** modifie le décret de 2012 quant aux objectifs. Désormais, l'assemblée délibérante fixe les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir, **pour une période de six ou douze mois consécutifs, étant précisé que cette période peut s'inscrire dans un programme d'objectifs annuel ou pluriannuel**.

L'autorité territoriale reste quant à elle chargée :

- de fixer, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période considérée;

- de constater, au terme de cette période, si les résultats fixés ont été atteints ;
- de fixer, dans la limite retenue par l'assemblée délibérante, le montant de la prime d'intéressement pour les services concernés par le dispositif.

Tout au long de la procédure de mise en place de l'intéressement collectif, le comité social territorial interviendra pour avis. Dans la nouvelle version 2019 du décret, l'avis du comité social territorial n'est toutefois plus requis sur l'évaluation des résultats.

► 2 - Identifier les bénéficiaires de l'intéressement collectif

Les **bénéficiaires potentiels de la prime d'intéressement collectif** sont les agents titulaires, stagiaires, les agents contractuels de droit public mais également les agents de droit privé.

Si la collectivité décide de mettre en place un intéressement collectif, il sera nécessaire de définir les services ou les groupes de services bénéficiaires de ce dispositif.

Par la suite, dès lors que les résultats fixés sur la période de 6 à 12 mois sont considérés comme atteints, la prime sera versée à l'ensemble des agents du service ou du groupe de services.

Toutefois, les agents devront justifier d'une présence effective d'au moins 6 mois dans le service pendant la période de référence de 12 mois, ou d'au moins 3 mois pour une période de référence de 6 mois, pour pouvoir prétendre au bénéfice de celle-ci.

Sont considérées comme période de présence effective, les périodes suivantes :

- congés annuels ;
- congés liés à la réduction du temps de travail ;
- congés pris au titre du compte épargne temps ;
- congés de maladie ordinaire (les congés de longue maladie et de longue durée sont exclus, de même que le congé de grave maladie pour les agents contractuels) ;
- congés pour accident de travail et de maladie professionnelle ;
- congés maternité, paternité et d'adoption ;
- mandat syndical ;
- périodes de formation (hormis le congé de formation professionnelle).

Par ailleurs, les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet sont pris en compte comme des services accomplis à temps plein.

► 3 - Verser la prime d'intéressement collectif

Le montant de la prime

Le **montant maximal de la prime** avait été fixé par le [décret n° 2012-625 du 3 mai 2012](#) à hauteur de 300 € par agent. Le [décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019](#) a augmenté ce plafond à hauteur de 600 €.

Ce montant constitue un plafond que les collectivités ne peuvent pas dépasser mais celles-ci sont par contre libres de voter un montant inférieur.

La prime est versée de manière forfaitaire et son montant est identique pour les agents d'un même service ayant atteint les objectifs fixés, quels que soient leur statut ou leurs missions.

Le versement de la prime d'intéressement fait l'objet d'un [arrêté individuel](#).

Les conditions d'exclusion de versement

L'autorité territoriale a la possibilité d'**exclure un agent du service du bénéfice de la prime** en cas d'insuffisance caractérisée dans sa manière de servir. La [circulaire du 22 octobre 2012](#) relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics précise que l'exclusion doit notamment se fonder sur l'évaluation annuelle de l'agent.

Les agents à temps partiel et à temps non complet

Pour ces catégories d'agent, le montant de la prime attribuée est calculé selon la quotité travaillée.

Exemple : si la prime est fixée à 300 €, un agent à temps non complet à 30/35^e, percevra 30/35^e de 300 €, soit 257,14 €.

Pour les agents à temps partiel à 80 % et 90 %, ils percevront respectivement 6/7^e et 32/35^e de la prime, comme pour le calcul de leur traitement indiciaire.



Conditions de cumul avec les autres primes

La prime d'intéressement collectif est cumulable avec toutes les primes et indemnités, hormis celles qui rémunèrent également une performance collective.

Cotisations et imposition

La prime d'intéressement est imposable et entre dans l'assiette des contributions et cotisations suivantes pour les agents affiliés à la CNRACL :

- la CSG ;
- la CRDS ;
- la RAFP.

Pour les agents relevant du régime général (agents titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures et agents contractuels), l'indemnité est soumise à toutes les cotisations dont l'Ircantec.

