



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

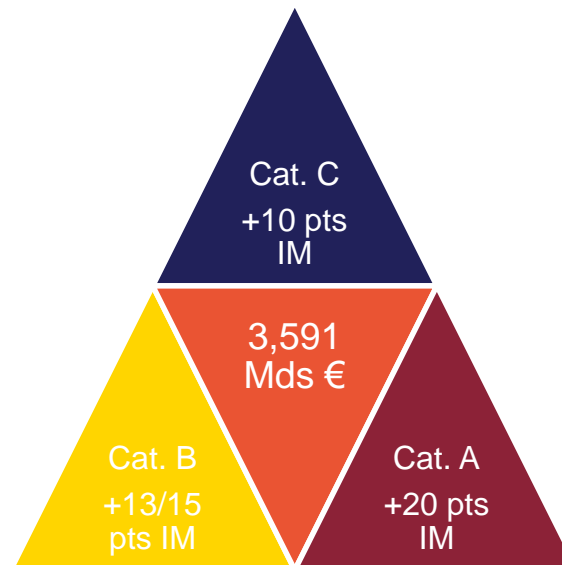


## Parcours professionnels, carrières et rémunérations

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<sup>er</sup> juillet 2019 et au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (pour un gain mensuel de 80 € nets)



# Reconnaissance des niveaux de compétences

Des plans de  
requalification  
de grande  
ampleur depuis  
2017

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

Pour un large périmètre de filières et métiers  
Filières technique, administrative, sociale, recherche et  
formation, aides-soignants et auxiliaires de puériculture,  
ingénieurs,...

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







MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

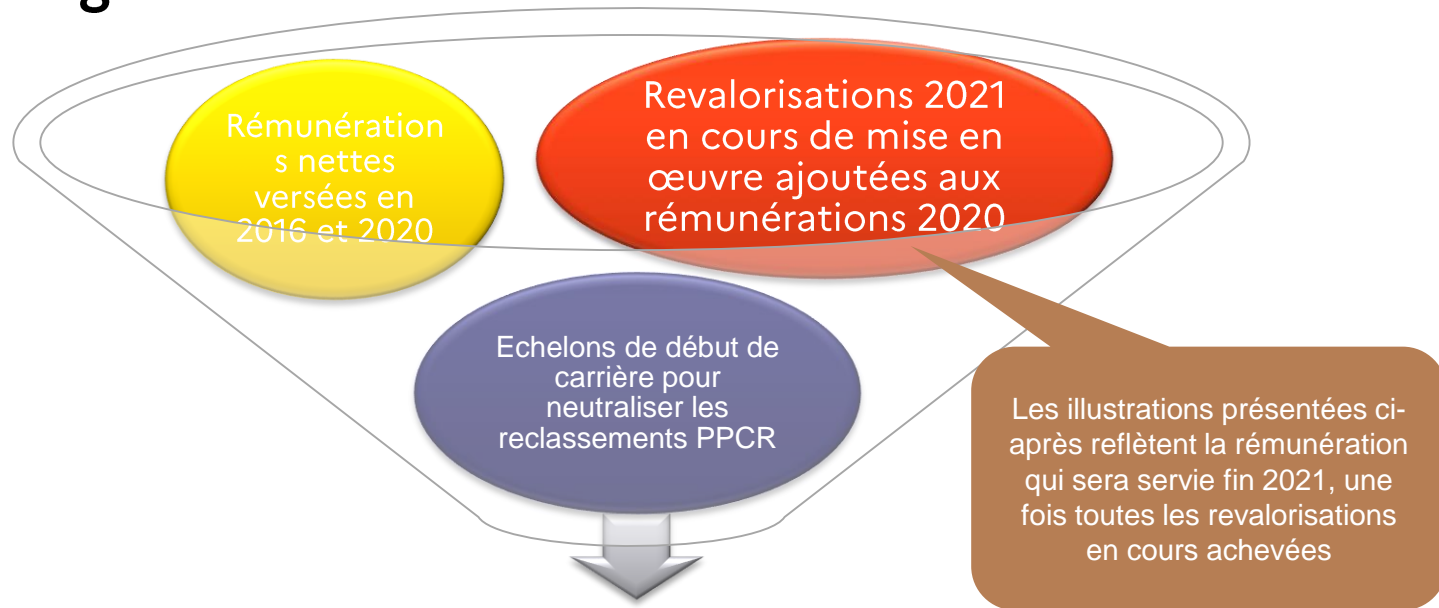
CONFÉRENCE  
sur les  
**PERSPECTIVES  
SALARIALES**  
de la fonction publique

