



Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2021

Service du pilotage des politiques de ressources humaines  
Sous-direction des Etudes, des statistiques  
et des systèmes d'information

Dossier suivi par

**Fanny GODET**

Bureau des études et des statistiques

Téléphone : 01 53 18 04 46

Mél : [dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr)

Réf. : SDESSI 21.10

Réf Dossier : **3BES/2021/02/3075**

## NOTE

à

**Mesdames et messieurs**

**les sous-directrices et sous-directeurs RH des ministères et de la DGCL et DGOS,**

Objet : Conditions de mise en œuvre de la publication des dix plus hautes rémunérations

Réf : Application de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique

Cette note a pour objet de rappeler l'obligation de publicité sur les plus dix plus hautes rémunérations et lancer la campagne 2021 de collecte de ces données en application de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique en 2020. Il s'agit de la 2<sup>ème</sup> campagne de collecte organisée par la DGAFP, la DGCL et la DGOS.

Au titre de la 1<sup>ère</sup> campagne, il est apparu que tous les employeurs n'ont pas respecté leur obligation. Certains employeurs nous ont adressé leur tableau mais ne l'ont pas publié ; d'autres l'ont publié en format non réutilisable. ***Je rappelle l'importance de communiquer à l'adresse mail indiquée en annexe le lien vers la page contenant les résultats et que les données soient mises en ligne dans un format réutilisable (format csv respectant l'ordre des colonnes indiqué en annexe) afin que la synthèse réalisée par la DGAFP, la DGCL et la DGOS soit la plus efficace et exhaustive possible.*** Ce sujet sensible a d'ailleurs fait l'objet d'un suivi attentif de la

presse spécialisée.

Les données relatives à l'année 2020 devront être publiées avant le 31 mai sur le site internet de chaque employeur. Afin de faciliter la synthèse, il est demandé de publier sur la même page que l'an dernier les résultats actualisés en respectant bien le format demandé. Ainsi au plus tard en mai 2021, les employeurs devront mettre en ligne les résultats pour l'année 2020 (en plus des années 2018 et 2019).

Le 1<sup>er</sup> bilan agrégé a été publié dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique dans un encadré faisant office de rapport au Parlement (voir annexe 2).

Vous trouverez en annexe 1 le rappel des procédures et définitions attachées à la mise en œuvre de cette obligation. Je vous remercie de votre participation à cet exercice exigé par la représentation nationale.

Le sous-directeur des études,  
des statistiques et des SI



Adrien Friez

## Annexe 1 :

### **1 – Rappel du Champ d'application**

La publication concerne les départements ministériels, les régions, départements, collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ainsi que les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget annuel de plus de 200 M€. Elle concerne également la DGAFP chargée de consolider les données des employeurs publics, la DGOS et la DGCL :

*«Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 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 dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.*

*Le Gouvernement remet au Parlement, en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, avant le 1er novembre de chaque année,(...)les informations mentionnées au premier alinéa. »*

### **2 – Rappel de la définition :**

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

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

Tous les agents d'un employeur doivent être pris en compte quel que soit leur statut ou la nature de leur contrat de travail : fonctionnaires, contractuels, médecins, militaires, magistrats... Les élus sont par contre exclus du champ.

Les rémunérations brutes à prendre en compte incluent :

- les rémunérations principales (traitement brut, solde, vacances ...),
- les charges connexes à la rémunération principale (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, nouvelle bonification indiciaire, heures supplémentaires et astreintes,...),
- les primes et indemnités (prime de fonction et de résultat, d'intéressement, indemnités de jours CET, indemnité de départ ...),
- les avantages en nature,
- les rémunérations annexes.

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

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

Les rémunérations sont la contrepartie d'un travail effectué pour l'employeur. Sont par exemple donc exclus du total des rémunérations les honoraires des praticiens dans le cadre de leur activité libérale exercée dans un établissement public de santé. A l'inverse, les primes d'intéressement et les primes au brevet d'invention attribuées à des chercheurs sont à inclure dans le montant des rémunérations.

