



# **POLITIQUE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**Le mardi 19 avril 2011**

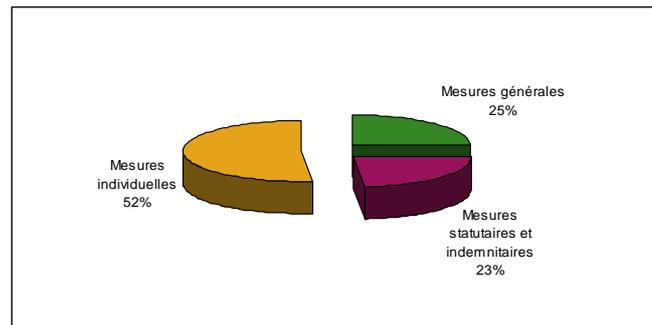
Dossier de presse

- **Fiche 1** : L'évolution de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique
- **Fiche 2** : L'évolution et la dispersion des rémunérations depuis 2007
- **Fiche 3** : La garantie du pouvoir d'achat indiciaire (GIPA)
- **Fiche 4** : L'incidence du SMIC sur la revalorisation des grilles des fonctionnaires de catégorie C
- **Fiche 5** : Les éléments de comparaison des rémunérations dans la fonction publique et dans le secteur privé
- **Fiche 6** : L'évolution des dépenses globales consacrées à la rémunération des fonctionnaires dans la fonction publique de l'Etat (FPE)
- **Fiche 7** : Le bilan de l'utilisation des enveloppes catégorielles des ministères
- **Fiche 8** : L'évolution de la masse salariale et des effectifs dans la fonction publique territoriale (FPT)
- **Fiche 9** : L'évolution de la masse salariale et des effectifs dans la fonction publique hospitalière (FPH)
- **Fiche 10** : La rénovation de l'ensemble des grilles dans la fonction publique
- **Fiche 11** : Le développement de la rémunération à la performance
- **Fiche 12** : L'augmentation des heures supplémentaires
- **Fiche 13** : Une meilleure valorisation des comptes épargne-temps
- **Fiche 14** : Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des restructurations
- **Fiche 15** : La réforme du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence
- **Fiche 16** : Le développement de l'action sociale interministérielle
- **Fiche 17** : Une gestion des carrières plus dynamique

Le calendrier des négociations salariales a été défini entre le Gouvernement et les organisations syndicales par le relevé de conclusions du 21 février 2008. L'année 2011 correspond à une année de suivi du cadrage triennal (2011-2013) servant à définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.

Deux objectifs caractérisent la politique salariale du Gouvernement : le **renforcement du pouvoir d'achat** des agents publics et la **modernisation de la gestion des ressources humaines**.

Pour mémoire, la hausse du pouvoir d'achat est assurée par des **mesures générales** (hausse du point d'indice, GIPA, SMIC), **par des mesures individuelles** ou GVT positif (avancements/promotions) et par des **mesures catégorielles** (grilles indiciaires/indemnitaire).