# 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

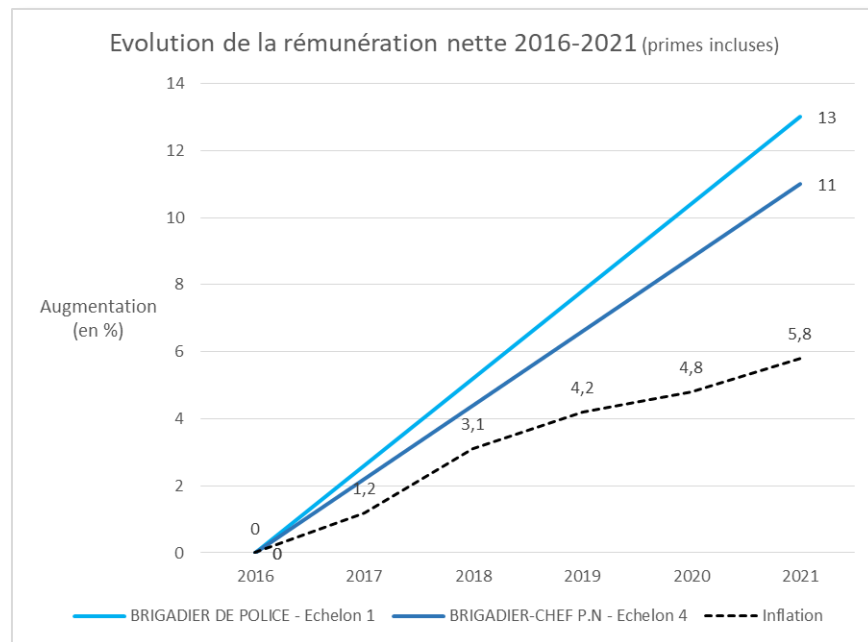


# Gardiens de la paix



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<sup>ème</sup> échelon a augmenté de 11 %, soit **319 €**.

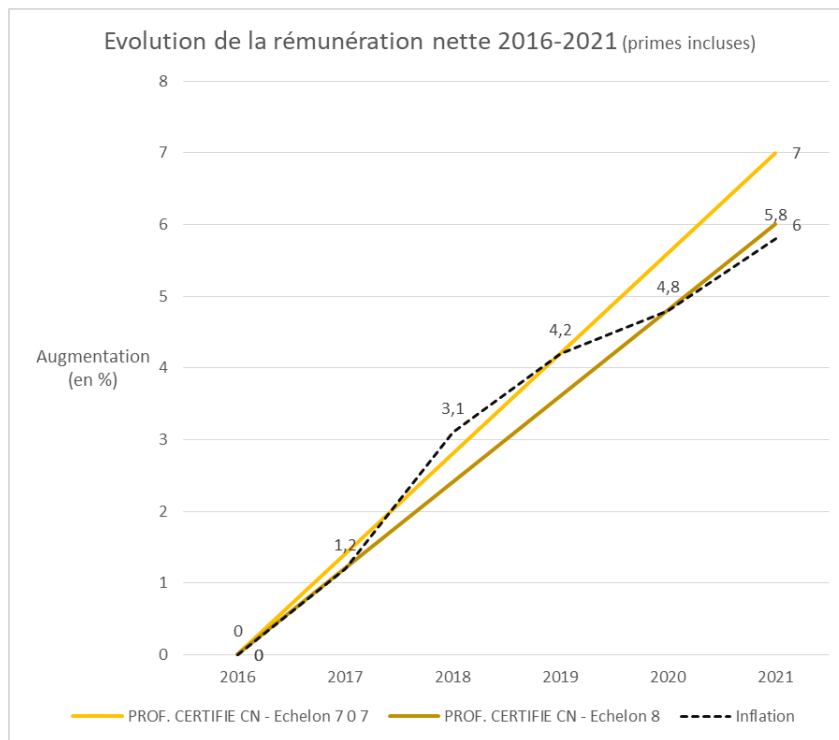


# Professeurs certifiés



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un professeur certifié au 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale a augmenté de 7 %, soit **155 €**.

