

2020.07.24.RDV.salarial.FP.tract.SOLIDAIRES _____	3
2020.07.24.RDV.salarial.FP.compte-rendu.SOLIDAIRES _____	5
2020.07.24.RDV.salarial.FP.mesures.2021.DGAFP _____	9
2020.07.24.RDV.salarial.FP.suivi.mesures.2019-2020.DGAFP.pdf ____	19

RENDEZ-VOUS SALARIAL FONCTION PUBLIQUE LA CONTINUITÉ DANS LA RIGUEUR BUDGÉTAIRE

Pour **Solidaires**, le rendez-vous salarial du 24 juillet est une nouvelle fois très loin d'être au niveau des attentes des agent·es et de ce qui leur est dû puisqu'aucune mesure générale indiciaire n'est prévue par le toute nouvelle ministre de la *Transformation et fonction publiques* pour l'ensemble de la fonction publique dans ses trois versants :

- gelé depuis des années, le point d'indice ne sera pas revalorisé pour compenser l'inflation, ce qui occasionne une baisse régulière du pouvoir d'achat des fonctionnaires,
- pas d'attribution d'un nombre de points identique à tous et toutes qui viendrait réduire les inégalités,
- et enfin pas de revalorisation des grilles de carrière pour reconnaître les qualifications à leur niveau.

Pire encore, aucune mesure nouvelle n'est avancée. La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) est reconduite uniquement pour 2020 et 2021, la compensation de la hausse de la CSG qui devrait être pérenne comme dans le privé n'est pas garantie dans le temps, une indemnité de fin de contrat dans la fonction publique est prévue pour accompagner le développement de la contractualisation là où **Solidaires** revendique des plans de titularisation, enfin des mesurette sont prises en matière d'action sociale (chèque-vacance revalorisé de 5 % en 2021, et alignement sur le privé des tranches de l'aide au maintien à domicile par l'ajout de deux tranches).

Malgré la crise sanitaire qui les a durement exposés et éprouvés, le personnel social et médico-social (des EHPAD de la fonction publique territoriale notamment) se retrouve sans aucune mesure indiciaire de revalorisation salariale et éprouve un profond sentiment d'injustice.

Au-delà de déclarations d'intentions de la ministre, aucune mesure concrète et chiffrée de réduction des inégalités n'est prise, qu'il s'agisse des inégalités territoriales entre catégories ou femmes/hommes (par la revalorisation des carrières des filières féminisées).

Concernant le chantier de la protection sociale complémentaire (PSC) annoncé pour la rentrée, **Solidaires** a revendiqué la participation de l'employeur au financement (comme c'est déjà le cas dans le privé) avec inclusion de mécanismes de solidarité entre revenus et générations. Par ailleurs, **Solidaires** rejette par avance la prise en charge éventuelle du jour de carence par la PSC au lieu et place des employeurs publics. Ceux-ci doivent assumer leurs responsabilités à l'instar du secteur privé où deux tiers des employeurs prennent en charge et compensent financièrement le mécanisme de jour de carence.

Bref, pas de vraie politique salariale du gouvernement pour reconnaître l'engagement des agent·es qui remplissent quotidiennement leurs missions de services publics récemment mis en visibilité lors de la crise sanitaire et sociale liée à la Covid-19!

COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS SALARIAL DU 24 JUILLET 2020 PIPEAU, CLARINETTE ET FLUTE À BEC

DÉCLARATION LIMINAIRE

Madame la ministre,

Notre réunion se déroule à un moment tout particulier : à la croisée des chemins d'une crise sanitaire qui a fortement éprouvé la population de notre pays et pour laquelle les services publics ont été essentiels, et celui d'un remaniement ministériel.

Tout d'abord, pour Solidaires, il est indispensable de rappeler que les orientations gouvernementales prises ces dernières années, fondées sur le dogme libéral de la réduction des dépenses publiques se sont traduites par l'empilement de réformes structurelles issues d'Action publique 2022 tendant à réduire la voilure et les moyens humains et budgétaires des services publics. L'accompagnement RH de ces réformes a été opéré par la loi de transformation de la fonction publique, pour amener flexibilité, précarité, mobilité et rémunération au mérite à la gestion des ressources humaines que sont les agents, remettant en cause le statut général de la fonction publique, notamment par une contractualisation à outrance. Elles ont entraîné de plus une forte dégradation des conditions de travail des agent-es, une altération notable de leur santé au travail et généré de nombreuses inégalités de traitement.