NOTRE CONSEIL

- Assurez-vous que les objectifs et les indicateurs sont clairement définis, facilement mesurables et non contestables. Cela permettra de **justifier le versement ou le non-versement de la prime** dans la plus grande transparence.
- Communiquez au maximum auprès des agents sur la **mise en place du dispositif d'intéressement**, et associez étroitement les représentants du personnel.

ÉVITEZ LES ERREURS

N'attribuez pas des montants individuels différents dans le service bénéficiaire de prime d'intéressement collectif. En effet, le montant est versé de manière forfaitaire sans prendre en compte le statut, le grade, les fonctions des agents.

L' [article 4 du décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019](#) précise que les dispositions contenues dans celui-ci ne s'appliquent pas aux périodes pour lesquelles des objectifs et des indicateurs ont déjà été fixés par l'assemblée délibérante après avis du comité technique, et donc antérieures à l'entrée en vigueur de ce décret.

FAQ

Des agents mis à disposition auprès de votre collectivité peuvent-ils percevoir la prime d'intéressement ?

La circulaire d'application pour la fonction publique d'État précise que les agents mis à disposition peuvent bénéficier de la prime d'intéressement. La même interprétation peut être retenue pour les collectivités en y ajoutant les agents en position de détachement.

La prime d'intéressement collectif est-elle cumulable avec le Rifseep ?

La prime d'intéressement collectif est effectivement cumulable avec le Rifseep.

ALLER PLUS LOIN

Références juridiques

- [Code général de la fonction publique](#) , article L. 714-4
- [Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010](#) relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- [Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- [Décret n° 2012-625 du 3 mai 2012](#) fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, article 4
- [Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012](#) pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, recodifiée par le [Code général de la fonction publique](#)

- [Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (dispositions relatives au régime indemnitaire dans la FPT)
- [Circulaire du 29 août 2011](#) relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État et ses établissements publics
- [Circulaire du 22 octobre 2012](#) relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU4671

Arrêté portant attribution de la prime d'intéressement à la performance collective

FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 2250

Élaborer un règlement du régime indemnitaire



Fiche 2322

Calculer les éléments de rémunération accessoires : le régime indemnitaire



Fiche 5004

Assujettir les primes aux cotisations selon le régime de Sécurité sociale

© Éditions WEKA - Tous droits réservés





Le régime indemnitaire des policiers municipaux change à compter du 1^{er} juillet 2024

Un décret du 26 juin 2024 réforme le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes champêtres. Les modalités de cette nouvelle « prime police », qui comporte une part fixe et une part variable, sont déterminées par une délibération des élus.

Depuis le 29 juin 2024, policiers municipaux et gardes champêtres bénéficient d'un nouveau régime indemnitaire. Instauré par un décret du 26 juin 2024, il était attendu de longue date par une profession insatisfaite par une organisation qui remontait à plus de vingt ans. Elle souhaitait notamment un alignement avec le régime indemnitaire des policiers nationaux.

Des mois de négociations entre les syndicats représentatifs de la filière, les employeurs territoriaux et la ministre des collectivités locales, Dominique Faure – des réunions de concertation appelées le « Beauvau de la police municipale » – auront permis d'aboutir à la création de cette nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), composée d'une part fixe et d'une part variable. Toutefois, les syndicats restent partagés

sur la réforme. Pour certains (CGT, CFDT, FSU et Unsa), la nouvelle prime, « versée au bon vouloir de chaque employeur », sera susceptible d'accentuer les différences entre collectivités, introduisant de ce fait une rémunération « au mérite ». En effet, la part variable est déterminée en fonction « de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant ».

La collectivité doit délibérer pour instaurer l'ISFE au bénéfice des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres, et prévoir les modalités de versement et les taux.

La part fixe, versée mensuellement, est déterminée en appliquant au montant du traitement sou-

mis à retenue pour pension un taux individuel que la collectivité fixe dans la limite de 33 % pour les directeurs de PM, 32 % pour les chefs de service de PM, 30 % pour les agents de PM et 30 % pour les gardes champêtres.

PLAFONDS

Les élus fixent la part variable dans la limite maximum de 9 500 euros pour les directeurs de PM, 7 000 euros pour les chefs de service de PM, 5 000 euros pour les agents de PM et 5 000 euros pour les gardes champêtres. La part variable peut être versée chaque mois, dans la limite de 50 % des plafonds définis par l'organe délibérant ; elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

L'ISFE est exclusive de toutes les autres primes, à l'exception de celles attribuées pour les heures supplémentaires et le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés. Le décret prévoit, lors de la première application, la possibilité pour les policiers municipaux et gardes champêtres de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde, afin de leur garantir le maintien du montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient au titre du régime indemnitaire antérieur.

