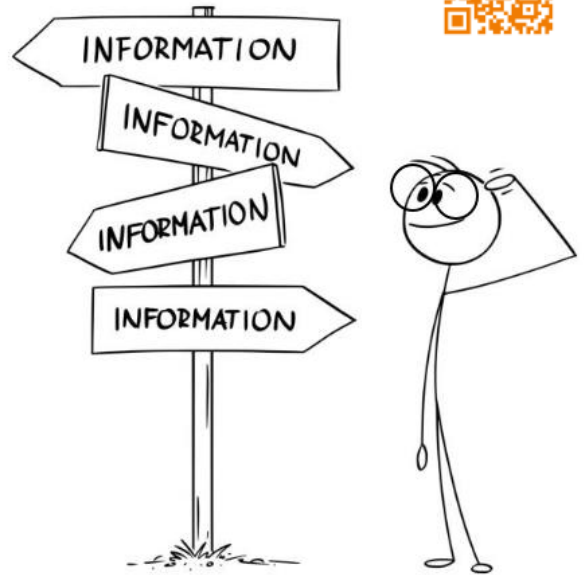




jeudi 13 mars 2025

## CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...



### ENGAGEMENT CITOYEN ET MECENAT DE COMPETENCES :

#### Des opportunités pour les agents territoriaux

*Dans le cadre de la valorisation de l'engagement citoyen, le Gouvernement a mis en place des dispositifs innovants visant à renforcer le lien entre le service public et les associations. Ces mesures, dont le congé d'engagement citoyen et l'expérimentation du mécénat de compétences, offrent aux agents territoriaux l'occasion de contribuer activement à des projets d'intérêt général, tout en enrichissant leur parcours professionnel.*

Le **congé d'engagement citoyen**, institué par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 et intégré au code général de la fonction publique, permet aux agents de s'investir dans des missions associatives sans mettre leur carrière en péril. Ce dispositif leur offre un temps dédié pour participer à des actions sociales, culturelles ou environnementales, renforçant ainsi le dialogue entre l'administration et la société civile.

Parallèlement, l'expérimentation du **mécénat de compétences** (encadrée par la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 et le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022) autorise la mise à disposition temporaire d'agents publics au service des associations ou d'autres acteurs d'intérêt général. Pendant cette période, **les agents continuent d'être rémunérés par leur administration**, tout en apportant leur expertise aux projets qui en bénéficient. Ce dispositif vise à pallier les difficultés de recrutement de dirigeants bénévoles dans le secteur associatif et à dynamiser les actions locales par l'apport de compétences professionnelles pointues.

La [circulaire du 19 juillet 2023](#) précise que les modalités de l'expérimentation du mécénat de compétences s'appliquent aux fonctions publiques d'État et territoriales, intégrant ainsi les agents territoriaux.

Pour les agents territoriaux, ces mesures représentent une double opportunité. D'une part, elles permettent de s'engager concrètement sur le terrain en participant à la vie associative et en contribuant à la réponse aux enjeux locaux, qu'ils soient sociaux, culturels ou environnementaux. D'autre part, elles offrent la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur réseau et d'enrichir leur expérience professionnelle, tout en s'inscrivant dans une dynamique de collaboration renforcée entre le secteur public et la société civile.

Les employeurs publics territoriaux et les centres de gestion de la fonction publique territoriale **peuvent également promouvoir le dispositif** du mécénat de compétences auprès de leurs agents et en assurer la promotion auprès des organismes susceptibles d'en bénéficier. Dans ce cadre, **ils peuvent également désigner en leur sein un référent**, chargé de renseigner et d'orienter les agents et les organismes d'accueil.

>>> [Définition association d'intérêt général](#)

Si cette opportunité vous intéresse contacter le [SNT Vosges](#).



Stéphane MARTIN

### Impact de la directive européenne sur la transparence des rémunérations dans la fonction publique

La directive européenne de 2023 sur la transparence des rémunérations impose de nouvelles obligations aux employeurs publics et privés afin de garantir une égalité

salariale effective entre les femmes et les hommes. Sa transposition en France est prévue pour l'automne 2025, avec une mise en application obligatoire à partir du 1er juin 2026. Pour la fonction publique, cette directive entraînera un renforcement des dispositifs existants et une meilleure surveillance des écarts de rémunération.

L'index de l'égalité professionnelle, déjà en place dans le secteur public, devra être révisé pour s'aligner sur les exigences accrues de la directive. Cette directive impose une transparence accrue et des méthodologies plus précises pour évaluer la valeur du travail et comparer les rémunérations entre hommes et femmes.

