

## **III. Mesures du rendez-vous 2020**

***Des mesures en faveur du pouvoir  
d'achat des agents publics***

## Situation des bas salaires en 2021

- ❖ En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel minimal dans la fonction publique correspond à l'IM 327, soit 1532,33 € pour un SMIC brut mensuel de 1 539,42 €.
- ⇒ Actuellement, pour les agents dont le traitement indiciaire brut est inférieur au SMIC, une indemnité différentielle s'applique automatiquement
- ❖ Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la dernière tranche de PPCR réhaussera l'IM minimal de 3 points, portant à nouveau le minimum de traitement dans la fonction publique à 1546,39 €.
- ⇒ Rappel : les primes ne sont pas prises en compte dans la référence au SMIC

## Achèvement de PPCR en 2021

- ❖ La dernière tranche du PPCR représente un engagement financier de 550 M€
- ❖ Principales mesures :
  - Dernière évolution dans la structure de la grille des corps « A-type » et des corps enseignants homologues avec l'ajout d'un 10<sup>e</sup> échelon à l'IB 1015 au sommet du 2<sup>ème</sup> grade ;
  - Structure définitive des corps sociaux (fusion des 2 classes transitoires du 1<sup>er</sup> grade) et ultime revalorisation associée à ce reclassement ;
  - Dernières revalorisations indiciaires pour la cat. C et pour certains corps sous statuts spéciaux (ex : personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire).

## Reconduction de la GIPA jusqu'à la fin du quinquennat

- ❖ La GIPA constitue un outil de mesure de l'évolution du pouvoir d'achat indiciaire.
- ❖ Mesure proposée et modalités :
  - **Le Gouvernement reconduit la GIPA pour les deux années 2020 et 2021.**
  - Cette décision de prolongation sur deux ans permettra d'améliorer les délais de mise en œuvre et de permettre le paiement complet d'une campagne sur l'année concernée.

## Mise en œuvre d'une compensation dynamique de l'évolution de la CSG

- ❖ Le décret du 30 décembre 2017 créant l'indemnité compensatrice de la hausse de CSG
  - ❖ (IC CSG) prévoit que **le montant de l'indemnité versé à l'agent est fixe et n'évolue que dans certaines situations spécifiques** (ex : évolution de la quotité de travail).
  - ❖ Le montant de cette indemnité a néanmoins été réactualisé au 1er janvier 2019 et, à titre exceptionnel, au 1er janvier 2020. Ces actualisations ont alors été mises en œuvre uniquement lorsqu'elles étaient favorables à l'agent.
- ⇒ Afin de préserver le pouvoir d'achat des agents publics, les modalités de versement de l'indemnité compensatrice seront modifiées pour permettre une évolution dynamique des montants versés aux agents. Le montant versé au titre de l'indemnité compensatrice sera ainsi régulièrement actualisé, à la hausse comme à la baisse, en fonction de l'évolution de la rémunération de l'agent.

## Revalorisation des personnels hospitaliers (1)

- ❖ Accords représentant un **engagement financier de 8 Md€**
- ❖ **Principales mesures :**
  - Création d'un **complément de traitement indiciaire** de 49 points d'indice (183 euros nets par mois) pour les agents titulaires et contractuels. Son versement interviendra à compter de janvier 2021 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour 24 points d'indice et au 1<sup>er</sup> mars 2021 pour 25 points d'indice.
  - Reconnaissance des **spécificités des personnels soignants médico-techniques** et de la rééducation avec une révision et une revalorisation des grilles indiciaires qui devra, autant que de possible, intervenir avant la fin du premier trimestre 2021 :
    - porter en cat. B les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture : grille B « type » ;
    - intégrer les corps infirmiers dans la grille « type » de la catégorie A ;
    - revaloriser les corps de la cat. B et A mis en extinction à due proportion de la revalorisation des corps de la catégorie A comparables ;
    - revaloriser en conséquence les corps des filières rééducation et médico technique ayant les mêmes grilles ;
    - revaloriser la grille des directeurs des soins en cohérence avec les autres revalorisations.

## Revalorisation des personnels hospitaliers (2)

- ❖ **Principales mesures**
  - Dans l'attente des mesures précédentes, **doublement des ratios promus-promouvables** pour les années 2020 et 2021.
  - Construction d'un **régime indemnitaire plus lisible et plus transparent** pour les personnels non médicaux. Ce chantier sera engagé à compter de janvier 2021 et devra être achevé au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
  - **Revalorisation des heures supplémentaires** avec la majoration des montants d'indemnisation des cinq premières heures supplémentaires (à compter de 2021).
  - **Revalorisation de la monétisation des jours placés sur le CET** (à compter de 2021).
  - **Valorisation de l'engagement des équipes** dans des projets collectifs *via* la prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements hospitaliers (décret n°2020-255 du 13 mars 2020).

## **Versement d'une indemnité de fin de contrat dans la fonction publique**

L'article 23 de la loi TFP du 6 août 2019 crée cette indemnité dans les trois versants de la fonction publique. Cette disposition s'inspire de l'indemnité de même nature prévue par l'article L1243-8 du code du travail pour les salariés du secteur privé.

- La loi prévoit que bénéficieront notamment de cette indemnité les agents contractuels à durée déterminée (CDD) amenés à remplacer un agent titulaire ou recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires dès lors que la durée totale du contrat, le cas échéant renouvelé, est inférieure ou égale à un an.
- Un projet de décret en Conseil d'Etat, présenté au CCFP le 23 juillet 2020, précise les modalités de versement de cette indemnité :
  - le montant de la rémunération perçue par l'agent lors de son contrat devra être inférieure ou égale à deux SMIC (soit environ 3 078 € brut par mois).
  - le montant de l'indemnité correspond à 10% de la rémunération globale versée à l'agent (taux identique à celui en vigueur dans le secteur privé).