Marie Gasnier

Les **syndicats**
restent **partagés**
sur la **réforme**.





Rémunération : les grandes collectivités devront publier leur « index égalité » avant fin septembre

Les collectivités de plus de 40 000 habitants qui gèrent au moins cinquante agents ont jusqu'à fin septembre pour publier sur leur site internet l'index des écarts de rémunération entre hommes et femmes constatés en 2023, en fonction de quatre indicateurs. Les employeurs territoriaux doivent respecter l'égalité salariale sous peine de pénalités.

Les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sont tenus de publier chaque année sur leur site internet les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions visant à les supprimer, au titre de l'année civile précédente. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site du ministère chargé de la Fonction publique et présentés chaque année à l'assemblée délibérante.

Deux décrets du 13 juillet 2024 (n° 2024-801 et n° 2024-802) précisent les modalités de calcul et de publication, et les sanctions éventuellement appli-

cables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible de 75 points sur 100.

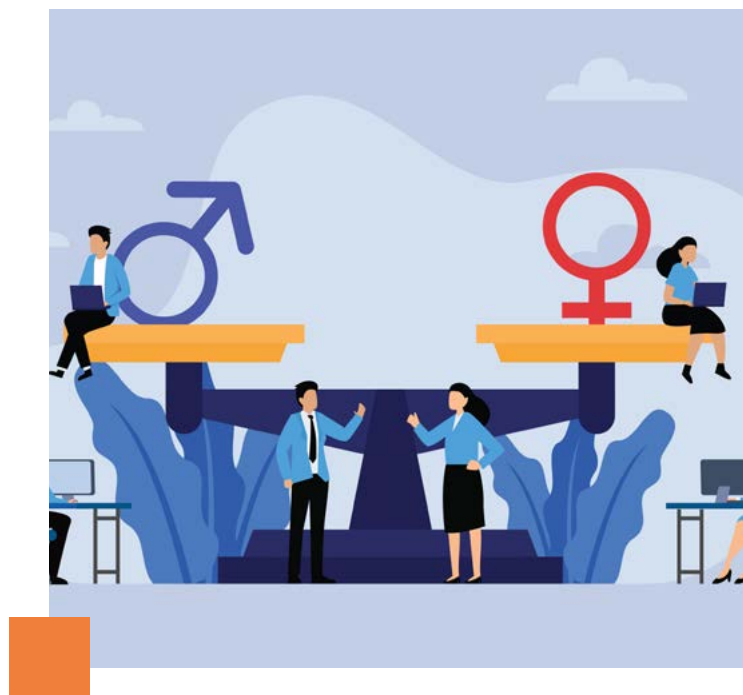
En effet, plusieurs indicateurs permettent de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale (FPT) et servent au calcul d'un index maximal de 100 points. Ce sont l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ; même chose pour les agents contractuels. L'écart de taux de promotion

de grade entre les femmes et les hommes. Enfin, le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index égalité professionnelle du secteur privé (« index Pénicaud ») a été créé il y a cinq ans. Dans un bilan publié le 7 mars 2024, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) constate que « malgré des avancées indéniables, {l'index} n'a pas rempli toutes ses promesses ». Et il rappelle que la transposition en France de la directive européenne sur la transparence salariale du 17 mai 2023, qui vise à renforcer l'application d'une rémunération identique « pour un même travail ou un travail de valeur égale » (prévue courant 2025), offrira l'opportunité de revoir l'index pour en renforcer l'efficacité.

Marie Gasnier

Plusieurs **indicateurs** permettent de mesurer **les écarts de rémunération** et de situation **entre hommes et femmes** dans **la fonction publique territoriale (FPT)**.



Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique

CONTEXTE

La **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique **renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes**. Ces dispositions reprennent des axes de l'accord du 30 novembre 2018, devenu majoritaire à la suite des élections professionnelles et de la signature de 7 organisations syndicales représentatives et de l'ensemble des représentants des employeurs publics.

En dépit de dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité professionnelle, **certaines inégalités persistent** comme en matière de promotion ou d'avancement et de recrutement sur des postes à responsabilité. En effet, en 2022, si les femmes représentent 63 % des effectifs de la fonction publique, seuls 44 % des emplois de catégorie A+ sont occupés par des femmes alors qu'elles représentent 67 % des agents de catégorie A (*source : Pascal Godefroy et Sarah Touzé, Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 30 juillet 2024*).