Durant la même période, celle d'un professeur certifié au 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale a augmenté de 6 %, soit **152 €**.

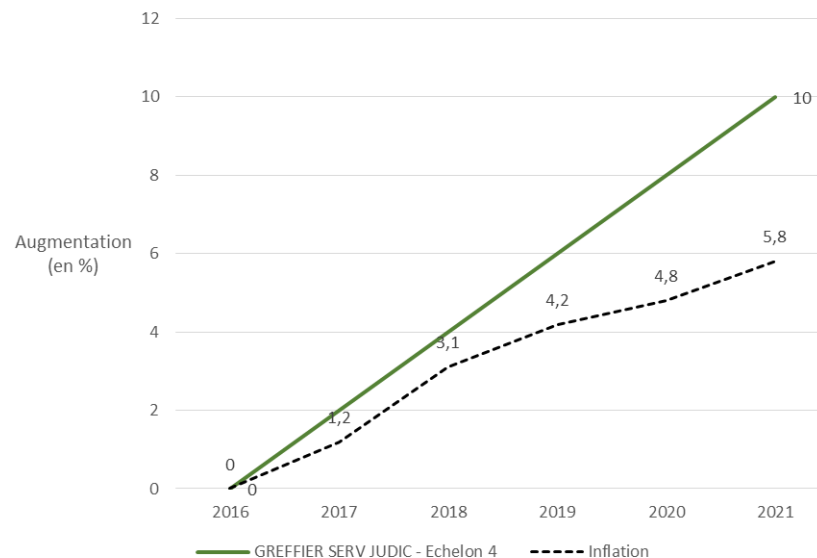


# Greffiers judiciaires



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

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

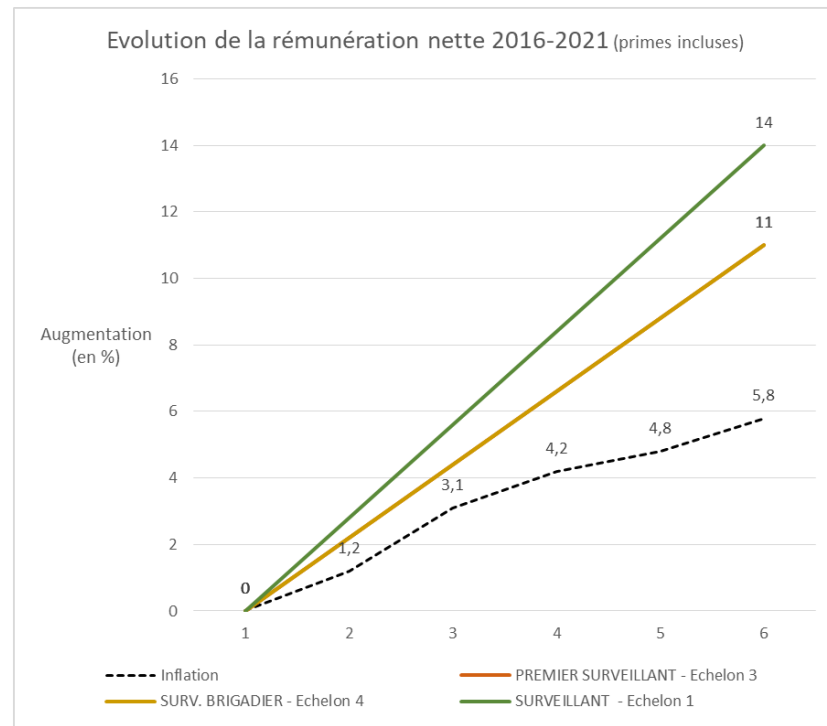


# Surveillants pénitentiaires



Entre 2016 et 2021, la rémunération mensuelle nette d'un surveillant-brigadier de l'administration pénitentiaire au 4<sup>ème</sup> échelon a augmenté de 11 %, soit **267 €**.

Durant la même période, celle d'un premier surveillant au 3<sup>ème</sup> échelon a également augmenté de 11 %, soit **275 €** et celle d'un surveillant au 1<sup>er</sup> échelon a augmenté de 14 %, soit **244 €**.



