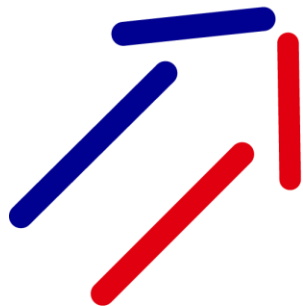




MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CONFÉRENCE

sur les

PERSPECTIVES

SALARIALES

de la fonction publique

6 juillet 2021





MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONFÉRENCE
sur les
**PERSPECTIVES
SALARIALES**
de la fonction publique

Données salariales relatives à la fonction publique





MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONFÉRENCE
sur les
**PERSPECTIVES
SALARIALES**
de la fonction publique

Mesures salariales en faveur des agents publics

Bilan 2017-2021

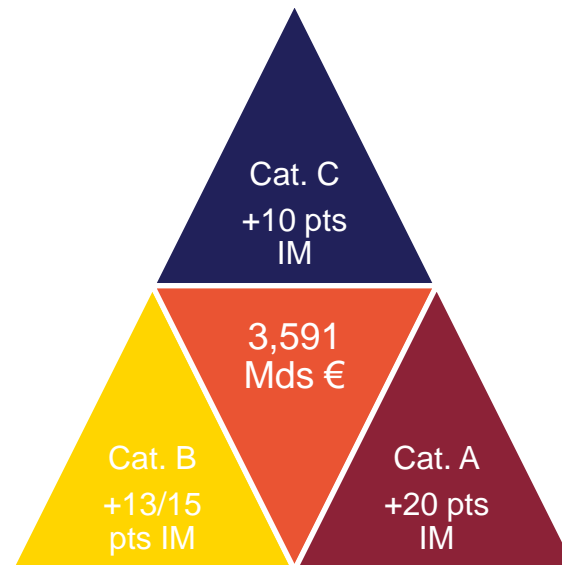


Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Pour une meilleure reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires civils et des militaires, par la revalorisation des grilles indiciaires, l'amélioration des perspectives de carrière et des niveaux de pensions

Ce plan, achevé en 2021, s'est aussi traduit par :

- la transformation d'une partie des primes en indiciaire
- un cadencement unique d'avancement d'échelons
- des règles statutaires harmonisées entre les trois versants



Plan « Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital »

Le plan « Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital » a complété les mesures en faveur de l'hôpital public prévues dans la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.

Le plan « Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital » a complété les mesures en faveur de l'hôpital public prévues dans la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.



Prime mensuelle de 118€ brut
89 500 bénéficiaires

Versement d'une prime d'attractivité territoriale pour renforcer l'attractivité des hôpitaux situés dans les territoires en tension (75, 92, 93 et 94)



Prime annuelle de 940 € brut
Environ 40 000 bénéficiaires



Séjour de la Santé

Réalisations

Personnels de la fonction publique hospitalière

- **Revalorisation de 183€ net mensuels** pour les personnels des établissements de santé, GCS et EHPAD publics, ainsi qu'aux fonctionnaires FPE et FPT exerçant dans les structures éligibles + extension en avril 2021 aux structures sociales et médico-sociales éligibles.
- Doublement des **taux de pro-pro**
- Lancement mission IGAS sur la formation professionnelle dans la FPH
- Indemnité de vie chère maintenue pour les EP dans les territoires ultra-marins

Travaux en cours

Personnels de la FPH

- Travaux en cours jusqu'en octobre 2021 sur les **statuts métiers / revalorisations ciblées** (grilles indiciaires et indemnitaires)
- **Aménagement du temps de travail et intéressement collectif** : textes au cours
- Travaux de réingénierie des **préparateurs en pharmacie, techniciens de laboratoire, diététiciens** : en cours



Protocole d'accord police nationale

Protocole d'accord conclu le 19 décembre 2018 entre le ministre de l'intérieur et les organisations représentatives du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

Octroi d'un demi-point d'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP).

Revalorisation de 40 € par mois de l'allocation de maîtrise (AM).