Au 20 juillet 2023, 351 collectivités et établissements publics sont signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Afin de faire évoluer notre société, une nouvelle loi a été adoptée le 19 juillet 2023. Elle vise à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités** dans la fonction publique. Aucunement loi symbole, elle se veut opérationnelle et ambitieuse.

Quelles actions mettre en place afin de favoriser cette égalité et quelles sont vos obligations en la matière ?

► 1 - Pourquoi mettre en place une politique en faveur de l'égalité professionnelle ?

Il ressortait du baromètre HoRHizons publié en octobre 2019 par l'Association des maires de France (AMF), l'Assemblée des départements de France (ADF), Régions de France, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) que seules un peu plus de la moitié des collectivités mettent en place des actions pour l'égalité femmes-hommes (54 % en 2018). Les régions (100 %), les départements (85 %) et les communes de 20 000 habitants et plus (87 %) sont plus actifs concernant cette problématique.

Les actions mises en place portent en particulier sur :

- le respect de la parité dans les instances de direction ;
- la féminisation des fiches de poste ;
- l'adaptation/l'aménagement des horaires de réunion ;
- la rémunération.

Il s'agit principalement du respect d'**obligations légales et réglementaires**.

Ces obligations définies par le statut de la fonction publique notamment induisent l'interdiction des discriminations en matière d'embauche, de rémunération, de déroulement de carrière, la prévention du harcèlement, la mise en œuvre de garanties pour certains événements familiaux...

Plus de 20 % des métiers de la fonction publique territoriale présentent une parité déséquilibrée. Les femmes sont très représentées dans les secteurs de la petite enfance, de l'éducation, de l'aide à la personne, de la santé, de l'action sociale et dans le métier de secrétaire de mairie.

L'Institut national des études territoriales (Inet), dans un cahier *Des clés pour agir* de novembre 2015, a mis en évidence **5 raisons pour définir une démarche pour promouvoir l'égalité** :

- promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents ;
- jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société ;
- mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité ;
- respecter les obligations légales et réglementaires.

Le gouvernement a impulsé plusieurs négociations entre employeurs et organisations syndicales pour promouvoir l'égalité. Le protocole du 8 mars 2013 avait pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'**accord majoritaire du 30 novembre 2018** est plus contraignant que celui de 2013, les inégalités demeurant 5 ans après la signature du premier accord. Le protocole de 2018 introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes et s'organise autour de 5 axes :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle.
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.
- Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière.
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Certaines dispositions du protocole du 30 novembre 2018 ont fait l'objet d'une inscription dans la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019**.

Malgré ces efforts législatifs, le **baromètre HoRHizons 2023** indique que la parité femmes-hommes ne ressort qu'à 2,5 % parmi les axes prioritaires de la stratégie RH des collectivités et établissements publics ayant répondu à l'étude. Bien devant figurent la formation (85,7 %), l'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail (75,5 %), la gestion de la masse salariale et des coûts RH (75,4 %).

Aussi, la **loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique impose désormais des mesures opérationnelles selon un calendrier précis. Mettre en place une **politique RH en faveur de l'égalité femmes-hommes** devra donc devenir par obligation réglementaire une priorité pour le secteur public.

► 2 - Des obligations légales et réglementaires renforcées par la loi du 6 août 2019

Rapport de situation et plan d'actions

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants devaient présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

À partir de 2021, cette situation comparée a été intégrée au **rapport social unique** (RSU) qui est présenté annuellement à l'assemblée délibérante compétente. À ce sujet, un nouvel **arrêté du 14 août 2023** est venu modifier l'**arrêté du 10 décembre 2021** fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

A noter

Pour obtenir des informations complémentaires sur l'élaboration du RSU, voir les fiches [Réaliser le rapport social unique](#) et [Élaborer le rapport social unique](#).

La réalisation du rapport de situation comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités. Ce diagnostic circonstancié a pour objet de réaliser un plan d'actions en faveur de l'égalité.

La réalisation du RSU permet d'établir un **premier état des lieux** de la situation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités. Ce rapport a pour objet de réaliser un diagnostic pour mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité.

Ce **plan d'actions** est désormais rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants et devait être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020.



Le **plan d'actions pluriannuel** a une durée qui ne peut pas excéder 3 ans renouvelables (CGFP, art. L. 132-1) et il doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'actions précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du RSU.