Les services publics se sont donc trouvés fragilisés et en difficulté lors de la confrontation avec la crise sanitaire. Il faut, à notre sens, tirer les leçons et enseignements dans la durée, au-delà du bilan à chaud opéré au CCFP du 25 juin.

Solidaires vous demande ainsi qu'un véritable bilan à froid soit tiré dans quelques mois pour mesurer les conséquences dans le temps de la crise sanitaire sur les services publics et la fonction publique.

Concernant le *rendez-vous salarial* d'aujourd'hui

Depuis de trop nombreuses années, le *rendez-vous salarial* n'a en fait rien de salarial.

Les mesures qui sont annoncées ou rappelées ne correspondent généralement qu'à des mesures parcelaires d'action sociale ou de revalorisation de frais, des mesures souvent au coup par coup.

il arrive même que les promesses faites ne soient même pas tenues. Ainsi, à l'automne 2019, pour calmer la colère en Seine-Saint-Denis, le Premier ministre avait annoncé un plan de mesures parmi lesquelles une prime pour les personnels notamment de l'Éducation nationale. Cette prime n'a jamais totalement été définie dans le détail, et en tout cas une partie des personnels concernés n'en a plus jamais entendu parler. C'est le cas à l'Éducation nationale où elle n'a jamais été distribuée.

Un bel exemple de promesse non tenue qui aurait mérité une évaluation en termes d'effectivité si chère à vos yeux. Rien qui concerne réellement le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat ou la reconnaissance du travail des agent-es publics et de leurs qualifications par une revalorisation indiciaire de salaire.

Face à la crise sanitaire de la COVID-19, des primes pour solde de tout compte ont été allouées, chichement calculées, dans l'opacité, les critères d'attribution n'étant pas toujours connus, semant la division et générant souvent un sentiment d'insatisfaction eu égard à l'engagement fourni par les agent-es pendant la période.

Nombre de fonctionnaires ont particulièrement été sollicités (et le mot est faible) ces derniers mois. Bien entendu, les personnels de santé en premier lieu, pour lesquels le Ségur de la santé n'a pas répondu aux enjeux, ni à ce qui était attendu et dû aux soignant-es. De plus, nous tenons à souligner le fait que la crise sanitaire a agi comme un révélateur des métiers invisibilisés, métiers le plus souvent féminisés. De manière générale, les filières féminisées sont largement sous-rémunérées par rapport aux filières masculines.

Faut-il rappeler que, depuis trop longtemps, le point d'indice est gelé ? Du fait de l'inflation, le pouvoir d'achat des fonctionnaires se dégrade inexorablement : perte de 1,2 % du pouvoir d'achat en 2018, de près de 3 % du pouvoir d'achat depuis janvier 2018, et de 10,5 % depuis 2010. À ce sujet, le gouvernement veut-il ignorer que la catégorie C démarre en dessous du SMIC et que la rémunération de plus d'un million d'agent-es publics tourne autour du SMIC, soit un agent sur cinq ?

Solidaires revendique le dégel du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulées ainsi que des mesures de réduction des inégalités entre catégories.

Les inégalités s'accroissent d'ailleurs entre catégories, entre hommes et femmes, et entre administrations et versants de la fonction publique du fait du fort développement des régimes indemnitaires, tandis qu'aucune véritable mesure générale de revalorisation du salaire indiciaire n'est prise depuis longtemps.

La rémunération au mérite, comme la décorrélation du point entre versants ne peut qu'accroître ces inégalités de rémunération que Solidaires combat. La rémunération au mérite remet aussi en cause l'objectivité et la neutralité du fonctionnaire dans l'exécution de ses missions, à laquelle nous sommes comme vous attachés, et aggrave les inégalités tout particulièrement les inégalités femmes/hommes.