### I / Le pouvoir d'achat des agents publics a été renforcé.

- Dans un contexte de réduction des déficits et de crise économique, le Gouvernement a maintenu son engagement de **renforcer le pouvoir d'achat des agents publics**. En euros courants, la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) a progressé de 3.7% en 2009 et de 3.5% en 2010 dans la Fonction publique de l'Etat. Inflation déduite, cela représente une **hausse de pouvoir d'achat de 3,6% pour 2009 et de 2,0% pour 2010**. Depuis 2007, la hausse du pouvoir d'achat a été **supérieure à 10%**.
- Les agents ont été intéressés aux gains de productivité découlant de la réforme de l'Etat. **Cette enveloppe a représenté près de 650 M€ en 2010**. Depuis 2007, c'est plus de 1,8 Md€ qui a été redistribué aux fonctionnaires de l'Etat. Dans la Fonction publique d'Etat, entre 2011 et 2013, c'est 1.5 Md€ supplémentaire qui servira au financement des politiques catégorielles. Le « retour catégoriel » se traduit par exemple par la refonte des grilles indiciaires de la catégorie B (NES) ou la mastérisation des enseignants.
- Chaque année depuis 2007, le Gouvernement a relevé la **valeur du point d'indice**. En 2010, il a augmenté de 0,5%, soit un coût de 930 M€ pour l'ensemble des employeurs publics. La situation des finances publiques et les engagements européens de la France ont justifié de maintenir en 2011 la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2010.
- Le **minimum de traitement a été revu à la hausse** de manière continue. En net, il est passé de 1071 € en 2007 à 1149 € en 2010.
- Le NES (Nouvel Espace Statutaire) a permis de **revaloriser l'indice brut de début et de fin de carrière des agents de catégorie B**. 316 000 agents en ont bénéficié au 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour un **effort financier de 205 M€**.
- La **GIPA** (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a permis d'accroître l'effort en faveur du pouvoir d'achat. En 2010, ce sont 55 488 agents civils de l'Etat qui ont bénéficié d'un **montant moyen de 797 €**

## II/ La rémunération est aussi un levier de modernisation de la gestion des ressources humaines.

- La mise en place de la rémunération liée à la performance, qu'elle soit individuelle ou collective constitue un des axes majeurs de la politique salariale du gouvernement. **La prime de fonction et de résultat compte au 1<sup>er</sup> janvier 2011 près de 50 000 bénéficiaires.** Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, plus de 160 000 agents en bénéficieront.
- Depuis 2007, l'exonération fiscale des heures supplémentaires a permis d'améliorer la rémunération des fonctionnaires qui choisissent de travailler davantage. **En 2010 dans la fonction publique d'Etat, 557 870 agents ont réalisé des heures supplémentaires** pour un montant total de 1.25 Md€ soit un **montant annuel moyen de 2320€ par.**
- La refonte globale des modalités de fonctionnement du Compte Épargne Temps (CET) a permis en 2010 à **53 675 agents de racheter des jours RTT ou de congés annuels pour un montant moyen de 905€ par agent.**
- **La mobilité géographique et fonctionnelle**, conséquence des restructurations, a été accompagnée financièrement par un ensemble de **dispositifs indemnitaires**
- **L'enveloppe consacrée à l'action sociale interministérielle** a été consolidée pour le triennal 2011-2013 à niveau constant pour un montant de 138,5 M€ en crédits de paiement. Cette enveloppe était encore de 68M€ en 2006.

## III / Le Gouvernement va poursuivre la valorisation de la rémunération des agents publics.

Le Gouvernement fait le choix de ne pas augmenter le point d'indice en 2012, et ce comme pour 2011, mais nous restons loin des mesures pratiquées par nos voisins européens.

Il n'est pas question de geler les promotions des agents ou de ralentir les avancements, comme dans certains pays. Au contraire, le **rythme des promotions** sera maintenu à un haut niveau.

Le Gouvernement va maintenir un **retour catégoriel** sur les efforts de productivité. Dans la Fonction publique d'Etat, entre 2011 et 2013, c'est 1,5 Md€ supplémentaire qui servira au financement des politiques catégorielles

L'important chantier de **rénovation des grilles** va ainsi être poursuivi avec la revalorisation des grilles des agents de catégorie A et de l'encadrement supérieur. Le sommet de la grille de la catégorie C sera revalorisé pour répondre à une situation de blocage, et ce dès 2011.

La **GIPA** va être reconduite pour continuer à assurer une garantie de maintien du pouvoir d'achat pour tous les agents.

Deux réformes vont être engagées :

- Le Supplément familial de traitement

Il correspond à une participation de l'employeur aux coûts induits par l'éducation des enfants du fonctionnaire. Dispositif ancien qui remonte à 1917, il n'était plus en phase avec l'évolution de la société et suscitait de nombreuses critiques. Il sera **renové en 2012.**

- L'Indemnité de Résidence

Cette indemnité est un complément de rémunération visant à compenser les différences de coût de la vie selon la commune de résidence du fonctionnaire. Une **nouvelle classification des communes doit être entreprise** afin de mieux prendre en compte la réalité du coût de l'immobilier sur le territoire.