Concernant les départements ministériels de l'État, en application de la réglementation, comme pour l'ensemble des employeurs, l'ensemble des agents doivent être pris en compte. Toutefois, pour permettre les comparaisons, une seconde ligne, présentant uniquement les résultats en considérant uniquement les agents dont le poste est situé en France sur la totalité de l'année, doit également être diffusée.

### **3 – Méthode de publication**

Les employeurs mettent en ligne sur leur site internet avec une adresse (url) stable un fichier répondant à leur obligation vis-à-vis de l'article 37. Les données devront y figurer sous la forme d'un tableau à compléter chaque année :<sup>1</sup>

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Commentaire <sup>2</sup>
		2020				
		2019				
		2018				

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

L'url est communiquée à la DGAFP ([dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr)) pour les départements ministériels et les établissements hospitaliers et à la DGCL pour les collectivités territoriales respectivement. Le fichier est nommé de manière conventionnelle *top10remuneration.csv*, le séparateur entre les données est le « ; ». Un modèle de fichier peut être envoyé sur demande à [dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:dixplushtesremu.dgafp@finances.gouv.fr).

En plus de ce fichier non formaté, les employeurs peuvent publier sur leur site internet les données sous tout autre format qu'il leur paraît adapté.

Ces données doivent aussi figurer dans le rapport social unique créé par la même loi.

### **3 – Applicabilité**

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

**Ces données pour chaque année devront être publiées avant le 31 mai de l'année suivante sur le site internet de chaque employeur. Ainsi au plus tard en mai 2021, les employeurs devront mettre en ligne les résultats pour l'année 2020 (en plus des années 2018 et 2019).**

En outre, la DGAFP doit publier la synthèse de ces données dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique. La consolidation des données sera faite à partir de la communication faite par les employeurs des adresses internet (lien hypertexte) des fichiers de données pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière par la DGAFP, pour la fonction publique territoriale par la DGCL. La DGOS se chargera d'informer les établissements hospitaliers concernés de leur obligation de publication. La DGCL transmettra les informations consolidées de la fonction publique territoriale à la DGAFP avant le 31 juillet de chaque année.

Dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2020, une synthèse a été réalisée avec la publication des données des dix plus hautes rémunérations des départements ministériels ainsi que des moyennes des salaires bruts mensuels et des parts des femmes bénéficiaires par versant à partir des données récoltées fin septembre 2020<sup>3</sup>.

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

<sup>2</sup> Cette colonne permet notamment de préciser pour les départements ministériels si les postes considérés dans le calcul incluent l'ensemble des salariés ou uniquement les salariés en poste toute l'année en France.

<sup>3</sup> Encadré 3 de la vue d'ensemble sur les rémunérations [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports\\_annuels/2020/04\\_Vues\\_d'ensemble\\_03\\_RA2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2020/04_Vues_d'ensemble_03_RA2020.pdf) (page 172)

## **Annexe 2 : résultats relatifs aux dix plus hautes rémunérations publiés dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020**

### **Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2019**

La collecte des plus hautes rémunérations a été menée d'une part, auprès des départements ministériels, d'autre part auprès des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propres de plus de 80 000 habitants et enfin auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

La mise en œuvre de la publication de leurs dix plus hautes rémunérations par les employeurs publics a fait l'objet de la diffusion d'une méthode pour garantir l'exhaustivité des rémunérations prises en compte ; par exemple, toutes les primes et indemnités versées au cours de l'année sont intégrées, y compris les primes ponctuelles, voire liées à des rappels d'années précédentes. Seuls sont exclus les remboursements de frais de déplacement ou de frais de mission. Cette solution comporte des défauts, variabilité des montants liés à l'existence de rappels, de primes exceptionnelles ou de décalages temporels dans le versement d'indemnités. Toutefois, l'objectif de transparence et de probité a prévalu sur ces inconvénients par rapport à des solutions où les rémunérations seraient recalculées pour intégrer les différés de paiement et reconstituer les rémunérations théoriques rattachées à l'année considérée ou exempts d'indemnités ponctuelles.

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des salaires bruts mensuels des dix plus hautes rémunérations atteint 7300 euros en 2019 parmi les 200 employeurs dont les résultats ont pu être synthétisés. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 35 %.