Adaptation de l'organisation du temps de travail visant à augmenter la capacité opérationnelle et à réduire le volume des heures supplémentaires

Revalorisation de l'allocation de maîtrise et de l'allocation de mission judiciaire de 30 € par mois au 1^{er} juillet 2019 et au 1^{er} janvier 2020 (pour un gain mensuel de 80 € nets)



Reconnaissance des niveaux de compétences

Des plans de
requalification
de
grande
ampleur
depuis 2017

Plus de 330 000 agents ont bénéficié
d'une élévation de catégorie dans les
trois versants

Pour un large périmètre de filières et
métiers

Filières technique, administrative, sociale,
recherche et formation, aides-soignants et
auxiliaires de puériculture, ingénieurs,...

65 000 agents de B en A
265 000 agents de C en B





MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

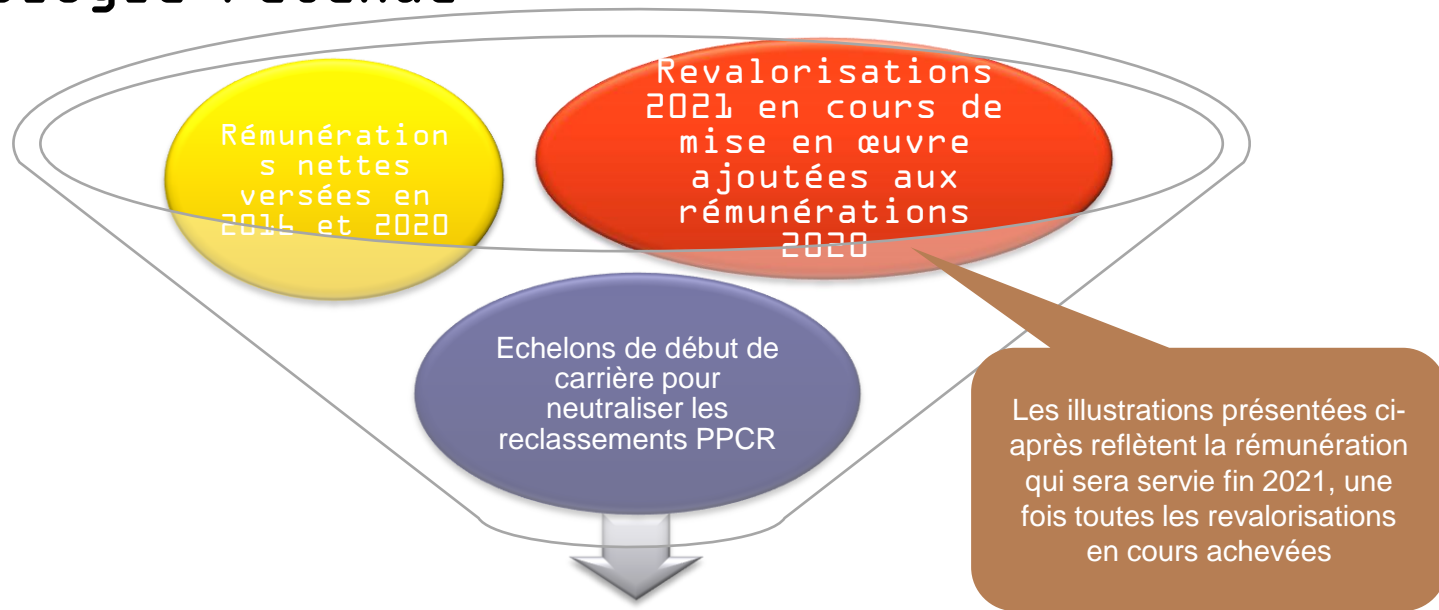
CONFÉRENCE
sur les
**PERSPECTIVES
SALARIALES**
de la fonction publique

Revalorisations salariales à travers quelques illustrations



Illustrations évolutions salariales 2016-2021

Méthodologie retenue



Reconstitution d'une évolution salariale
pour une situation identique à 5 ans
d'intervalle