Le protocole Égalité femmes/hommes ne peut être un catalogue de bonnes intentions qui ne sont jamais suivies d'effets, et nous voulons souligner ici qu'en 2018 que le salaire net moyen des femmes dans la fonction publique est inférieur de 13,5 % à celui des hommes. Et que dire du salaire des enseignant-es, aux deux tiers des femmes, qui est inférieur de 25,5 % à celui du personnel non enseignant de catégorie A de la fonction publique d'État ?

S'y ajoute la question du jour de carence, qui réduit le pouvoir d'achat, et constitue une mesure injuste pour tout-e salarié-e dans le public comme dans le privé.

Or l'enquête de l'INSEE parue le 10 novembre 2017 portant sur le jour de carence sur les absences dans la fonction publique de l'État¹ démontre que le jour de carence « n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique de l'État absents pour raison de santé une semaine donnée. En revanche, la mesure a modifié la répartition des absences par durée. En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours ont fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois ont augmenté. » La prévalence de ces absences de longue durée s'est accrue de près de 25 %. Et après la suppression du jour de carence, elle a diminué.

L'INSEE constatait également que « dans le privé, où trois jours de carence sont imposés, l'employeur compense souvent la perte de rémunération. C'était le cas pour deux tiers des salarié-es du privé en 2009. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires. »

Malgré son inefficacité, en 2018, à l'initiative de la majorité présidentielle d'Emmanuel MACRON, le jour de carence a été réintroduit.

Or nous venons de faire face à une pandémie mondiale due à un virus contagieux. Afin de garantir la santé et la sécurité de toutes et tous, qui passent par le strict respect des mesures de distanciation sociale et des mesures barrières dont fait partie le fait de ne pas travailler lorsque l'on est contagieux, nous demandons solennellement l'abrogation immédiate et inconditionnelle de toute mesure de type « jours de carence », dans toute la fonction publique, mais aussi, en cohérence et par conséquent, dans l'ensemble des secteurs professionnels.

Le blocage des rémunérations génère une baisse d'attractivité de la fonction publique. Dans de nombreux secteurs, le nombre de candidats au concours diminue, particulièrement pour les métiers qualifiés et techniques.

Pour Solidaires, le système de rémunération des agent-es publics doit répondre au besoin d'assurer un service public égal et impartial vis-à-vis des usagers et quelles que soient les missions. À cette fin, il faut une rémunération homogène fondée sur des grilles fonction publique correspondant au niveau de recrutement et de qualifications de manière égale, et des carrières linéaires revalorisées.

Pour Solidaires, il faut agir et :

- Abroger le jour de carence.
- Attribuer un nombre de points d'indice supplémentaire identique à toutes et tous permettant de réduire une partie des inégalités.
- Revaloriser les traitements et grilles de carrières des filières fortement féminisées.
- Revaloriser la valeur du point d'indice afin que le pouvoir d'achat de l'ensemble des agent-es publics suive l'inflation.
- Mettre en place un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulées.
- Opérer l'intégration des primes dans le traitement.
- Reconnaître les qualifications des agent-es publics par des carrières linéaires revalorisées sans barrage.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3181789>

PIPEAU, CLARINETTE ET FLUTE À BEC

Bref, toute la famille des instruments à vent était réunie dans le très bel hôtel Rothelin-Charolais qui héberge rue de Grenelle le tout nouveau ministère de la *Transformation et de la fonction publiques*... Résultat : que du vent pour ce rendez-vous salarial qui, comme c'est devenu la mauvaise habitude pour la Fonction publique, n'avait de salarial que le nom... La toute nouvelle ministre Amélie de Montchalin ayant donné le ton d'entrée de jeu, en insistant lourdement sur le contexte très particulier de l'année 2020 avec une crise économique et sociale qui s'annonce comme étant le pire de l'après la Seconde Guerre mondiale !

SUIVI DU RENDEZ-VOUS SALARIAL 2019 : AUTOSATISFECIT DU GOUVERNEMENT, SCEPTICISME DES PERSONNELS

Détail qui ne trompe pas, la ministre a surtout mis en avant des mesures non prévues l'année dernière, à savoir, celles concernant les pompier-es, chercheur-euses et les mesures soi-disant massives du Ségur de la santé qui sacrifient au passage 35 heures et conditions de travail des personnels soignants !