Enfin, le contexte du chantier ouvert par le Gouvernement sur la prise en charge de la dépendance, une enveloppe nouvelle de 10 M€ permettra de mettre en place en 2012 à destination de près de 5000 retraités de la fonction publique de l'Etat, un dispositif d'accompagnement de maintien à domicile.

## Les 10 chiffres à retenir sur la politique salariale du Gouvernement

**+ 19,1%**, c'est la hausse de la RMPP brute entre 2007 et 2011 en euros courants dans la fonction publique d'Etat. Sur la même période, l'inflation hors tabac a augmenté de 7,9%.

**1,8 Md€**, c'est la somme redistribuée aux fonctionnaires de l'Etat depuis 2007 suite au non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. La poursuite de la politique de retour catégoriel au titre de 2011-2013 permettra de consacrer 1,5 Md€ supplémentaires à l'amélioration des carrières.

**1 680 000**, c'est le nombre d'agents qui ont bénéficié de la mise en œuvre de la refonte des grilles indiciaires de la catégorie C (accords Jacob) à partir de 2007 pour un effort financier d'un milliard d'€.

**316 000**, c'est le nombre d'agents qui ont bénéficié du nouvel espace statutaire de catégorie B pour un effort financier de 250 M€.

**191 000**, c'est le nombre d'enseignants qui ont déjà bénéficié de la maîtrise pour un effort financier de 180 M€.

**160 080**, ce sera le nombre de bénéficiaires de la prime de fonction et de résultat au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**55 488**, c'est le nombre d'agents civils de l'Etat qui ont bénéficié en 2010 d'une GIPA, d'un montant moyen de 797 €.

**1 149 €** c'est le minimum de traitement net au 1<sup>er</sup> janvier 2011, contre 1071€ en 2007.

**2 320 €** c'est le montant moyen annuel perçu par 557.870 agents de la Fonction Publique d'Etat au titre de l'exonération des heures supplémentaires en 2010.

**905 €** c'est le montant moyen dont ont bénéficié 53 675 agents de la Fonction publique d'Etat au titre de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2010.

**103%**, c'est l'augmentation des crédits de l'action sociale interministérielle depuis 2006.

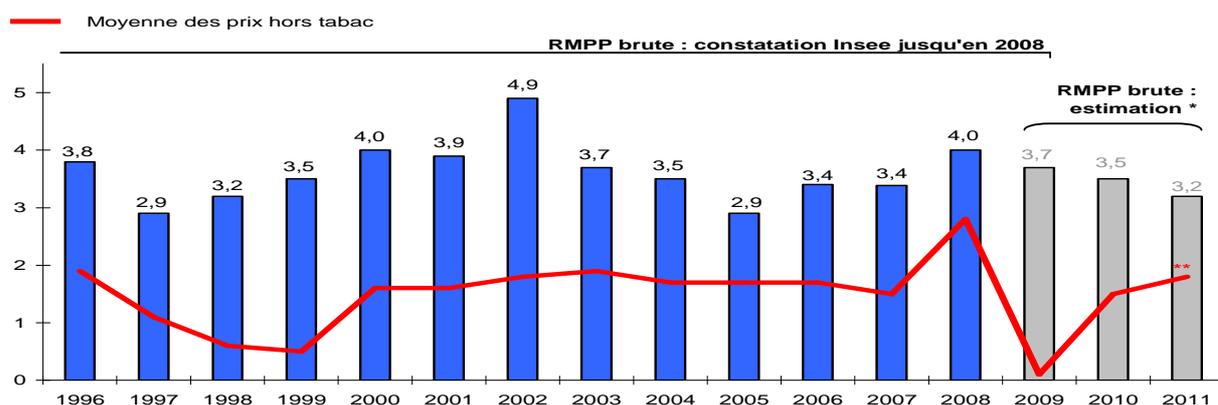
## Fiche 1 : L'évolution de la RMPP dans les trois versants de la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple).

