



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

# RENDEZ VOUS SALARIAL 2019

2 juillet 2019

**Ouverture de la séance par  
*M. le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et  
des comptes publics***

## Revalorisation des carrières et soutien du pouvoir d'achat

## Mesure générale : achever le déploiement du PPCR

- ❖ Après une année de suspension due à l'absence de financement soutenable de cette mesure par les précédents gouvernements, les nouvelles tranches de PPCR sont appliquées en 2019, 2020, 2021.
- ❖ Cette mesure représente un engagement financier annuel important (850 M€ en 2020 - 3,7 Md € à terme) au profit de l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.
- ❖ Le bénéfice de PPCR est de deux ordres :
  - Gain salarial immédiat pour certains agents au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles grilles en fonction des modalités de reclassement ;
  - Carrières améliorées pour l'ensemble des agents avec une progression salariale plus intéressante au cours des années, la garantie d'une carrière sur deux grades, un indice majoré terminal revalorisé et des niveaux de pension améliorés.

## Soutenir le pouvoir d'achat (1)

- ❖ La GIPA constitue un outil indemnitaire de mesure de la perte de pouvoir d'achat indiciaire : son évolution récente témoigne d'ailleurs d'un contexte plutôt orienté vers le maintien du pouvoir d'achat des agents publics.
- ❖ **Mesure proposée et modalités :**
  - Le Gouvernement reconduit la GIPA en 2019.
  - Objectif : améliorer les délais de mise en œuvre et permettre le paiement complet de la campagne 2019 sur l'année en cours.

## Soutenir le pouvoir d'achat (2)

- ❖ La réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG) a été effectuée comme prévu par les textes à la fin du premier trimestre 2019. A cadre réglementaire constant, cette indemnité ne devait plus être réévaluée.
- ❖ Le Gouvernement propose de réévaluer une dernière fois l'IC-CSG en 2020. Cette actualisation ne s'appliquera que si elle est favorable à l'agent.
- ❖ L'ensemble des bénéficiaires de l'IC-CSG est concerné par le réexamen. Le décret nécessaire sera soumis à cet effet au conseil national d'évaluation des normes (CNEN) à l'automne 2019.
- ❖ Rappel de la méthode de calcul :

**(Rémunération brute annuelle 2019 soumise à CSG – IC-CSG perçue en 2019 / Rémunération brute annuelle 2018 soumise à CSG – IC-CSG perçue en 2018 ) x Montant IC-CSG au 31 /12/ 2019**

## Valoriser les efforts de transformations et les mobilités dans la fonction publique

### Etendre la rémunération au mérite (1)

#### ❖ Transformation du CIA en Bonus universel (FPE/FPT)

- **Equitable**, le plafond du Bonus ne serait plus fixé en fonction du corps d'appartenance mais selon une règle transversale s'appliquant à tous les agents (exemple : % de rémunération ou plafond forfaitaire par catégorie).
- **Modulaire**, le Bonus permettrait à chaque employeur de moduler sa politique salariale en fonction des objectifs individuels et collectifs tout en distinguant les deux démarches RH. Le Bonus individuel remplacerait l'actuel CIA. Les règles de détermination des plafonds pourraient être différenciées en fonction du caractère individuel ou collectif du Bonus.
- **Universel**, le Bonus pourrait s'appliquer aux corps ne bénéficiant pas de l'IFSE.
- **Exclusif** de toute autre système de modulation de la rémunération, le Bonus favoriserait la lisibilité de leur rémunération par les agents.