À ce sujet, la ministre a précisé que l'ensemble des personnels des EHPAD publics et privés non lucratifs était concerné à hauteur de 183 €, mais qu'il fallait décliner la mise en œuvre pour le versant territorial (versant sur lequel elle n'a pas de prise en matière indemnitaire car y règne le principe de libre administration des collectivités locales).

Autres mesures consécutives à la crise sanitaire : les différentes primes Covid et le remboursement exceptionnel des frais de repas pendant le pic de la crise sanitaire.

Pour le reste, suivi de la mise en place du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) qui avait été gelé en 2018), reconduction de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) comme c'est devenu la tradition puisque le dispositif n'est

officiellement pas pérenne et qui ne résout pas structurellement les fins de carrière, développement de l'intéressement dans les versants hospitaliers et territoriaux, vague annonce d'une revalorisation interministérielle de la filière sociale versant État, en ignorant complètement la filière sociale des versants territorial et hospitalier et mise en place du forfait mobilités durables, avancé du 1er juillet au 11 mai en raison de la crise liée au coronavirus et pour lequel la ministre va porter la demande de cumul avec le remboursement domicile-travail auprès de la ministre de l'Écologie.

Solidaires est intervenu pour rappeler que les mesures « Seine-Saint-Denis » décidées en 2019 n'avaient absolument pas été mises en place à l'Éducation nationale. Réponse : c'était bien une promesse du Premier ministre de l'époque, mais pas prévue dans le rendez-vous salarial, donc ce n'est pas vraiment une promesse non tenue... La ministre s'est toutefois engagée à suivre ce dossier... (c'est son crédo : suivre les engagements pris ! On jugera avec le temps...)

RENDEZ-VOUS SALARIAL 2020 : DES ANNONCES PARTIELLES CONCRÈTEMENT FLOUES ET MORCELÉES

Sans surprise, aucune mesure générale d'augmentation des revenus des fonctionnaires n'a été annoncée. Mesure phare en matière de rémunération à la Fonction publique, le dégel du point d'indice n'est pas pour 2021... La ministre a notamment justifié ce gel par son côté injuste, un dégel profitant davantage aux personnels de catégorie A qu'aux C. Argument fallacieux au regard de ce que le gouvernement avance et qui aggrave les inégalités salariales (développement de l'indemnitaire et notamment de l'intéressement), mais très concret pour l'ensemble des agent-es en bas de la feuille de paye = rien, zéro, que dalle, juste les yeux pour pleurer!!!

Les mesures annoncées :

- Fin de la mise en place de PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), et notamment pour les bas salaires le fait que les traitements indiciaires de la catégorie C ne seront plus en dessous du SMIC... « grâce » à une augmentation de 3 points ! (la valeur du point s'établit à 4,69 € brut) Insuffisant pour Solidaires, puisque le début de la grille se situera à peine

plus d'un point d'indice au-dessus du SMIC ! À comparer à l'autre extrémité du spectre indiciaire, ajout d'un 10^e échelon à l'indice brut 1015 au sommet du 2^e grade du A type et des corps enseignants homologues.

- Reconduction de la GIPA pour 2 ans, annoncée comme une grande mesure car la reconduction était annuelle.
- Compensation de la hausse de la CSG maintenue de façon « dynamique », avec une actualisation à la hausse ou à la baisse selon l'évolution de la rémunération, mais pas de mécanisme garantissant de façon pérenne et définitive la compensation de la hausse de la CSG, comme c'est pourtant le cas dans le privé...
- Indemnité de fin de contrat dans la Fonction publique, pour les contractuels en CDD, piètre lot de consolation pour le développement du recrutement contractuel, alors Solidaires revendique le recrutement de fonctionnaires sous statut et la titularisation massive des contractuels de droit public.

