

CONFÉRENCE

sur les

PERSPECTIVES

SALARIALES

de la fonction publique

6 juillet 2021



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^{er} janvier 2022, une bonification d'ancienneté d'un an sera exceptionnellement attribuée à tous les agents relevant de la catégorie C

Mesure **universelle et exceptionnelle** d'accélération de la carrière

Effet paye immédiat pour les agents à moins d'un an d'un avancement d'échelon

Mesure qui se **cumulera** avec la revalorisation de la grille



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
indemnitaires

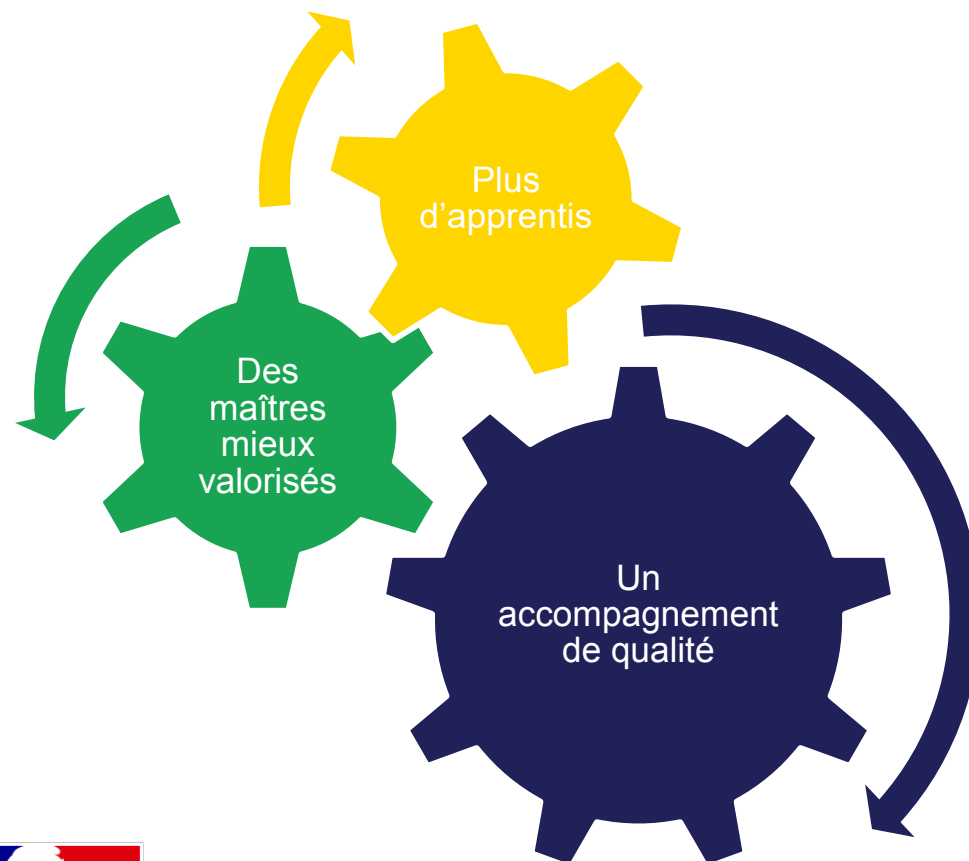
Catégorie A
Au moins 14
000 agents
En moyenne
200 €
bruts/mois

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^{er} janvier 2022.**

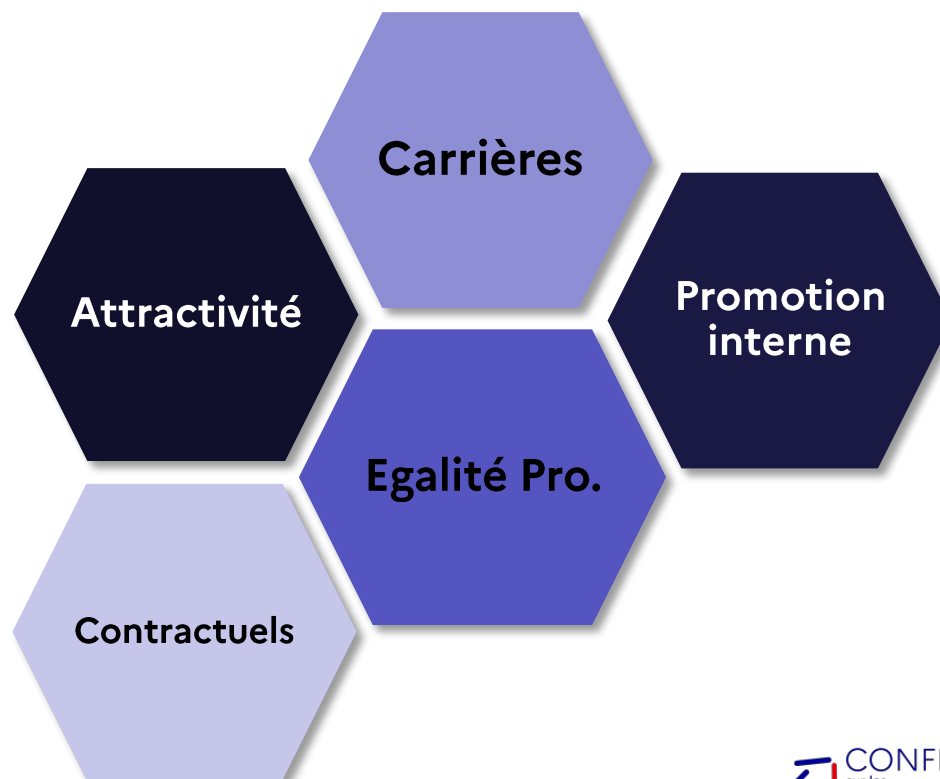


Prochaines étapes



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