# 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



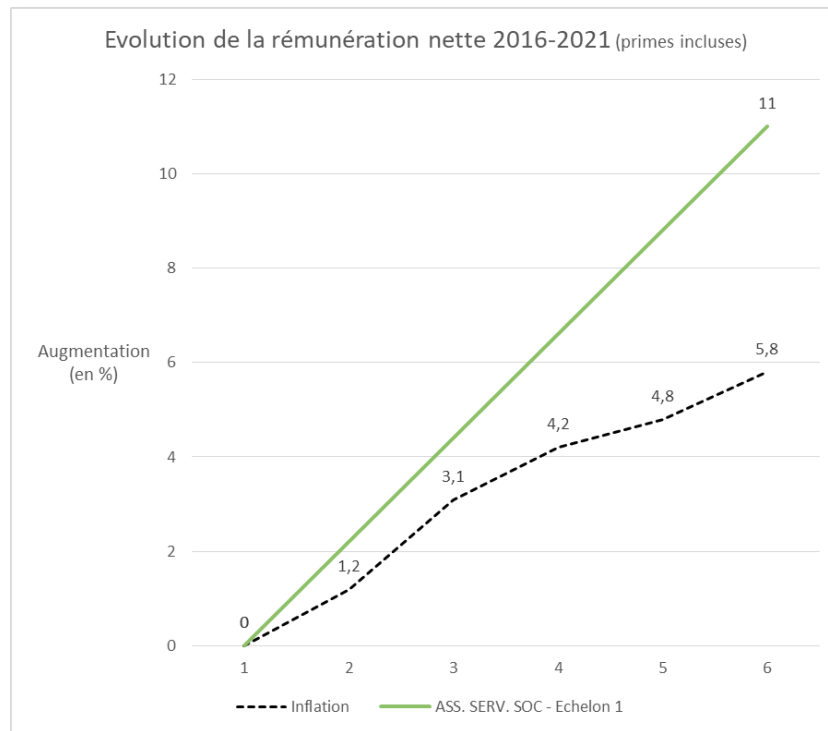
+ 183 € net de revalorisation salariale du Ségur de la santé  
+ 353 € net au titre de la revalorisation des grilles de catégorie A



# Assistants sociaux de l'Etat



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



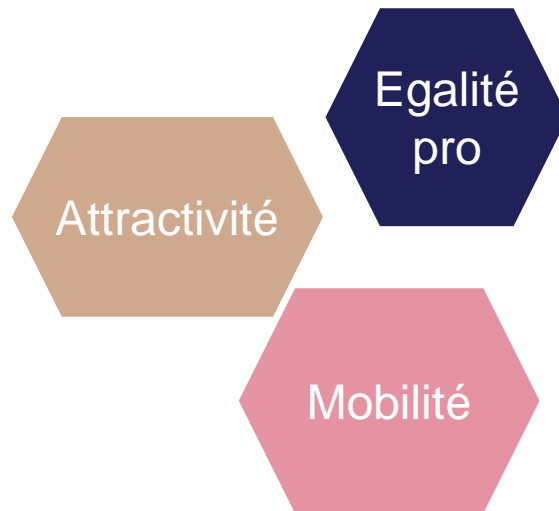


# Rendez-vous salarial 2020

## *Suivi de la mise en œuvre*



# Revalorisations ciblées



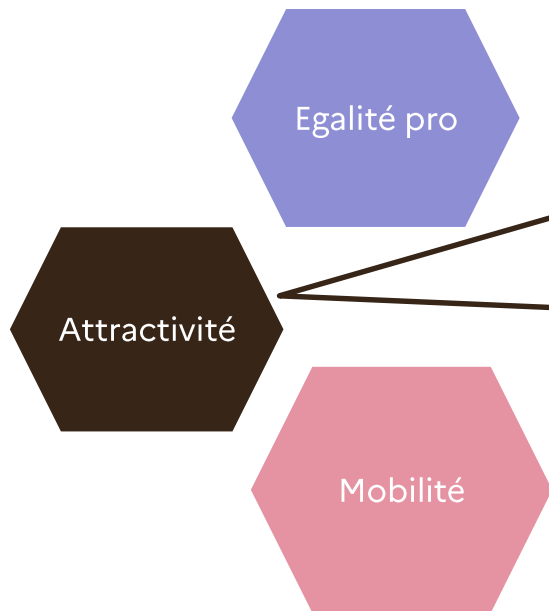
Revaloriser les filières féminisées et peu primées  
Filière sociale et socio-éducative