- Des mesures ciblées sur le niveau territorial :
 - convergence des règles indemnitaires au sein des DDI, sans autre précision. Autant dire qu'un alignement sur le haut n'est sans doute pas l'hypothèse la plus probable...
 - rapprochement des niveaux de primes de certains services déconcentrés et ceux des services d'administration centrale. Là encore, pas d'autres précisions, pas de chiffrage... si ce n'est les mesures « Seine-Saint-Denis » de l'automne 2019 qui sont données en exemple, alors qu'elles n'ont toujours pas été mises en œuvre au bout d'un an à l'Éducation nationale !
 - Mesures d'attractivités territoriales : travaux sur l'adaptation de l'indemnité temporaire de mobilité.
 - Revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes (agents de filière médico-sociale) le plafond passant de 210 à 615 €.
- Pour les filières moins primées et davantage féminisées :
 - Une convergence dans la filière sociale de l'État en étendant la revalorisation de la filière sociale interministérielle aux corps présentant des caractéristiques similaires dans certains ministères.
 - Des mesures de revalorisation pour certaines filières peu primées et particulièrement féminisées, expertisées par la DGAFP, l'exemple donné étant la filière bibliothèque. Solidaires a rappelé sa revendication de revalorisation des filières féminisées par des grilles indiciaires de carrières revalorisées sans barrage pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique et pas un seul.
- Renforcement de l'attractivité de la mission des médecins du travail, sans autre précision. Un moyen de faire la compétition avec le secteur privé qui rémunère beaucoup ses médecins du travail, mais qui ne règle rien sur le déficit actuel et à venir de cette filière médicale particulièrement dévalorisée...
- Revalorisation de l'action sociale interministérielle (État) :
 - Bonification de 100 € de la participation employeur pour les bénéficiaires d'un plan d'épargne « chèque-vacances » servi en 2020, avec une limite d'âge probablement fixée à 45 ans...
 - Revalorisation envisagée de 5 % du barème de revenus sur le chèque vacances.
 - Alignement du barème de l'aide au maintien à domicile sur celui du régime général (1250 retraités concernés en 2021).
- Ces deux dernières mesures ne feront que permettre d'utiliser des montants budgétés, mais non dépensés en raison de critères trop restrictifs.
- Lancement du chantier de la protection sociale complémentaire (PSC) des agent-s publics, au dernier trimestre 2020, la ministre reconnaissant que les agent-es publics sont moins protégés que dans le secteur privé (sic !). Les discussions devraient concerner les trois versants de la Fonction publique, mais là encore pas de chiffrage ni de réel calendrier. Une date butoir serait constituée par le calendrier parlementaire qui devrait aborder ce point au printemps 2021. La ministre a également suggéré une prise en charge de la journée de carence par la PSC... ce que Solidaires a immédiatement dénoncé : c'est aux employeurs publics de prendre en charge le jour de carence comme c'est d'ailleurs le cas dans les deux tiers des cas dans le privé. Solidaires a également revendiqué la participation de l'employeur au financement avec inclusion de mécanismes de solidarité entre revenus et générations.

Bref, pour Solidaires, pas de volonté de la part du gouvernement de réduire les inégalités de revenus et de reconnaître l'engagement des agent-es qui remplissent quotidiennement leurs missions de services publics récemment mises en visibilité lors de la crise sanitaire et sociale liée à la Covid-19. Beaucoup de vent donc, mais surtout beaucoup de bruit pour pas grand-chose ! La ministre va s'attacher à « combler les trous dans la raquette », mais ne semble pas prête à redéfinir une structure salariale homogène pour l'ensemble de la fonction publique dans ses trois versants fondée sur des grilles de rémunération indiciaire qui permettrait de reconnaître les qualifications des agent-es à leur juste niveau plutôt que de leur allouer de l'indemnitaire basé sur la variabilité de la rémunération au mérite qui développe les inégalités, et rompt avec le principe de neutralité et d'objectivité dans l'exercice des missions de service public.

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^{er} 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^e échelon à l'IB 1015 au sommet du 2^{ème} grade ;
 - Structure définitive des corps sociaux (fusion des 2 classes transitoires du 1^{er} 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^{er} septembre 2020 pour 24 points d'indice et au 1^{er} 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^{er} 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 créé 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 :

- **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^{er} 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€.