***Un accompagnement salarial ciblé  
sur le niveau territorial***

## L'accompagnement salarial des agents mettra l'accent sur l'échelon départemental

Dans la lignée des engagements du Premier ministre sur le réinvestissement de l'Etat à l'échelon départemental, le Gouvernement souhaite renforcer l'équité et faciliter les parcours professionnels en atténuant les freins à la mobilité, pour faciliter l'implantation et la fidélisation des agents publics dans les territoires.

Deux chantiers de convergence indemnitaire seront ainsi engagés :

- Initier une **convergence au sein des DDI**, notamment s'agissant des règles indemnitaires liés aux mobilités, dans le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (à titre d'illustration, le montant mensuel moyen de l'IFSE d'un SA du MAA ou du MTE est d'environ 690€, alors que celui d'un SA du MI est de l'ordre de 550€) ;
- **Rapprocher les niveaux de primes de certains services déconcentrés (ex : petite couronne et Paris) de ceux des services d'administration centrale**, afin de favoriser des parcours professionnels plus diversifiés et de valoriser les affectations au contact du public (ex : plan pour la Seine-Saint-Denis) ;

## Mesures d'attractivité territoriale

Afin de faciliter l'installation et la fidélisation des agents publics dans les territoires présentant des difficultés de recrutement, **des travaux visant à adapter l'indemnité temporaire de mobilité seront engagés avec les employeurs** dans le prolongement de la réforme annoncée lors du précédent RV salarial (doublement du plafond).

Axes de réflexion :

- **Assouplissement des modalités de désignation des secteurs pouvant faire l'objet d'un dispositif de fidélisation, en s'appuyant sur les indicateurs d'attractivité (taux de vacance, rotation des effectifs, durée moyenne d'affectation,...) ;** prise en compte des différentiels de coût de la vie le cas échéant ;
- **Adaptation des montants et des modalités de versement** au plus près des besoins des employeurs ;
- **Harmonisation interministérielle** pour éviter les effets concurrentiels entre métiers.

Ces réflexions s'inscriront en parallèle de la mise en œuvre de la prime de fidélisation en Seine-St-Denis.

## **Revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes**

Cette indemnité qui concerne les frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux et qui est majoritairement versée aux **agents de la filière médico-sociale**, est actuellement plafonnée à 210 euros.

**Pour mieux compenser la réalité des dépenses engagées par les personnels communaux face au développement de nouvelles communes**, il est prévu de **porter le montant plafond de l'IFAFI à 615 euros**.

***Des mesures de rééquilibrage en  
faveur de l'égalité professionnelle et  
de l'attractivité des métiers***

## Mettre l'accent sur les filières moins primées et féminisées

Le Gouvernement souhaite, en complément de la mesure relative à la filière sociale interministérielle mise en œuvre en 2019, poursuivre une dynamique de convergence interministérielle sur certaines filières :

↑  
plafonds

- **La poursuite de la convergence dans la filière sociale** en étendant la mesure du précédent **RDV salarial aux corps présentant des caractéristiques similaires dans certains ministères** (ex : filière socio-éducative du ministère de la justice) ;
- Des mesures de revalorisation pour certaines **filières peu primées et particulièrement féminisées** (ex : filière bibliothèques) ;

La DGAFP expertisera ces pistes dans les prochains mois, en lien avec les acteurs concernés.

## Renforcer l'attractivité de la mission des médecins du travail

L'objectif recherché est d'éviter la concurrence entre les employeurs ministériels en revalorisant et en harmonisant les modalités de rémunération des médecins du travail au sein de la fonction publique d'Etat.

## **En complément des mesures salariales : une revalorisation de l'action sociale interministérielle**

### **Revalorisation de l'action sociale interministérielle**

- Une mesure exceptionnelle à effet immédiat pour les chèques-vacances :  
**Bonification de 100 euros** de la participation employeur pour les bénéficiaires d'un plan d'épargne « chèque-vacances » servi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020, soit 28 000 bénéficiaires si on retient les agents de moins de 45 ans.
- Deux mesures pérennes qui prendront effet en 2021 :
  - en cohérence avec la revalorisation des barèmes décidée fin 2019 pour le CESU garde d'enfants de 0 à 6 ans (+5%), une **revalorisation des barèmes de revenus de + 5% est envisagée pour le chèque-vacances** ;
  - **l'alignement du barème de l'aide au maintien à domicile (AMD) sur celui du régime général** bénéficiera à environ 1 250 retraités en 2021 pour un coût global de 1,25 M€ :
    - \* l'introduction de la tranche 7 pourrait bénéficier à environ 500 retraités avec un impact budgétaire estimé à 0,5 M€ ;
    - \* l'ouverture à la tranche 8 bénéficierait à environ 750 retraités pour un coût estimé à 0,75 M€.

Preventif de pondance → géré par la CNAV. 15M jms de pensées  
car des ? de barèmes. MEREP n'est étonné que le barème Etat pas aligné.

## ***Perspectives : lancer le chantier de la protection sociale complémentaire des agents publics***

### **Protection sociale complémentaire**

- ❖ **Ouverture de la concertation dès le dernier trimestre 2020**
- ❖ **Communication du rapport des inspections générales dans son intégralité avant la reprise des travaux**
- ❖ **Une amélioration de la PSC en deux temps :**
  - À court terme et dans le respect des conventions de référencement conclues : accompagner les employeurs de la FPE dans le développement des adhésions des agents aux garanties référencées
  - À moyen terme : réformer le dispositif de PSC et trouver les leviers les plus pertinents pour augmenter le taux de participation des employeurs publics