Le fait de ne pas répondre à cette obligation peut être sanctionné par une **pénalité** dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Enfin, 6 mois au plus tard avant l'expiration du plan d'actions, l'autorité territoriale propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'**ouverture d'une négociation** pour l'élaboration du prochain plan d'actions. En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le nouveau plan d'actions.

Dispositif de signalement des faits de discrimination et de harcèlement

Le plan d'actions doit également favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Le **décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif qui se décompose en trois procédures distinctes :

- la procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- la procédure d'orientation des agents s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes d'une part, vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et, d'autre part, vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les collectivités territoriales ou établissements publics ont mis en place le dispositif de signalement depuis le 1^{er} mai 2020 (**D. n° 2020-256, 13 mars 2020, art. 8**).

Afin de permettre aux collectivités et établissements publics concernés de remplir cette obligation, les centres de gestion proposent de mettre en place des dispositifs de signalement auxquels les collectivités et établissements publics peuvent adhérer par convention afin de se mettre en conformité avec cette obligation légale. Il est donc conseillé de se rapprocher de son centre de gestion compétent.

Les collectivités et établissements publics peuvent également mettre en place un dispositif et le mutualiser entre administrations.

Attention

L'absence d'élaboration du plan d'actions ou son non-renouvellement au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique a été créé par la **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012**, dite « loi Sauvadet », puis la loi du 6 août 2019 est venue renforcer les obligations des employeurs publics en la

matière.

À l'origine, le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels était fixé à 80 000 habitants.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT devaient concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Toutefois, les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant n'étaient pas assujettis à cette obligation.

En cas de non-respect de l'obligation de nomination équilibrée, une pénalité financière était prévue.

Aujourd'hui, la nouvelle [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) confirme et accroît les mesures présentées ci-dessus pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et modifie ainsi le Code général de la fonction publique avec :

- **l'augmentation de la part obligatoire des femmes sur des emplois de direction au titre des primo-nominations.** En effet, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes, les primo-nominations sur les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 50 % de personnes de chaque sexe contre 40 % auparavant ;
- **des emplois de direction exercés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.** À compter du 1^{er} janvier 2027, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants devront veiller à ce que leurs emplois de direction soient exercés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe ([CGFP, art. L. 132-5](#)). Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction. Toutefois, les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à l'obligation ([CGFP, art. L. 132-7](#)). En cas de manquement, une nouvelle pénalité financière est prévue ([CGFP, art. L. 132-8](#)). Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par l'autorité territoriale et l'EPCI. La loi prévoit que, lorsque l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, il dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Il doit alors publier, au bout d'un an, des objectifs de progression et des mesures correctives. À l'expiration de ce délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Celle-ci fait l'objet d'une publication sur le site Internet du ministère chargé de la Fonction publique, au plus tard 3 mois après son prononcé ;
- **la publication des données par l'employeur.** À compter du 1^{er} janvier 2027, les employeurs doivent publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction ([CGFP, art. L. 132-6-1](#)), ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction ([CGFP, art. L. 132-9-2](#)). Ces données sont rendues publiques sur le site Internet du ministère chargé de la Fonction publique et il est prévu, en cas de non-respect de cette obligation, une **contribution forfaitaire** ([CGFP, art. L. 132-6-2](#)).

A savoir

L'obligation de nominations équilibrées concerne aussi les **jurys et les instances de sélection** constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration. Ces jurys doivent être composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Des mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les nouveaux indicateurs issus des décrets n° 2024-801 et n° 2024-802 du 13 juillet 2024

L'article 9 de la [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#), codifié aux [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique](#), introduit de nouvelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Désormais, les régions, les départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants qui emploient au moins 50 agents ainsi que le CNFPT doivent **publier**



chaque année, sur leur site Internet, les résultats obtenus au titre de l'année civile précédente :

- pour chacun des **quatre indicateurs** (écart global des rémunérations entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels, écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations) ;
- un **index de l'égalité professionnelle** (avec un niveau maximal de 100 points), chaque employeur devant atteindre une cible minimum de 75 points (D. n° 2024-802, 13 juill. 2024, art. 1^{er}) ;
- les **actions mises en œuvre** pour supprimer les écarts de rémunération.

Cette obligation de publicité entre en vigueur au **30 septembre 2024** et devra être renouvelée chaque année à la même date.