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



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique**

RENDEZ-VOUS SALARIAL 2020

24 juillet 2020

RENDEZ VOUS SALARIAL 2020 – 24 juillet 2020

I. Suivi du RDV salarial 2019 : des engagements tenus

Protocole PPCR

- ❖ **4^e année de mise en œuvre**
- ❖ **Nouvelle tranche de revalorisations qui représente un engagement financier important de 850 M€ au profit des fonctionnaires des trois versants**

- ❖ **Principales mesures de revalorisation indiciaire en 2020 :**
 - **Dernière tranche pour les grilles des « A-type » et des corps enseignants homologues ;**
 - **Dernière tranche pour les corps paramédicaux de catégorie A ;**
 - **Poursuite pour les grilles de la catégorie « C-type »**
 - **Poursuite pour les grilles des corps sous statuts spéciaux (Police, Gendarmerie, Administration pénitentiaire)**

Préserver le pouvoir d'achat

- ❖ **Reconduction du dispositif indemnitaire de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2019.**
 - **Bénéficiaires : 33 000 agents dans la FPE, pour un montant annuel moyen de 294 € par bénéficiaire. Moins de 100 000 dans la FPT et la FPH.**
 - **La GIPA bénéficie principalement aux agents ayant atteint les derniers échelons de la grille indiciaire de leur grade. A l'Etat, près de 70 % des bénéficiaires ont plus de 55 ans et plus de 80% des bénéficiaires sont des agents de catégorie A, en particulier des enseignants.**
- ❖ **L'indemnité compensatrice de la hausse de la CGS a été réévaluée, à titre exceptionnel, à compter du 1^{er} janvier 2020 afin de préserver le pouvoir d'achat des agents publics. Elle n'a été réalisée que lorsqu'elle était favorable aux agents.**

Mise en place du « forfait mobilités durables »

- ❖ Prévues initialement au 1^{er} juillet, la mise en œuvre du FMD a été avancée au 11 mai 2020. Pour l'Etat, il est applicable depuis mai 2020 et le sera prochainement pour les agents publics des collectivités territoriales puis des personnels de la FPH.
- ❖ Les agents pourront bénéficier d'un forfait allant jusqu'à 200 euros par an sur simple dépôt en fin d'année d'une demande justifiant l'utilisation de l'utilisation du vélo ou du covoiturage.

Le développement de l'intéressement dans la FPH et la FPT (1)

- ❖ **Création de la prime d'intéressement collectif liée à la qualité du service rendu dans les établissements hospitaliers** (*décret n° 2020-255 du 13 mars 2020*)
 - Objectif : créer un cadre souple permettant la reconnaissance des équipes engagées dans des projets de transformation au sein des établissements.
 - La prime sera versée à l'ensemble des membres de l'équipe, quel que soit leur statut. Le montant de référence de 300 € pourra être modulé en fonction de la complexité du projet et de l'atteinte des objectifs fixés (plafond de 600 €).
 - Dès 2022, 600 000 agents pourraient être concernés.

Le développement de l'intéressement dans la FPH et la FPT (2)

- ❖ **Simplification et développement de l'attractivité de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la FPT** (*décrets n° 2019-1261 et 2019-1262 du 28 novembre 2019*)
 - Revalorisation du plafond de la prime de 300 € à 600 € par an afin de favoriser son extension au sein des collectivités territoriales.
 - La prime peut désormais être versée sur la base d'objectifs semestriels et non plus uniquement annuels. Le comité technique reste associé à la détermination des objectifs à atteindre.
- ❖ **Assouplissement des conditions de déploiement du RIFSEEP** (*Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale*)
Mise en place de corps de référence « alternatifs » permettant notamment la mise en place du CIA.