### 1. Evolution de la RMPP dans la fonction publique de l'Etat.

Après une augmentation de 4% de la RMPP brute en 2008 en euros courants, la RMPP brute des agents de l'État a évolué de 3,7 % en 2009, 3,5% en 2010 et devrait évoluer de 3,2% en 2011 en euros courants sous l'effet de l'incidence du glissement-vieillesse technicité positif, de la hausse du point « fonction publique », de l'incidence des mesures catégorielles et de l'effet des mesures en faveur du pouvoir d'achat (exonération des heures supplémentaires, garantie individuelle de pouvoir d'achat, ...).

Compte tenu de l'inflation hors tabac, la progression du pouvoir d'achat est estimée à 3,6 % en 2009, et à 2% en 2010. Depuis 2007, la hausse du pouvoir d'achat a été **supérieure à 10%**.



Source : Insee (jusqu'en 2008). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents des ministères civils, France métropolitaine.

\*Estimation provisoire et prévision sur la base de données budgétaires.

\*\*source : commission économique de la nation du 1er avril 2011 et communiqué de presse de la Ministre de l'économie

### 2. Evolution de la RMPP dans la fonction publique territoriale en 2008 : une augmentation de 2,2% en euros courants

La variété des politiques de ressources humaines menées par les collectivités territoriales influe fortement sur l'évolution des rémunérations des agents. Contrairement aux années précédentes, la rémunération moyenne des personnes en place chez le même employeur est plus dynamique dans les régions que dans les autres collectivités.

### 3. Evolution de la RMPP dans les établissements publics de santé en 2008 : une augmentation de 3,3 % en euros courants

Sur la période allant de 2004 à 2008, la catégorie « médecins, pharmaciens et psychologues » enregistre la plus forte hausse de la rémunération moyenne des personnes en place. La RMPP des agents de service et employés administratifs a progressé de 2,2 % en euros courants en 2007-2008.

## Fiche 2 : L'évolution et la dispersion des rémunérations depuis 2007

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon les mêmes principes (article 20 de la loi n°83-624 du 13 juillet 1983) : **le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635€ au 1er juillet 2010) multipliée par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations annexes incluant l'indemnisation des heures supplémentaires.**

L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps ou le cadre d'emplois de l'agent.

Après déduction du salaire brut des cotisations sociales à la charge du salarié (y compris la contribution sociale généralisée ou CSG et la contribution au remboursement de la dette sociale ou CRDS), on aboutit au salaire net.

Les grilles de corps ou de cadres d'emplois de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois fonctions publiques.

Le tableau suivant présente l'évolution du traitement mensuel moyen net en euros dans les trois fonctions publiques. On remarque les progressions suivantes :

- du minimum de traitement à hauteur de 7,3%.
- du sommet de grille (HEG) de 1,8%.

**Le rapport sommet de grille / minimum a donc été réduit. Il est passé de 5,3 au 1<sup>er</sup> juillet 2007 à 5 au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (-5,1%).**

**Evolution du traitement mensuel moyen net en euros dans les trois fonctions publiques entre le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et le 1<sup>er</sup> janvier 2011**

|                                       | Traitement mensuel net (1) |                  |                     |
|---------------------------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
|                                       | 1er juillet 2007           | 1er janvier 2011 | Evolution 2007-2011 |
| min de traitement                     | 1071€                      | 1149€            | +7,3%               |
| sommet de grille (HEG)                | 5681€                      | 5783€            | +1,8%               |
| Rapport sommet hors échelle / minimum | 5,3                        | 5                | -5,1%               |

Source : DGAFP.