Lorsque la cible précitée n'est pas atteinte, l'employeur est tenu de publier les objectifs de progression au plus tard le 15 novembre sur son site Internet, et ces informations doivent demeurer consultables jusqu'à atteinte du résultat fixé par la cible.

Ces objectifs doivent également être rendus accessibles aux agents par la voie numérique ou par tout autre moyen (D. n° 2024-801, 13 juill. 2024, art. 3).

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, au titre de l'année civile précédente, l'index et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération ainsi que les informations relatives à leur publication doivent être transmis par les employeurs concernés au plus tard le 15 octobre :

- aux préfets pour les collectivités territoriales et les EPCI ;
- à l'autorité mentionnée à l'article L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique pour le CNFPT.

Les employeurs concernés transmettent également à ces autorités les objectifs de progression précités et les informations relatives à leur publication **au plus tard le 30 novembre**.

Enfin, chaque autorité adresse les informations précitées au ministre chargé des Collectivités territoriales au plus tard le 7 décembre.

Dans ce cadre, le **comité social territorial** compétent est informé des résultats et actions envisagées.

Ces indicateurs sont publiés sur le site Internet du ministère de la Fonction publique au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Ils sont également présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose alors d'un délai de 3 ans pour atteindre la cible.

Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des 4 années consécutives pour atteindre la cible des 75 points, sont ceux relatifs à l'**année 2025**.

Attention

Il est prévu des **sanctions financières** :

- **en cas de non-respect des mesures de publication des indicateurs.** En effet, en l'absence de transmission des informations attestant de la publication et après mise en demeure de les produire, le préfet met à sa charge la contribution. À titre d'information, elle est de 25 000 € pour les communes et les EPCI de 40 000 à 80 000 habitants ;
- **lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte pour la quatrième année consécutive.** Dans cette situation, l'employeur doit alors élaborer un rapport motivé qu'il transmet au préfet. Cette autorité lui notifie son intention de lui appliquer la pénalité et l'invite à lui présenter ses observations écrites ou orales et à lui communiquer le niveau de la rémunération globale de l'ensemble des agents dans un délai d'un mois (pouvant être prorogé d'un mois supplémentaire si les circonstances le justifient). Le montant maximal de la pénalité financière est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale un taux de pénalité fixé à l'article 8 du [décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#). Lorsque cette pénalité est appliquée, l'employeur territorial ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'[article L. 132-3 du Code général de la fonction publique](#) en cas d'absence d'élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A noter

Les **modalités de calcul** des indicateurs et de l'index sont déterminées par le [décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024](#). Ceux-ci sont calculés à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication (arrêtées au 31 décembre et portant sur la totalité de l'année). Elles proviennent de la base de données sociales (BDS) qui sert à l'élaboration du RSU).

Le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 précise la période de référence, les effectifs et éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs,

Lorsque les collectivités ou établissements n'ont pas renseigné le RSU, ils doivent présenter à leur assemblée délibérante les données utilisées pour calculer ces indicateurs. Le calcul est réalisé selon les modalités définies aux [articles 9 à 11 du décret n° 2024-802](#).

Enfin, lorsqu'au moins deux indicateurs n'ont pas pu être renseignés, l'index n'est pas calculable.

A savoir

Des **dispositions transitoires** sont prévues pour l'année 2024. Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023 qui ont des effectifs, au titre de chacune de ces années, d'au moins 50 agents, doivent publier, au plus tard le 30 septembre 2024 :

- les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023 ;
- l'index obtenu ;
- les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération.

Ces informations doivent être transmises au préfet au plus tard le 31 octobre 2024 et, dans le cas où la cible ne serait pas atteinte, les employeurs concernés lui transmettent les objectifs de progression au plus tard le 31 décembre 2024.