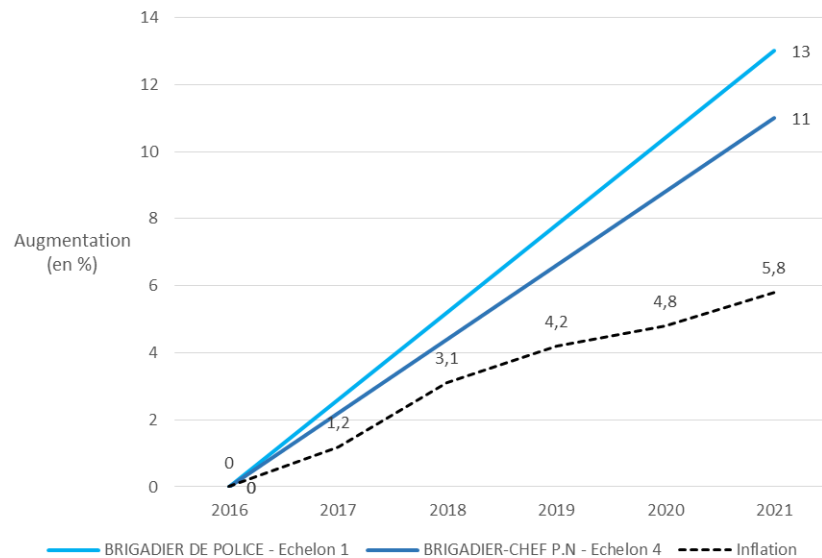
Gardiens de la paix



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un brigadier de police au premier échelon de son grade a augmenté de 13 % entre 2016 et 2021, soit 315 €.

Durant la même période, celle d'un brigadier-chef de police au 4^{ème} échelon a augmenté de 11 %, soit 319 €.

Evolution de la rémunération nette 2016-2021 (primes incluses)



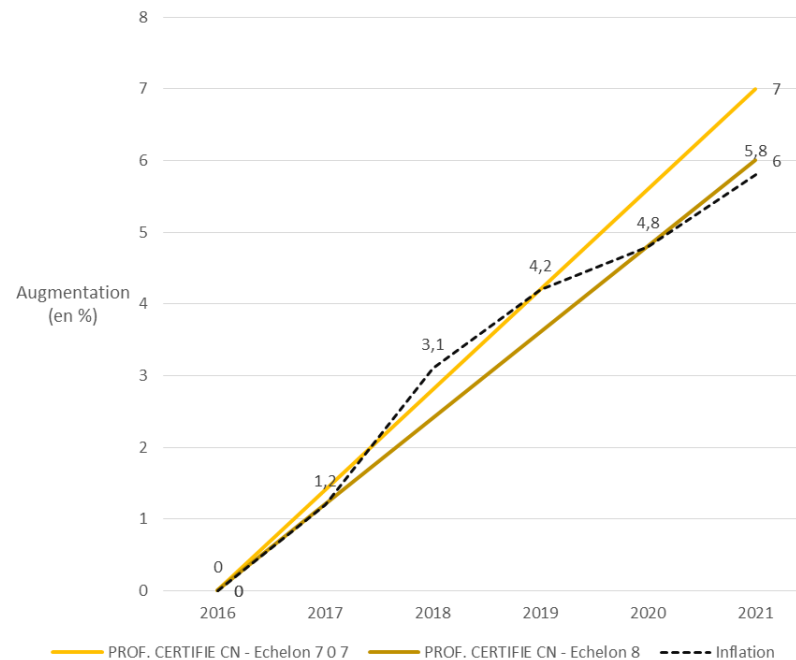
Professeurs certifiés



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un professeur certifié au 7^{ème} échelon de la classe normale a augmenté de 7 %, soit 155 €.

Durant la même période, celle d'un professeur certifié au 8^{ème} échelon de la classe normale a augmenté de 6 %, soit 152 €.