Les administrations seront tenues de publier des données détaillées sur les écarts de rémunération, y compris :

- L'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes.
- Les écarts sur les composantes variables du salaire (primes, indemnités, bonus, etc.).
- La répartition des hommes et des femmes dans chaque quartile salarial.
- La proportion d'agents bénéficiant d'éléments variables de rémunération.

Cette obligation vise à mettre en lumière les inégalités persistantes et à pousser les employeurs publics à prendre des mesures correctives.

Les fonctionnaires auront un **droit individuel d'accès à l'information** sur leur rémunération par rapport aux autres agents occupant des postes équivalents. Ils pourront demander des précisions sur :

- Leur rémunération individuelle.
- Les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des postes comparables.

Ce droit à la transparence vise à prévenir les discriminations salariales et à donner aux agents les moyens de contester d'éventuelles inégalités.

Si une administration affiche un **écart de rémunération d'au moins 5 %** entre les sexes qui ne peut être justifié par des critères objectifs (ancienneté, compétences spécifiques, etc.), elle devra mener une **évaluation conjointe** avec les représentants du personnel. L'objectif est d'identifier les causes de ces écarts et de proposer des mesures correctives.

Afin d'assurer l'application effective de la directive, plusieurs mécanismes de recours sont prévus :

- Les agents victimes de discrimination salariale pourront engager des **actions en justice** et demander des compensations financières.
- La **charge de la preuve** sera inversée : ce sera à l'employeur public de démontrer l'absence de discrimination.
- Des **sanctions** pourront être appliquées aux administrations ne respectant pas les obligations de transparence et d'égalité salariale.

La directive européenne de 2023 va profondément transformer les pratiques en matière d'égalité salariale dans la fonction publique. En renforçant la transparence et les obligations de reporting, elle vise à identifier et corriger plus efficacement les écarts de rémunération. Les administrations devront adapter leurs outils et renforcer leurs dispositifs pour se conformer aux nouvelles exigences, sous peine de sanctions. Le gouvernement français s'est engagé à transposer cette directive

d'ici l'automne 2025, afin de garantir une mise en application effective dès juin 2026.



Sylvie FARINEZ

## Qui doit mener votre entretien professionnel ?

**C'est au supérieur hiérarchique direct à la date de l'entretien de s'y coller !**

Conformément aux règles statutaires établies par le décret du 28 juillet 2010, seul le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire peut réaliser l'entretien professionnel. En effet, l'article 2 dispose que « le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct », et l'article 4 précise que le compte rendu de cet entretien doit être établi et signé par ce même supérieur. De même lorsque vous changez de service dans l'année, ce sera à votre supérieur hiérarchique à la date de l'entretien de mener l'entretien.

**Ce que nous dit la Jurisprudence :** Le Conseil d'État a précisé, dans sa décision du 6 mars 2025 (n° 493924, recueil Lebon), que c'est le supérieur hiérarchique direct en fonction au moment de l'entretien qui est compétent pour le conduire, **même s'il n'était pas en poste durant la période évaluée**. Cette interprétation se fonde sur le décret du 28 juillet 2010, notamment ses articles 2 et 4, qui stipulent que l'entretien et le compte rendu doivent être réalisés par le supérieur direct.

Dans une affaire opposant une fonctionnaire du ministère de l'Intérieur, dont l'entretien du 29 mars 2021 (évaluation de l'année 2020) avait été conduit par une cheffe qui n'était pas sa supérieure durant la période évaluée, les tribunaux ont rejeté la demande d'annulation du compte rendu. La Cour administrative d'appel et le Conseil d'État ont ainsi confirmé que la hiérarchie à la date de l'entretien prévaut, et que l'appréciation, basée sur des critères objectifs, n'était pas entachée d'erreur manifeste.

Cette décision renforce la sécurité juridique en matière d'évaluation des agents publics, garantissant que l'autorité compétente reste celle en fonction lors de l'entretien, et offrant ainsi une évaluation transparente et conforme au cadre réglementaire aux agents territoriaux.

**Donc :** si vous changez de supérieur hiérarchique dans l'année, pour une raison ou une autre, ce sera bien le supérieur hiérarchique direct à la date de l'entretien qui le mènera, et uniquement lui, cela ne peut pas se faire ni, en binôme avec l'ancien SHD, ni avec son N+2.



Didier CHOFFE