## Etendre la rémunération au mérite (2)

- ❖ **FPT : à court terme, une adaptation des modalités actuelles de rémunération au mérite**
- **Mise en œuvre du RIFSEEP** : possibilité ouverte aux employeurs de déroger temporairement à l'homologie corps FPE/cadres d'emplois FPT pour faciliter l'adaptation du nouveau régime dans les collectivités
- **Intéressement collectif** : doublement du plafond de la prime (porté à 600 € annuels) et allègement des conditions de mise en œuvre (définition et évaluation des objectifs).
- ❖ **FPH : le développement de l'intéressement collectif à compter de 2021**
- La **stratégie de transformation du système de santé** vise à favoriser les mécanismes de reconnaissance collective par la création d'un dispositif d'intéressement collectif incitant au développement de **projets d'amélioration de la qualité de service**.
- Les critères de reconnaissance de cet investissement collectif seront précisés par voie réglementaire. Un groupe de travail sera lancé avant l'été sur cette question.

## Etendre la rémunération au mérite (3)

### ❖ Méthode proposée :

- GT avec les employeurs et les OS à l'automne 2019
- Présentation du décret et des arrêtés au CCFP fin 2019 / début 2020
- Mise en œuvre possible en 2020 au titre des résultats 2019.

### ❖ Points à examiner lors du futur GT :

- L'articulation du Bonus avec les dispositifs existants;
- Critères RH : notamment la part de l'individuel et du collectif.

### ❖ Au sein de l'Etat : mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement méthodologique et financier pour favoriser le déploiement de nouveau levier de rémunération au mérite dans les services connaissant des transformations.

## Engager la convergence des régimes indemnitaires Démarche générale

### ❖ Contexte RH général :

- Faciliter la mobilité des agents publics dans le cadre de la transformation des administrations, en particulier sur les corps à vocation interministérielle.
- Promouvoir l'égalité professionnelle.

### ❖ Enjeux :

- Réduire les écarts indemnitaires au sein de ces filières sur la part fonctionnelle des rémunérations implique de relever le RI de ces corps dans les ministères les moins bien dotés, pour réduire les freins salariaux à la mobilité ;
- Réduire les écarts entre les filières fortement féminisées, souvent moins primées, et les autres.

# Engager la convergence des régimes indemnitaires - Application à la filière sociale interministérielle (1)

### ❖ Contexte RH :

- passage à la catégorie A des assistants sociaux en février 2019 mais plafonds IFSE existants inadaptés à la catégorie A
- filière fortement féminisée et interministérielle

### ❖ Mesure proposée :

- revaloriser les plafonds indemnitaires pour les repositionner en cohérence avec ceux d'autres corps de catégorie A.
- revalorisation ciblée des montants servis sur les segments ministériels les moins primés dans un objectif de rééquilibrage entre employeurs : le montant moyen servi peut varier du simple au double entre ministères.

## Engager la convergence des régimes indemnitaires - Application à la filière sociale (2).

- ❖ **Focus sur la modification des plafonds IFSE :**
  - Repositionnement du corps des assistants sociaux (près de 1 300 agents) sur les plafonds du corps de conseillers techniques des service social (CTSS).
  - Repositionnement du corps des CTSS (environ 250 agents), qui était déjà en catégorie A, sur les groupes indemnitaires 3 et 4 du corps des attachés d'administration de l'Etat.
- ❖ **La réforme des plafonds s'appliquera également aux cadres d'emploi homologues de la FPT – environ 34 000 assistants sociaux-éducatifs et conseillers territoriaux socio-éducatifs à 92% féminins – et donnera plus de marge de manœuvre aux employeurs territoriaux sans toutefois générer d'obligations nouvelles**

### Mesures relatives à la fonction publique hospitalière

Ces mesures émanent largement de la stratégie de transformation du système de santé. Elles visent à améliorer les conditions d'exercice des agents publics en secteur hospitalier et à valoriser l'investissement personnel et professionnel des agents.