Evolution de la rémunération nette 2016-2021 (primes incluses)

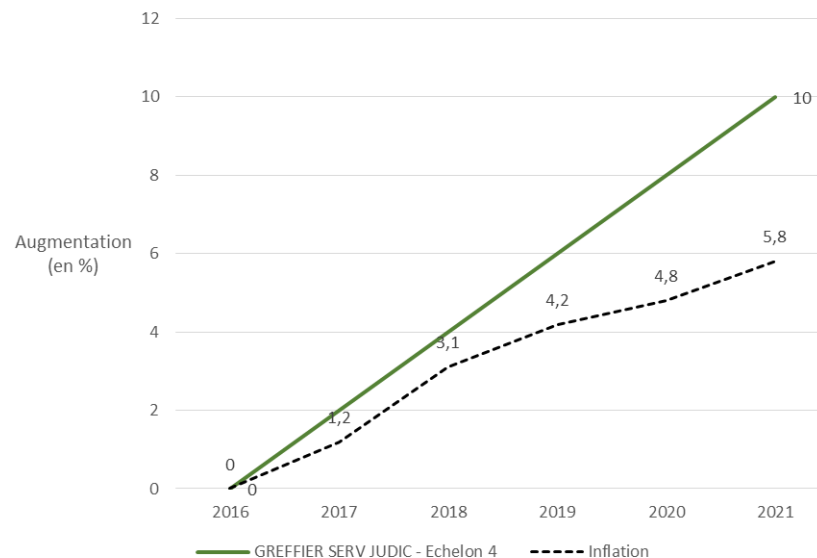


Greffiers judiciaires



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un greffier des services judiciaires au 4^{ème} échelon du 1^{er} grade a augmenté de 10 %, soit 183 €.

Evolution de la rémunération nette 2016-2021 (primes incluses)



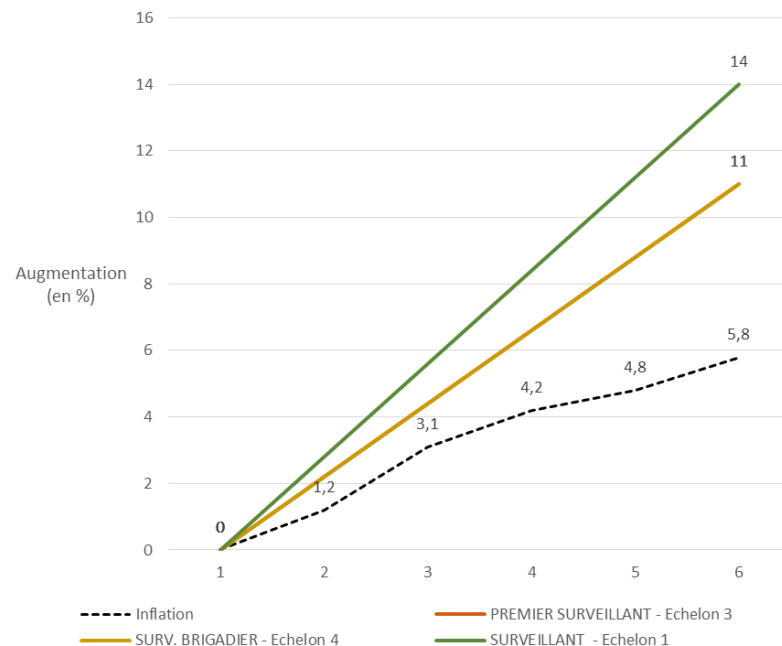
Surveillants pénitentiaires



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un surveillant-brigadier de l'administration pénitentiaire au 4^{ème} échelon a augmenté de 11 %, soit 267 €.

Durant la même période, celle d'un premier surveillant au 3^{ème} échelon a également augmenté de 11 %, soit 275 € et celle d'un surveillant au 1^{er} échelon a augmenté de 14 %, soit 244 €.

Evolution de la rémunération nette 2016-2021 (primes incluses)



FPH - Infirmiers en soins généraux



APRÈS 1 AN DE CARRIÈRE

AVANT LE SÉGUR DE LA SANTÉ

1 736 €
net / mois

APRÈS LE SÉGUR DE LA SANTÉ

2 026 €
net / mois

+ 290 € net



+ 183 € net de revalorisation salariale du Ségur de la santé
+ 107 € net au titre de la revalorisation des grilles de catégorie A