- **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<sup>er</sup> janvier**



# Revalorisations ciblées



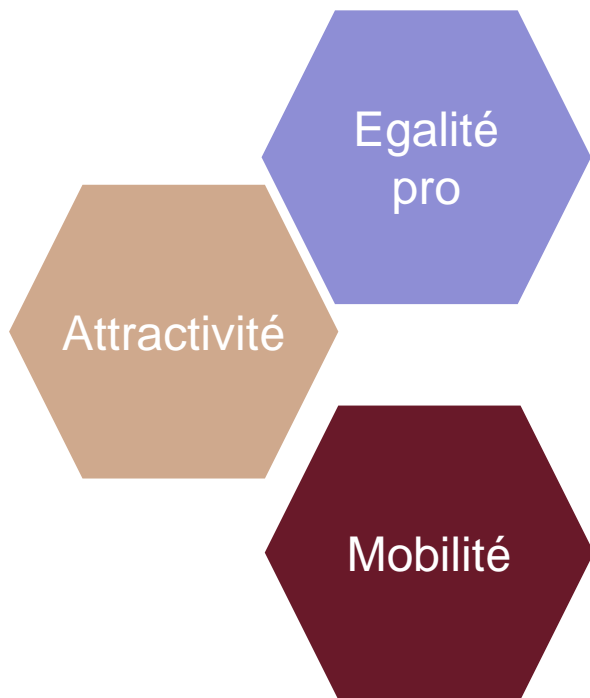
## Renforcer l'attractivité des métiers en tension Médecins du travail

- **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 12% en moyenne des montants servis
  - Des majorations pour tenir compte de l'expertise ou de niveaux de responsabilité particuliers

Mise en œuvre d'ici la fin d'année 2021, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> 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 au 1<sup>er</sup> 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 a 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier  
2021

Revalorisation  
des bas salaires  
par attribution  
de points d'IM

Entrée en vigueur  
le 1<sup>er</sup> avril 2021  
pour près de  
381 000 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

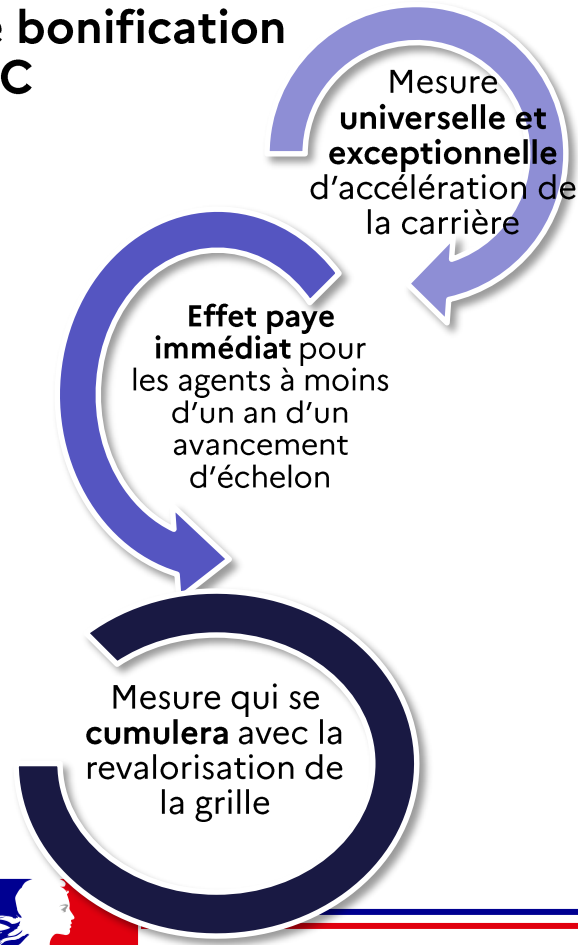
Actuellement : 12 échelons / durée totale de 25 ans

- 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<sup>er</sup> janvier 2022, une bonification d'ancienneté d'un an sera exceptionnellement attribuée à tous les agents relevant de la catégorie C