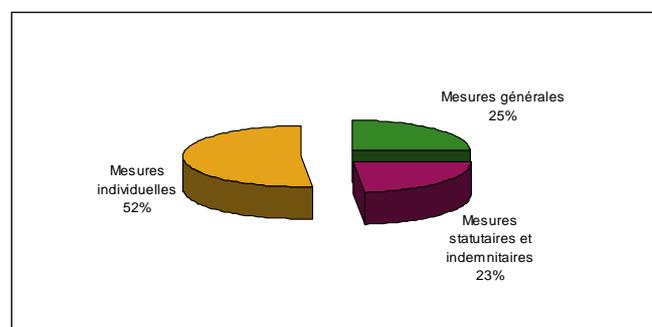
(1) Cotisations déduites : retenue pour pension (7,85 % et 8,12% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011), CSG (7,5 %), CRDS (0,5 %) et contribution de solidarité.

### L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

des **mesures générales** (hausse du point d'indice, GIPA, SMIC),

des **mesures individuelles** ou GVT positif (avancements/promotions)

des **mesures catégorielles** (grilles indiciaires/indemnitaire).



## Fiche 3 : La garantie du pouvoir d'achat indiciaire (GIPA)

### La garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Le GIPA, applicable aux trois fonctions publiques, permet de compenser de manière ciblée les cas avérés de perte de pouvoir d'achat.

**Le montant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat est déterminé en comparant :**  
- l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent sur les quatre années précédentes ;  
- l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

**Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant de rémunération brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.**

Pour 2010, conformément aux accords salariaux, la GIPA a été mise en œuvre dans **deux situations particulières** :

- pour les fonctionnaires dont la perte de pouvoir d'achat est liée au fait d'être « bloqués » au sommet de leur grille de rémunération ;
- pour les agents qui sont partis en retraite en 2010.
  
- **Dans la fonction publique d'Etat**, cette mesure a concerné 107 520 personnels civils pour l'année 2009 pour un montant moyen de 846€ par agent. En 2010, 55 510 agents civils sont bénéficiaires pour un montant moyen par agent de 796€.
  
- **Dans la fonction publique territoriale** en 2009, 91 000 bénéficiaires pour un montant moyen de 427 €.
  
- **Dans la fonction publique hospitalière** en 2008, 41 182 bénéficiaires, pour un montant moyen de 645 €.
  
- **Pour les personnels militaires** en 2010, 2989 bénéficiaires pour un montant moyen de 361€.

## Fiche 4 : L'incidence du SMIC sur la revalorisation des grilles des fonctionnaires de catégorie C

Depuis 2007, la situation des agents dont la rémunération indiciaire est située en bas des grilles des agents de catégorie C fait l'objet d'une attention constante de la part du Gouvernement.

### 1. Le Gouvernement va au-delà des exigences de parité entre le minimum de traitement et le SMIC

- d'une part, la comparaison avec le SMIC est appréciée sur le seul traitement indiciaire brut de l'agent, alors même que la rémunération globale des agents, primes comprises, est toujours supérieure au salaire minimum. En moyenne, le taux de prime en catégorie C est de 26%.

- d'autre part, la comparaison est appréciée au regard du SMIC brut alors que les cotisations salariales sur le traitement des fonctionnaires sont plus basses que dans le secteur privé. Ainsi, le minimum de traitement net dans la fonction publique est supérieur au SMIC net pour les salariés. L'écart est de l'ordre de 800/900€ par an.

#### Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 2007 (montant mensuel net)

|                              | SMIC     | Minimum de traitement de la fonction publique (1) | Ecart (en %) |
|------------------------------|----------|---------------------------------------------------|--------------|
| 1 <sup>er</sup> juillet 2007 | 1 005,36 | 1 082,90                                          | 7,70%        |
| 1 <sup>er</sup> mai 2008     | 1 028,00 | 1 107,54                                          | 7,70%        |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2008 | 1 037,53 | 1 115,23                                          | 7,50%        |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2009 | 1 050,63 | 1 131,91                                          | 7,70%        |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2010 | 1056,24  | 1 132,32                                          | 7,50%        |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2011 | 1072,07  | (2) 1 149,03                                      | 7,20%        |

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Traitement minimum des agents titulaires, en 3ème zone d'indemnité de résidence (taux à 0%).