APRÈS 5 ANS DE CARRIÈRE

AVANT LE SÉGUR DE LA SANTÉ

1 872 €
net / mois

APRÈS LE SÉGUR DE LA SANTÉ

2 207 €
net / mois

+ 335 € net



+ 183 € net de revalorisation salariale du Ségur de la santé
+ 152 € net au titre de la revalorisation des grilles de catégorie A

APRÈS 20 ANS DE CARRIÈRE

AVANT LE SÉGUR DE LA SANTÉ

2 464 €
net / mois

APRÈS LE SÉGUR DE LA SANTÉ

2 924 €
net / mois

+ 461 € net



+ 183 € net de revalorisation salariale du Ségur de la santé
+ 278 € net au titre de la revalorisation des grilles de catégorie A

EN FIN DE CARRIÈRE

AVANT LE SÉGUR DE LA SANTÉ

2 863 €
net / mois

APRÈS LE SÉGUR DE LA SANTÉ

3 398 €
net / mois

+ 536 € net



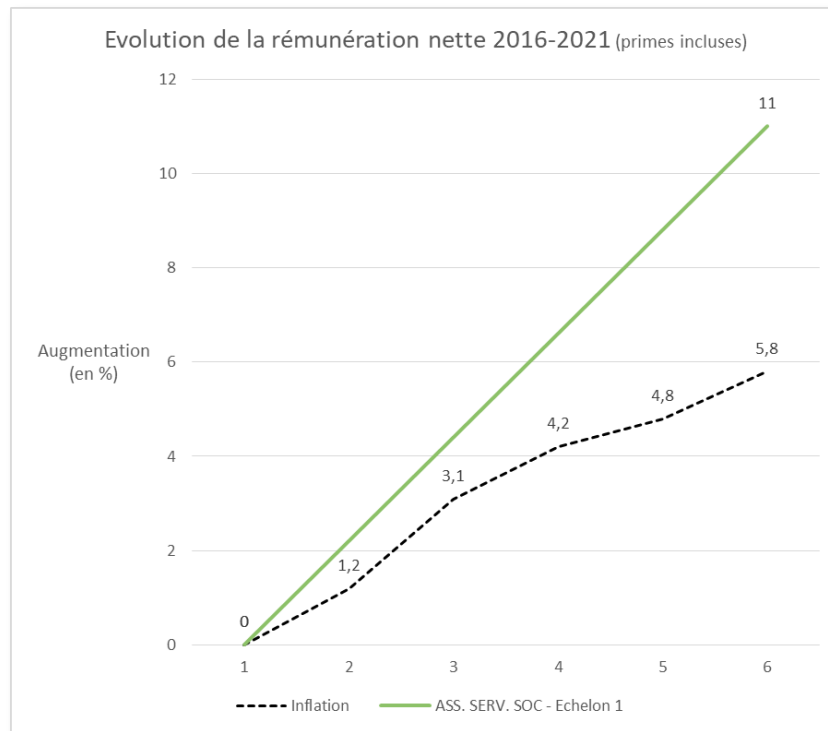
+ 183 € net de revalorisation salariale du Ségur de la santé
+ 353 € net au titre de la revalorisation des grilles de catégorie A



Assistants sociaux de 1^{er}Etat



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un assistant de service social des administrations de l'Etat au 1^{er} échelon du 1^{er} grade a augmenté de 11 %, soit 199 €.

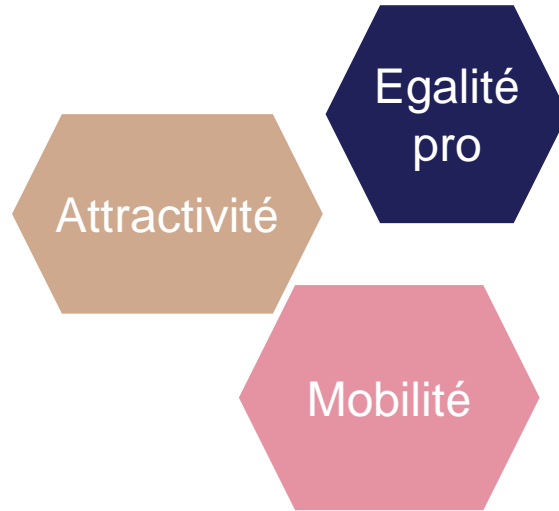


Rendez-vous salarial 2020

Suivi de la mise en œuvre



Revalorisations ciblées



Revaloriser les filières féminisées et peu primées
Filière sociale et socio-éducative

