



**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

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 »

- ❖ Prévus 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 lié 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.

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.

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

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.

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)**

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.

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€.

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 CGS
 - ❖ (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 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 :

- **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) ;
- **Une attention particulière, dans le prolongement du Ségur de la Santé, sur l'attractivité de la mission des médecins du travail** pour éviter la concurrence entre les employeurs en revalorisant et harmoniser les barèmes de rémunération.

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