(1) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le taux pour pension est de 8,12%.

### 2. Depuis 2007, le minimum de traitement a été relevé à cinq reprises

Depuis début 2007, le minimum de traitement a été revalorisé à 5 reprises (1<sup>er</sup> juillet 2007 ; 1<sup>er</sup> mai 2008 ; 1<sup>er</sup> juillet 2008 ; 1<sup>er</sup> juillet 2009 ; 1<sup>er</sup> janvier 2011). Il est passé de l'indice majoré 280 (soit 1269,59 € en brut) en février 2007 à l'indice majoré 295 (soit 1365,94 €) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit une progression de 7,5% sur la période.

En outre, afin de conserver des perspectives de progression de carrière, le relèvement du minimum de traitement s'est accompagné d'ajustements dans les premiers échelons de la grille pour maintenir la progression des rémunérations.

**Pour 2011, le décret du 13 janvier 2011 a relevé le minimum de traitement à l'indice majoré 295 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC à hauteur de 1.6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le gain pour un agent payé à ce niveau est de 13,89 € brut mensuel, soit un montant brut annuel de 166,69 €.**

**En 2011, cette mesure bénéficie à près de 755 500 agents en activité et le coût de la mesure indiciaire représente pour les trois fonctions publiques une dépense de l'ordre de 173,51 M€.**

## Fiche 5 : Les éléments de comparaison des rémunérations dans la fonction publique et dans le secteur privé

Si l'on compare directement les salaires nets mensuels moyens (1), en 2008 comme en 2007, **la fonction publique de l'État affiche le salaire mensuel moyen le plus élevé** (2328€), suivi des établissements publics de santé (2186€), du secteur privé (2069€) et de la fonction publique territoriale (1743€).

**Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées** (ouvriers et employés). La fonction publique territoriale offre des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour cette catégorie.

Les salaires moyens des professions intermédiaires sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers). L'écart est inverse pour les cadres, en faveur du secteur privé.

La dispersion des salaires nets est, d'après le rapport entre le dernier et le premier décile, inférieure dans la fonction publique (2,2 pour FPE, 2,0 pour FPT et 2,4 pour FPH) par rapport au secteur privé (2,9).

### Les salaires nets mensuels moyens en 2008 dans les trois versants de la fonction publique et le privé

|                                                                  | FPE            | FPT            | Etablissements publics de santé | Privé          |
|------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|
| <b> salaire moyen 2008</b>                                       | <b>2 328 €</b> | <b>1 743 €</b> | <b>2 186 €</b>                  | <b>2 069 €</b> |
| <b>Cadres</b>                                                    | <b>2 587 €</b> | <b>3 117 €</b> |                                 | <b>4 083 €</b> |
| Dont: cadres hors enseignants                                    | 3 707 €        |                |                                 |                |
| médecins et pharmaciens                                          |                |                | 4 910 €                         |                |
| cadres administratifs de direction, hors médecins et pharmaciens |                |                | 3 579 €                         |                |
| <b>Professions intermédiaires</b>                                | <b>2 041 €</b> | <b>2 016 €</b> |                                 | <b>2 068 €</b> |
| Dont: professions intermédiaires soignants et sociaux            |                |                | 2 247 €                         |                |
| professions intermédiaires administratives et techniques         |                |                | 2 072 €                         |                |
| <b>Employés, ouvriers</b>                                        | <b>1 695 €</b> | <b>1 543 €</b> |                                 | <b>1 487 €</b> |
| Dont: agents de service et employés administratifs               |                |                | 1 650 €                         |                |
| ouvriers                                                         |                |                | 1 667 €                         |                |

<sup>1</sup> La comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé passe par celle d'indicateurs comme le salaire moyen par tête (SMPT), le salaire net moyen annuel ou mensuel ou le salaire minimum

## Fiche 6 : L'évolution des dépenses globales consacrées à la rémunération des fonctionnaires dans la fonction publique de l'Etat (FPE)

Les dépenses de personnel se sont élevées à 117,8 Mds€ en 2010 contre 119,2 Mds€ en 2009, soit une diminution de 1,17 %.