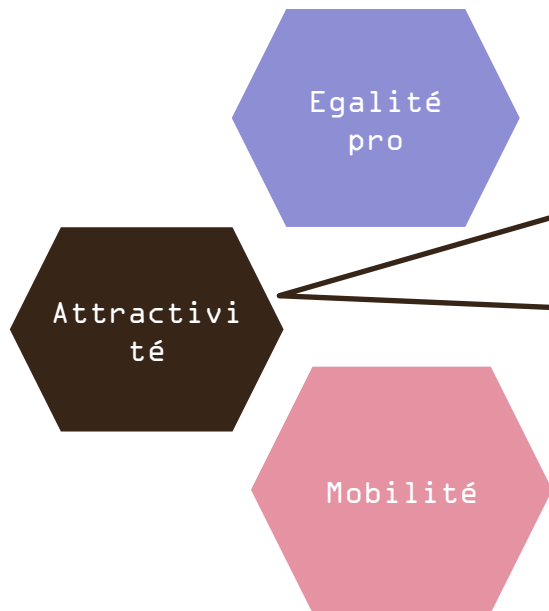
- En 2020, première marche de revalorisation ciblée des conseillers et assistants sociaux dans les ministères aux régimes indemnitaires les moins favorables
- En 2021, poursuite et élargissement de la mesure de convergence
 - Deuxième marche pour les assistants et conseillers sociaux
 - Extension à la filière socio-éducative

de la justice (protection judiciaire de la justice et conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation)

Mise en œuvre d'ici la fin d'année 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier



Revalorisations ciblées



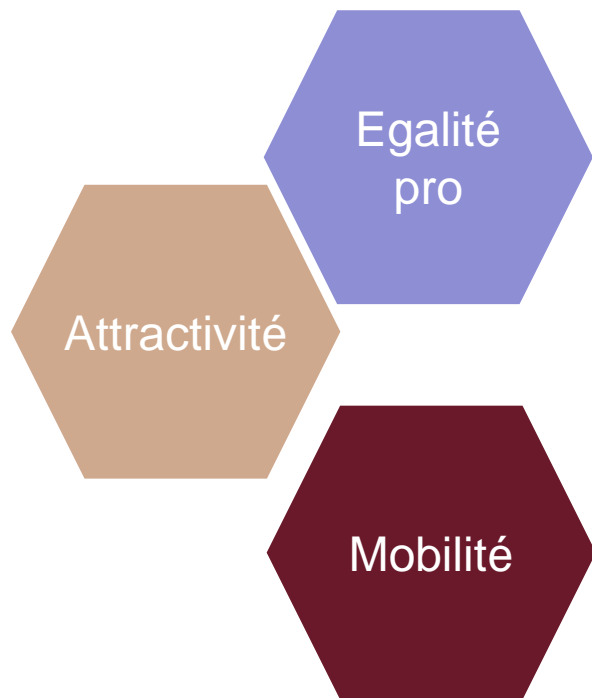
Renforcer l'attractivité des métiers en tension
Médecins du travail

- Construction d'un référentiel interministériel de rémunération harmonisé
 - Eviter la concurrence entre les employeurs
 - Faciliter la mobilité
- Un référentiel revalorisé qui tient compte des niveaux de fonction
 - Une revalorisation de 1,2% en moyenne des montants servis
 - Des majorations pour tenir compte de l'expérience ou de niveaux de responsabilité particuliers

Mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier



Revalorisations ciblées



Lever les freins à la mobilité
En Ile-de-France, entre administrations centrales et services déconcentrés
En régions, entre services déconcentrés interministériels

- **En IDF : convergence indemnitaire centrale/services déconcentrés**
 - Mieux valoriser l'exercice dans les services opérationnels
 - Revalorisations concentrées sur les filières administratives et les ministères les moins-disants
- **« Garantie mobilité » - services déconcentrés hors IDF, périmètre ATE**
 - Circulaire déconcentration du PM du 10 mars 2021
 - A compter de septembre 2021 : maintien du régime indemnitaire d'origine de l'agent lorsqu'il est plus favorable que celui du ministère d'accueil