Mesure	Mise en œuvre
Améliorer l'indemnisation de l'exercice de fonctions en gérontologie: élargissement du champ d'application et revalorisation de la prime d'assistant de soins	Concertation en cours 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Valoriser l'engagement des délégués dans des protocoles de coopération interprofessionnelle (prime de 100€/mois)	Textes présentés juillet 3 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Reconnaissance statutaire de l'exercice en pratique avancée	En cours de finalisation 4 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Relever le plafond mensuel d'heures supplémentaires susceptibles d'être réalisées par les agents hospitaliers	Textes présentés juillet 4 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Extension aux services d'urgence et aux SMUR de l'indemnité forfaitaire de risque	Juillet 2019

# Conduire une réforme systémique de l'ITM pour répondre aux déficits d'attractivité (1)

### ❖ Constats :

- les outils indemnitaires de traitement du manque d'attractivité de certains postes / territoires existent mais sont peu mobilisés.
- Les outils existant semblent mal adaptés aux enjeux de fidélisation dans des territoires peu attractifs.

### ❖ L'indemnité temporaire de mobilité (ITM) :

- s'adresse aux seuls agents de l'État.
- Est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité (3 à 6 ans) et de l'existence d'une difficulté particulière de recrutement sur le poste.
- Est payée en 3 fractions :
  - 40 % lors de l'installation de l'agent dans son nouvel emploi,
  - 20 % à la moitié de la période de référence,
  - 40 % à la fin de la période de référence.
- **Le montant maximum de l'indemnité est fixé à 10 000 €, modulé en fonction des sujétions imposées par l'emploi.**

## Conduire une réforme systémique de l'ITM pour répondre aux déficits d'attractivité (2)

### ❖ Hypothèses de travail envisagées :

- Doubler le plafond pour renforcer l'efficacité de l'ITM
- Elargir le bénéfice de la prime aux agents issus des trois fonctions publiques.
- Etendre le dispositif au versant territorial, le versant hospitalier disposant déjà de dispositions analogues
- Recentrer la prime sur l'objectif de fidélisation
  - ✓ en portant la condition de durée sur le poste au minimum à 4 ou 5 ans en fonction des territoires et des métiers
  - ✓ en donnant la possibilité aux employeurs d'en définir certains critères pour mieux répondre à leurs besoins spécifiques d'attractivité



## Améliorer les conditions de vie et de travail des agents

## Articuler la vie professionnelle et familiale : amélioration des conditions d'accès au CESU

### Dispositif Etat

- ❖ Le chèque emploi service universel (CESU) sera revalorisé de 5 %
- ❖ Une nouvelle tranche sera créée afin d'élargir cette prestation : un plus grand nombre d'agents public pourra financer les frais de garde de ses jeunes enfants (quel que soit le mode de garde : crèche, assistante-maternelle,...)

### Appliquer le forfait mobilités durables aux agents publics

- ❖ Pour encourager les mobilités actives et partagées, un forfait mobilité durable pourra être créé et versé aux agents ayant recours au vélo, au covoiturage ou à d'autres services de mobilité partagée pour faciliter leurs déplacements domicile-travail. **L'État généralisera ce forfait à tous ses agents dès 2020 sous la forme d'un forfait de 200 € exonéré de cotisations sociales et non soumis à l'impôt sur le revenu.** Le dispositif sera également déployé dans les deux autres versants, selon des modalités à définir.
- ❖ Point de situation sur la mesure :
  - Le projet de loi d'orientation des mobilités a été adopté en première lecture par l'AN le 18 juin 2019).
  - Examen par la commission mixte paritaire (date non déterminée).
- ❖ Application à la FP par un décret à venir, en cohérence avec les travaux menés par le ministère du travail pour les salariés du secteur privé et les engagements du Gouvernement en matière de développement durable.

### Poursuivre l'effort d'amélioration des conditions de prise en charge des frais de mission

- ❖ Revalorisation de 15,25 € à 17,50 € du barème forfaitaire de remboursement des repas
  - ➔ Missions ou formations des agents publics effectuées dans de meilleures conditions
- ❖ Mesure dans la continuité du précédent rendez-vous salarial (revalorisation des nuitées)
- ❖ Une revalorisation inédite depuis près de 20 ans.
- ❖ Disposition Etat et FPH – dans la FPT : alternative entre le forfait et le remboursement aux frais réels dans la limite du plafond de l'Etat.