59,8 % de dépenses concernent les rémunérations d'activité (70,5 Mds€). Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariée des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en activité ;

- 39,29 % de cotisations sociales à la charge de l'État (46,29 Mds€ au total dont 34,8 Mds€ destinés au financement des retraites) ;
- 0,85 % de prestations sociales et allocations diverses (remboursement de transport, allocation de retour à l'emploi, etc.).

### Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'Etat (titre 2) (en Mds €)

|                                                                                                                                                                        | 2010           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Rémunérations d'activité</b>                                                                                                                                        | <b>70,502</b>  |
| <i>Dont: Nouvelle bonification indiciaire (NBI) et Indemnités indexées et non indexées</i>                                                                             | 14,257         |
| <b>Cotisations et contributions sociales</b>                                                                                                                           | <b>46,297</b>  |
| <i>Dont: Contributions d'équilibre au CAS Pensions : Régime additionnel de la fonction publique, cotisations patronales au FSPOEIE et autres cotisations retraites</i> | 34,846         |
| <b>Prestations sociales et allocations diverses</b>                                                                                                                    | <b>1,008</b>   |
| <b>Total des dépenses de personnel (titre 2)</b>                                                                                                                       | <b>117,808</b> |

## Fiche 7 : Le bilan de l'utilisation des enveloppes catégorielles des ministères

L'intéressement des agents publics de l'État aux efforts de productivité, de réduction des effectifs et de maîtrise de la dépense publique constitue un axe majeur de la politique salariale du Gouvernement depuis 2007.

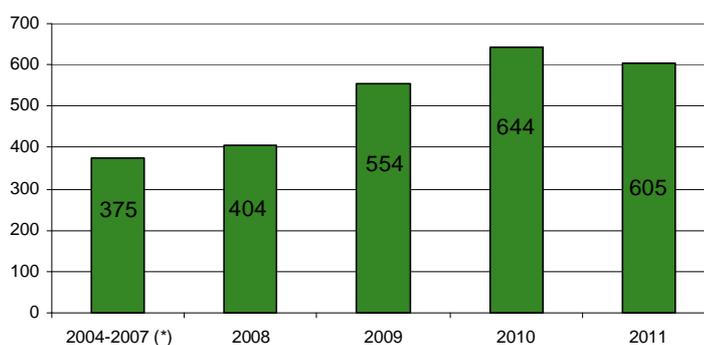
La règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite dans les administrations de l'État génère des économies dont la moitié revient aux agents sous forme de « retour catégoriel ». Il s'agit d'une enveloppe financière à la disposition des ministères pour financer les revalorisations prioritaires des catégories de personnels dont ils ont la gestion, conformément à leurs priorités de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Concrètement, le « retour catégoriel » se traduit par des mesures salariales nombreuses et structurantes, comme par exemple : le financement de la revalorisation salariale des jeunes enseignants, y compris ceux déjà recrutés ; la refonte des grilles indiciaires de la catégorie B (Nouvel Espace Statutaire) ; la refonte globale des grilles indiciaires des militaires ; la revalorisation indemnitaire des policiers ; la revalorisation indemnitaire des agents du ministère chargé de l'équipement, l'accompagnement de la fusion entre les services des impôts et du Trésor public, etc.

Cette enveloppe a représenté 644 M€ en 2010.

**Cette politique a permis d'augmenter de plus de 50% depuis 2007 les moyens consacrés à l'amélioration des carrières** (mesures de nature statutaire et indemnitaire), passant de 375 M€ en 2007 à 404M€ en 2008 et 554M€ en 2009. Sur la période 2011 à 2013 et dans la fonction publique de l'Etat, c'est près de **1,5 Md€ supplémentaire** qui servira au financement des politiques catégorielles.