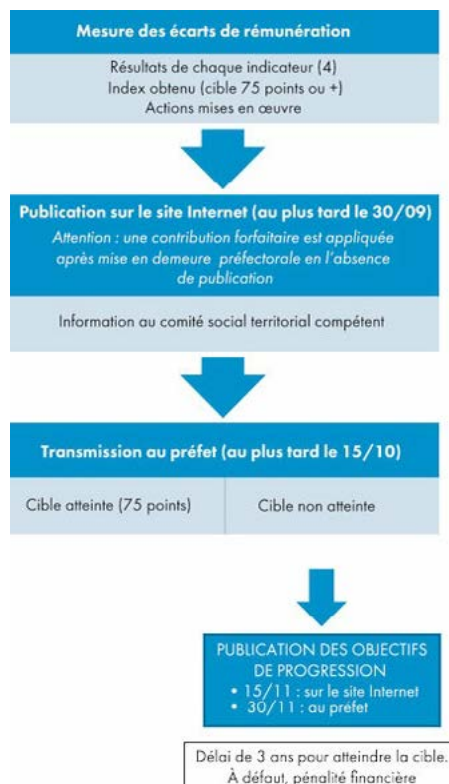


Schéma récapitulatif : décrets n° 2024-801 et n° 2024-802 du 13 juillet 2024

L'obligation de publication des 10 rémunérations les plus élevées

L'article L. 716-1 du Code général de la fonction publique prévoit que les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient **chaque année**, sur leur site Internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

Cette mesure doit être réalisée **au plus tard le 30 septembre 2024**.

Le levier du régime indemnitaire

La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**Rifseep**) a constitué un outil de promotion de l'égalité femmes-hommes du fait de l'objectivation du régime indemnitaire. Dans de nombreuses structures, de grandes différences existaient en matière indemnitaire selon les filières, au détriment des femmes, surreprésentées dans les filières culturelle, sociale et administrative et sous-représentées dans la filière technique, traditionnellement plus rémunératrice.

Grossesse et parentalité

L'axe 4 du **protocole d'accord signé le 30 novembre 2018** visait à mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Aussi, la loi du 6 août 2019 renforce la protection des agentes en congé de maternité. Les régimes indemnitaires seront maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité.

Le jour de carence n'est pas appliqué en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

L'état de grossesse est ajouté dans les critères ne permettant aucune distinction entre les fonctionnaires.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant dispose d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service.

Enfin, la loi prévoit le maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement. La loi instaure toutefois une limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

Une récente loi organise l'**accompagnement des couples confrontés à une fausse couche** (L. n° 2023-567, 7 juill. 2023).

Un parcours médical pluridisciplinaire est mis en place. Concernant la gestion des ressources humaines, d'une part, l'indemnité journalière de la sécurité sociale est versée en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée et, d'autre part, la loi consacre une nouvelle **interdiction de licenciement** conformément aux dispositions du [Code du travail](#).

En effet, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse. Si cette loi concerne les salariées régies par le Code du travail, sa portée générale protectrice implique une transposition aux agents publics.

Enfin, la [loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité vient apporter des précisions utiles sur les droits des agents publics en ce qui concerne le **congé de présence parentale** et les **autorisations spéciales d'absence pour décès d'un enfant**. Elle instaure notamment une mesure protectrice contre les licenciements pendant une période de congé de présence parentale.

Tableau d'avancement

L'[article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) oblige les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans le déroulement des carrières. Chaque tableau d'avancement de grade devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

Le nouvel [article L. 132-10 du Code général de la fonction publique](#) précise que l'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion.

► 3 - Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes

La [circulaire du 8 juillet 2013](#) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique soulève que le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relevait de la responsabilité de chaque employeur public : « *Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut.* »

Les collectivités sont invitées à mettre en œuvre une **politique volontariste** visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH pour éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes. Dans ce cadre, la conduite en mode projet doit être favorisée avec une définition d'objectifs, d'un mode opératoire, un dialogue avec les élus, les représentants du personnel et les encadrants...

Ce **plan d'actions** peut prévoir notamment :

- la désignation d'un élu et d'un agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes ;
- l'élaboration d'un plan de formation pour les élus, les encadrants et les agents pour lutter contre les stéréotypes, les violences... ;
- le respect de la parité dans les groupes de travail, les commissions, les comités de pilotage, les délégations ;
- la féminisation du nom des postes dans les annonces de recrutement, les



- organigrammes, les fiches de poste... ;
- l'analyse de données par sexe sur les politiques engagées par la collectivité ;
- la mise en place d'une action spécifique dans le cadre du service emploi, notamment pour réduire la précarité. En effet, les temps partiels ou temps non complets sont très majoritairement occupés par des femmes... ;
- la mise à disposition des membres des jurys de recrutement mais aussi des encadrants d'un guide de bonnes pratiques ;
- l'analyse des contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation et la définition de mesures spécifiques comme la mise en place d'*e-learning* ;
- la réalisation de campagnes d'information sur les métiers majoritairement exercés par un sexe. Ces campagnes prennent la forme de stages, de *job sharing*, de formations... Parallèlement, des études ergonomiques permettent de réduire la pénibilité des conditions de travail ou d'aménager les postes (vestiaires séparés, réglage des hauteurs, prise en compte des différences de morphologie...).