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Revalorisation de la filière sociale interministérielle

Un double objectif atteint :

- **Revalorisation le régime indemnitaire de la filière sociale interministérielle** par la revalorisation des plafonds indemnitaires des corps de des assistants de service social (ASS) et de conseiller technique de service social (CTSS), qui peut également s'appliquer aux cadres d'emplois territoriaux homologues, dans le respect du principe de libre administration (détermination de l'opportunité et des modalités d'une éventuelle revalorisation).
- **Concentrer des moyens sur les agents les moins bien primés afin de réduire les différences de régime indemnitaire servi entre employeurs et réduire les freins à la mobilité.** L'Etat a débloqué une enveloppe de 6 M€ en année pleine pour permettre aux ministères de procéder à une revalorisation pérenne de l'IFSE, notamment pour les ASS et les CTSS.

Les ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, qui concentrent une très grande majorité des effectifs de la filière, se sont ainsi vu attribuer une dotation de 5,1 M€ pour procéder à la revalorisation. Le reste de l'enveloppe est réparti entre les ministères de la justice, des armées et des affaires sociales qui présentaient les écarts les plus importants.

Le montant annuel de revalorisation pour les ASS sera ainsi, en année pleine, au minimum de 580 € par an, et jusqu'à 1 800 € par an pour se rapprocher des montants moyens servis.

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

II. Mesures non prévues au RDVS 2019 : une reconnaissance de l'engagement des agents publics pendant la crise sanitaire

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Création de trois primes exceptionnelles

Article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Trois primes exceptionnelles mises en place en reconnaissance de l'engagement des agents publics les plus exposés dans la lutte contre l'épidémie et le maintien de la continuité des activités tout en prenant en compte les spécificités des différents secteurs d'activité.

Trois principes communs :

- un versement exceptionnel ;
- une exonération de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu ;
- une possibilité de cumul avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance, ou versé en compensation des heures supplémentaires, des gardes hospitalières, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

RENDEZ VOUS SALARIAL 2020 – 24 juillet 2020

Primes exceptionnelles pour les personnels des établissements hospitaliers et du service de santé des armées, personnels des établissements médicaux-sociaux

- ❖ Trois taux : 1 500 €, 1 000 € (EPSMS) ou 500 € en fonction du département d'exercice, prévue par les deux décrets (décrets n° 2020-568 du 14 mai 2020 et n° 2020-711 du 12 juin 2020)

Bénéficiaire du taux de 1 500 € les personnels en fonction dans les 40 départements les plus touchés par l'épidémie de la covid-19 et, au sein des autres départements, exerçant dans des services particulièrement impliqués dans la prise en charge de patients contaminés par la covid-19 (limite de 40 % de l'effectif physique de l'établissement).

Période de référence : du 1^{er} mars (24 mars pour le SSA) au 30 avril 2020.

- ❖ Mesure complétée par la revalorisation exceptionnelle du temps de travail supplémentaire dans la FPH (décret et arrêté publiés au JORF du 14 juin 2020)

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

RENDEZ VOUS SALARIAL 2020 – 24 juillet 2020

Primes exceptionnelles pour les personnels de l'Etat et des collectivités territoriales

Décret no 2020-570 du 14 mai 2020

Au sein de l'Etat et dans la FPT, la prime exceptionnelle consiste en un versement unique dont le montant est déterminé par l'employeur dans la limite de 1 000 €.

Pour l'Etat, le versement de la prime est déterminé par l'employeur et peut être **modulé selon trois paliers** : 330 €, 660 € ou 1 000 €.

Pour la FPT, dans le respect du principe de libre administration, les modalités d'attribution de la prime sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public, dans la limite de ce plafond.

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Remboursement exceptionnel des frais de repas pendant le pic de la crise sanitaire

Applicable aux trois versants de la fonction publique et aux personnels militaires, ce dispositif a bénéficié aux agents publics civils et militaires ayant assuré la continuité du fonctionnement des services publics par leur présence sur leur lieu de travail pendant l'état d'urgence sanitaire.

Pour des raisons de simplicité, la prise en charge était effectuée aux taux forfaitaires prévus dans le cadre des missions, soit 17,50 € en métropole et dans les départements et régions d'outre-mer, et 21 € en collectivités d'outre-mer. Pour mémoire, ces taux avaient été revalorisés le 1er janvier 2020 dans le cadre du RDVS 2019, pour la première fois depuis près de 20 ans.

A la date du 21 juillet : près de 400 000 repas ont été remboursés pour un coût total de 7 M€.