Mise en œuvre d'ici la fin d'année 2021, avec effet rétroactif
1^{er} janvier



Mesures complémentaires 2020



Prime de fidélisation territoriale en Seine-Saint-Denis

Mesure du plan « L'Etat plus fort en Seine-Saint-Denis »

40 000 emplois
concernés

Un dispositif de fidélisation mis en place **pour 10 ans** et évalué à mi-parcours
Une prime de fidélisation **ouverte à l'ensemble des agents publics**

Une prime de fidélisation **de 10 000€ versée en une seule fois dès 5 années de présence** continues dans un service/emploi de ce département connaissant des difficultés en matière de fidélisation

Un **droit d'option pour les agents déjà en fonction** dans les services et emplois concernés

Une prime partiellement **cumulable avec les autres dispositifs de fidélisation** existants (police nationale et administration pénitentiaire)



Situation des bas salaires en 2021

Au 1^{er} avril 2021

Revalorisation des bas salaires suite à la hausse du SMIC (attribution de 2 points pour les actuels indices majorés 330 à 333 et 1 point pour les indices 334 et 335)

Relèvement
du SMIC de
0,99% le 1^{er}
janvier 2021

Revalorisation des bas salaires par attribution de points d'IM

Entrée en
vigueur
le 1^{er} avril
2021
pour près de
281 000 agents



Mesures 2022



Revaloriser le début de carrière de la catégorie C sur les trois versants

Objectifs

- Conserver la référence au SMIC et l'étendre aux contractuels et aux élèves
- Dynamiser l'évolution salariale de début de carrière
- Accélérer le déroulé de carrière pour garantir une progression constante

Le grade C1

Actuellement : 12 échelons / durée totale de 25 ans

- Indice de pied de grade : IM 337
- Réduction de la durée totale du grade à 19 ans
- Resculptage de la grille sur 11 échelons, indice sommital conservé
- Réduction à 1 an de la durée des échelons qui sont aujourd'hui à 2 ans

Le grade C2

Actuellement : 12 échelons / durée totale de 25 ans

- Indice de pied de grade : IM 338
- Réduction de la durée totale du grade à 20 ans
- Resculptage de la grille sur 12 échelons, indice sommital conservé
- Réduction à 1 an de la durée des échelons du bas du grade qui sont aujourd'hui à 2 ans



Attribution exceptionnelle d'une bonification d'ancienneté aux agents de Cat. C

Au 1^{er} janvier 2022, une bonification d'ancienneté d'un an sera exceptionnellement attribuée à tous les agents relevant de la catégorie C

Mesure universelle et exceptionnelle d'accélération de la carrière

Effet paye immédiat pour les agents à moins d'un an d'un avancement d'échelon

Mesure qui se cumulera avec la revalorisation de la grille



Harmoniser les ratios « pro-pro » pour les corps comparables (B/C)

Objectif

Revaloriser et harmoniser les taux de promotion des corps « type » B et C

➤ **Gommer les divergences de taux**

entre départements ministériels pour des corps à statut comparable, et favoriser les mobilités

➤ **Elargir les perspectives de promotions pour les agents**

➤ **Participer à la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mettant l'accent sur les corps et filières particulièrement féminisés**

Près de 80 corps concernés
(39 cat. B / 40 cat. C)

62 % de promotions supplémentaires par rapport à 2020
Soit 11 400 agents promus en plus

Taux pro/pro cibles
C2 : 28% - C3 : 16,5%
B2 : 18% - B3 : 14%



Convergence indemnitaire: revalorisation de la filière administrative de l'Etat

Objectif

Poursuivre la réduction des freins à la mobilité sur les corps interministériels

Ciblé sur les
catégories A et
B administratifs
dans les
ministères en
retrait
indemnitaire