La [circulaire du 22 décembre 2016](#) relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique incite également les employeurs publics à :

- élaborer et adopter des **chartes du temps**. Le protocole d'accord du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 le prévoyaient pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette conciliation exige des actions fortes pour adapter le temps de travail : mise en place d'horaires variables, limitation des réunions à des heures tardives, optimisation des déplacements, gestion des temps de récupération en cas de gestion de crise et de dépassements d'horaires, anticipation des déplacements professionnels et des dépassements d'horaires, information des agents concernés afin qu'ils puissent organiser leur vie personnelle en amont, détermination de l'heure après laquelle les documents reçus seront enregistrés et traités le lendemain, etc. ;
- favoriser le **recours au télétravail** qui s'est fortement développé depuis la crise du Covid-19 ;
- développer une **action sociale** en faveur de l'égalité professionnelle : aide à la petite enfance, réservation de places dans les crèches, prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et soutien aux aidants familiaux ;
- accompagner les **congés liés à la parentalité** par des entretiens avant le départ et au retour de l'agent qui peuvent être généralisés afin de préparer le retour à l'activité professionnelle et l'organisation du travail après une période d'absence et l'évolution de la vie familiale.

NOTRE CONSEIL

- **Réalisez un diagnostic le plus exhaustif possible** sur l'égalité dans la collectivité. Ce n'est qu'à cette condition que pourra être définie une politique publique établissant les grandes priorités et planifiant toutes les actions à mener.
- **Soyez particulièrement vigilant sur les écarts de rémunération** femmes-hommes et veillez à les supprimer.
- **Anticipez** le calcul des indicateurs et de l'index de l'égalité professionnelle.

ÉVITEZ LES ERREURS

- **N'omettez pas d'informer le plus largement possible les agents** sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en matière de congés, de positions statutaires ou de temps partiel.
- **Ne négligez pas la mise en place d'indicateurs de suivi** du plan d'actions en matière d'égalité professionnelle. Seul ce suivi permettra de contrôler la mise en œuvre efficace des mesures engagées.

FAQ

La non-réalisation d'un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle peut-elle être sanctionnée ?

Oui, le fait de ne pas répondre à cette obligation peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels (CGFP, art. L. 132-3).

ALLER PLUS LOIN

Références juridiques

- [Code du travail](#)
- Code général de la fonction publique, [articles L. 132-1 et suivants](#) et [L. 716-1](#)
- [Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique
- [Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité
- [Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, [articles 37 et 85](#)
- [Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite « loi Sauvadet »
- [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
- [Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#) relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- [Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- [Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012](#) relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- [Arrêté du 14 août 2023](#) modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales
- [Circulaire du 22 décembre 2016](#) relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- [Circulaire du 8 juillet 2013](#) relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- [Accord du 30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Bibliographie

- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), [Étude Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2022](#)
- DGAFP, [Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022](#), 30 juillet 2024
- [HoRHizons 2023](#)

Site Internet

www.fonction-publique.gouv.fr : portail de la fonction publique où consulter l'article « Égalité femmes-hommes : la fonction publique réaffirme ses engagements »

FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 9699

Réaliser le rapport social unique (RSU)



Fiche 13670

Élaborer le rapport social unique (RSU)

© Éditions WEKA - Tous droits réservés



L'accompagnateur au quotidien des décideurs publics

Depuis 40 ans, Weka met son savoir-faire au service des professionnels des collectivités territoriales et de la fonction publique.

Nous apportons des réponses pratiques et concrètes issues de l'expérience d'experts publics à leurs problématiques quotidiennes, dans les domaines d'intervention suivants :

- Marchés publics
- Finances & comptabilité
- Ressources humaines
- Services à la population
- Culture & communication
- Aménagement des territoires
- Gouvernance locale
- Éducation
- Action sociale
- Santé



WEKA .media
.jobs
.fr

Copyright © Éditions WEKA – Tous droits réservés. Novembre 2024
Toute reproduction ou diffusion partielle ou intégrale des articles de ce numéro est interdite sans le consentement écrit et préalable des Éditions WEKA
Graphiste : Christian LE GALL
Éditeur : Alice LECOMTE

Éditions WEKA – Pleyad 1 – 39, boulevard Ornano 93288
Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 53 35 17 17 – Fax : 01 53 35 17 01
Site internet : www.weka.fr