La moitié des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ont publié leurs éléments relatifs aux dix plus hautes rémunérations avant la date d'édition de ce rapport. La moyenne des rémunérations brutes mensuelles parmi les agents figurant dans les dix plus hautes rémunérations de ces établissements s'élève à 12 000 euros. La part des femmes y est de 19%.

**Figure V 3.1-E3-5 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2019**

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	soit un salaire mensuel brut moyen	Part des femmes
FPE : départements ministériels <sup>(1)</sup>	1 918 400 €	15 987 €	28%
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants <sup>(1)</sup>	878 164 €	7 318 €	35%
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros <sup>(1)</sup>	1 444 243 €	12 035 €	19%

Source : DGAFP-SDessi, DGCL-DESL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France : métropole +DOM

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 200 collectivités territoriales et EPCI (sur les environ 360) et les 39 établissements hospitaliers (sur environ 80) ayant communiqué leur publication à la date d'édition de ce rapport.

En 2019, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements

ministériels s'élève en moyenne à 1,9 millions d'euros pour les postes en France (**Figure V3.1-E3-6**). La part des femmes parmi les agents ayant perçu une rémunération faisant partie des dix plus hautes rémunérations de leur département ministériel est de 28 %. Leur salaire brut moyen s'élève à 15 987 euros par mois. Si on inclut les agents en poste à l'étranger, la sélection est différente et le salaire brut moyen dans les départements ministériels est alors sensiblement supérieur. L'indemnité de résidence à l'étranger très spécifique pour les agents de l'État, parfois conséquente en fonction des conditions particulières locales, engendre une distorsion par rapport aux emplois situés sur le territoire national.

**Figure V 3.1-E3-6 : Dix plus hautes rémunérations brutes des agents en poste en France des départements ministériels en 2019**

Département ministériel	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois <sup>(1)</sup>
Agriculture et Alimentation	1 676 174	3	7	120
Armées	1 842 785	0	10	120
Culture	1 609 769	5	5	120
Économie et Finances	2 441 059	3	7	120
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 685 542	7	3	120
Europe et Affaires étrangères	1 514 922	2	8	118
Intérieur et Outre-Mer	2 479 608	1	9	120
Justice	2 025 864	2	8	120
Ministères sociaux	1 728 336	5	5	120
Services du Premier ministre	2 038 814	3	7	120
Transition écologique et solidaire	2 033 848	0	10	120

Source : DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France : métropole+DOM

(1) La durée cumulée en nombre de mois correspond à la somme des durées d'activité des 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations. Par exemple si chacun a travaillé l'année entière, la durée cumulée vaudra  $10 \times 12 = 120$  mois. Si parmi les 10 personnes une a été rémunérée pour 8,5 mois, la somme vaudra  $9 \times 12 + 8,5 = 116,5$ .

La comparaison directe entre les versants de la fonction publique ou employeurs n'est pas pertinente sans prendre en compte, outre les missions, la taille des employeurs considérés. En effet, ces données sont fortement dépendantes de la taille, voire de la structuration ou non en unités indépendantes, des unités sur lesquelles elles sont produites. Par exemple, l'éclatement d'une unité en deux unités distinctes conduit mécaniquement à diminuer la moyenne des deux unités par rapport au résultat de l'unité fusionnée. Ainsi, inévitablement, le salaire brut mensuel moyen des 10 plus hautes rémunérations des employeurs de la FPT qui compte environ 360 unités pour 745 000 agents, soit 2 100 agents en moyenne, est plus faible que la celui de la FPE qui compte 11 unités pour 2,5 millions d'agents, soit 220 000 agents en moyenne. Autre exemple, la distinction en deux unités d'une commune et de son centre d'action sociale conduit mécaniquement à faire apparaître les dix plus hautes rémunérations de deux unités distinctes alors que peut-être, aucune des rémunérations des agents présents dans la seconde unité ne figureraient parmi les dix plus hautes rémunérations de l'unité fusionnée. C'est également le cas pour des EPCI de petite taille.