# 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

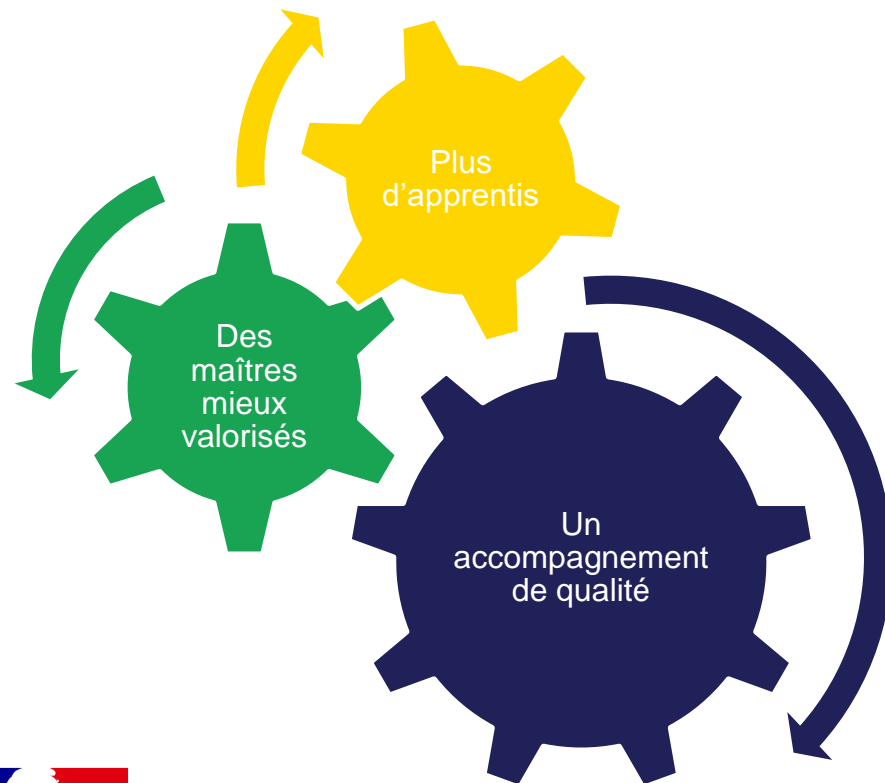
**Catégorie A**  
Au moins 14  
000 agents  
En moyenne  
200 €  
bruts/mois

**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 service 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'INET

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



# 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<sup>er</sup> janvier 2022**.



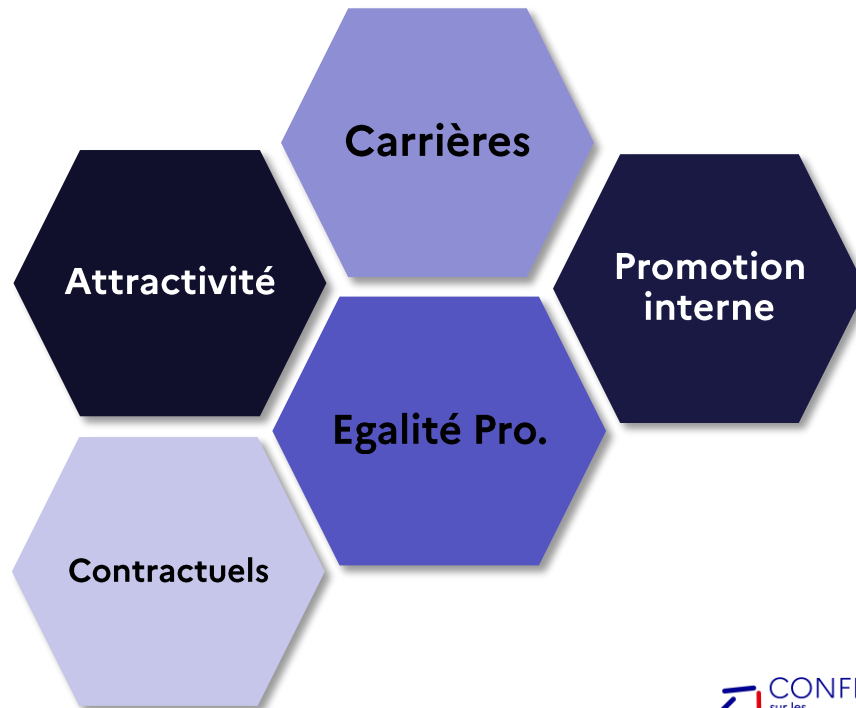
# Prochaines étapes





# 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