Catégorie A

Au moins 14
000 agents
En moyenne
200 €
bruts/mois

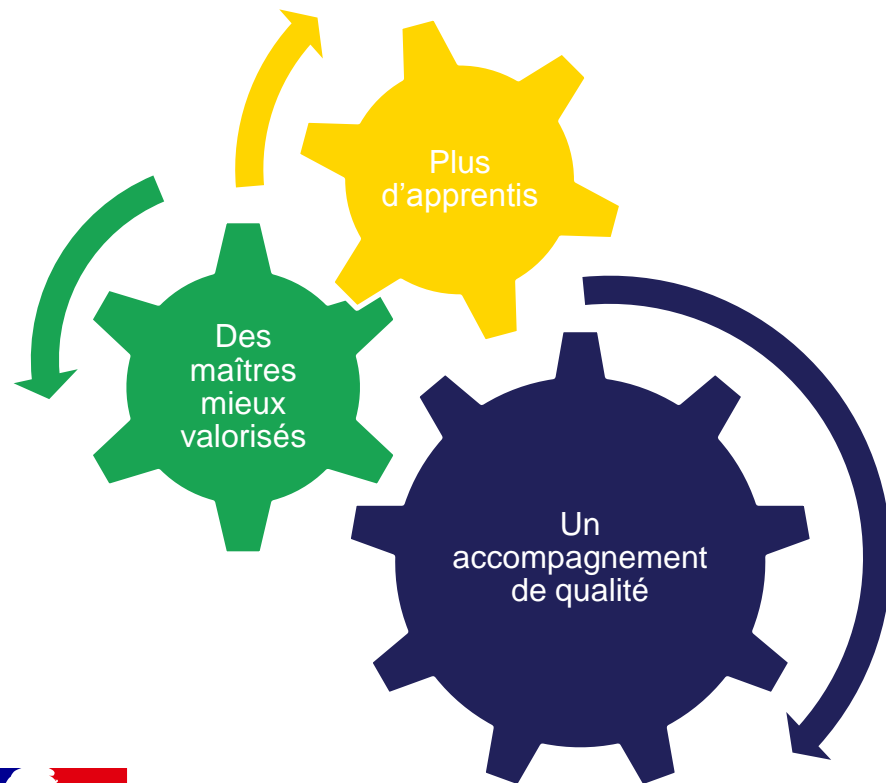
Catégorie B

Au moins 36
000 agents
En moyenne
160 €
bruts/mois



Attractivité de la fonction publique : Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Création d'une allocation
de 500 € par an versée aux
agents exerçant la
fonction de maître
d'apprentissage pendant
toute la durée de
l'apprentissage



Faciliter la promotion interne Maintien des rémunérations dans les écoles de public

Une indemnité permettant le maintien de la rémunération aux profits des lauréats des concours internes intégrant une des écoles de service public.

→ instrument de promotion sociale déjà mis en œuvre pour l'ENA et l'INSE

- >> pour rendre plus **attractifs les concours internes**
- >> pour **faciliter matériellement** aux élèves le suivi des scolarit
- >> pour une plus grande **diversification des profils** des élèves
- >> pour une **meilleure lisibilité** des éléments de rémunération des



Transposition du Ségur de la Santé à la FPE et à la FPT

Les mesures visant à revaloriser et dynamiser les carrières des corps paramédicaux de la FPH (aides-soignants, infirmiers, personnels de rééducation...), prévues par les accords dits du Ségur de la Santé seront transposées, dans les mêmes proportions, aux corps homologues des versants « Etat » et « territorial ».

Sont concernés :

- » Versant « Etat » : environ 15.000 agents, fonctionnaires et militaires
- » Versant « territorial » : environ 60.000 agents et fonctionnaires

Cette mesure permettra aux agents de bénéficier, en fin de carrière, de gains de l'ordre de +300€ à +500€ bruts mensuels

La mise en œuvre de cette transposition fera l'objet de discussion et de présentation aux instances représentatives à compter de la rentrée 2021, pour une **entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022.**



Prochaines étapes



Prochaines étapes de la conférence sur les perspectives salariales

Un cycle de groupes de travail entre septembre 2021 et février 2022 pour construire un diagnostic partagé sur la politique salariale

Fin de travaux : février 2022