### Evolution des enveloppes catégorielles depuis 2004 (en millions d'euros)



Source : lois de finances initiales.

(\*) hors transformations d'instituteurs en professeurs des écoles

**Ces enveloppes destinées aux revalorisations catégorielles expliquent l'évolution soutenue au cours des dernières années de la rémunération moyenne des personnels (RMPP) dans la fonction publique et le soutien du pouvoir d'achat des fonctionnaires.**

## Fiche 8 : L'évolution de la masse salariale et des effectifs dans la fonction publique territoriale

**Les dépenses de personnel des collectivités locales se sont élevées à 52,1 Mds€ en 2010 contre 50,2 Mds€ en 2009, soit une augmentation de 3,7 %.**

Entre 2000 et 2008, les dépenses de personnel des collectivités locales ont augmenté de 62,85% alors que leurs effectifs ont augmenté de 33% (dont 25% hors transferts de personnel). Cette tendance s'est poursuivie en 2009 et en 2010 avec une augmentation de 4,5% et de 3,7% de la masse salariale alors que les mesures de décentralisations contribuaient respectivement pour 0,9% et 0,15% à la hausse des effectifs.

### Évolution des dépenses de personnel dans la fonction publique territoriale de 2000 à 2010

| Dépenses de personnel (1)                   | 2000         | 2000-2007     | 2007         | 2008         | 2009*        | 2010**       | 2000-2010     |
|---------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>. Régions</b>                            | <b>0,4</b>   | <b>1,2</b>    | <b>1,6</b>   | <b>2,35</b>  | <b>2,68</b>  | <b>2,8</b>   | <b>2,4</b>    |
| Evolution                                   | 8,20%        | 300,00%       | 103,70%      | 47,00%       | 14,20%       | 4,50%        | 600,00%       |
| <b>. Départements</b>                       | <b>4,18</b>  | <b>4,15</b>   | <b>8,33</b>  | <b>9,93</b>  | <b>10,67</b> | <b>10,94</b> | <b>6,76</b>   |
| Evolution                                   | 5,00%        | 99,28%        | 17,90%       | 19,10%       | 7,40%        | 2,60%        | 161,72%       |
| <b>. Communes</b>                           | <b>23,33</b> | <b>7,05</b>   | <b>30,38</b> | <b>31,25</b> | <b>31,92</b> | <b>32,79</b> | <b>9,46</b>   |
| Evolution                                   | 3,60%        | 30,22%        | 4,80%        | 2,80%        | 2,20%        | 2,70%        | 40,55%        |
| <b>. Groupements à fiscalité propre (2)</b> | <b>1,59</b>  | <b>2,61</b>   | <b>4,2</b>   | <b>4,51</b>  | <b>4,9</b>   | <b>5,55</b>  | <b>5,55</b>   |
| Evolution                                   | 9,10%        | 164,15%       | 9,10%        | 7,50%        | 0,50%        | 13,30%       | 13,30%        |
| <b>Ensemble des collectivités locales</b>   | <b>29,5</b>  | <b>15,01</b>  | <b>44,51</b> | <b>48,04</b> | <b>50,21</b> | <b>52,08</b> | <b>22,58</b>  |
| <b>Evolution</b>                            | <b>3,80%</b> | <b>50,88%</b> | <b>9,40%</b> | <b>7,90%</b> | <b>4,50%</b> | <b>3,70%</b> | <b>76,54%</b> |

Sources : DGCL et DGFIP

\* Premiers résultats DGFIP

\*\* Estimations à partir des budgets primitifs 2009 et 2010

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

**La croissance de l'emploi dans la fonction publique territoriale, toujours soutenue, connaît néanmoins un ralentissement en 2008.**

Au 31 décembre 2008, la FPT emploie 1,825 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires d'emplois aidés. 81 % travaillent dans les régions, départements et communes, 19 % dans les établissements publics administratifs locaux. Depuis 1998, les effectifs ont progressé à un taux de 3,4 % en moyenne par an. Entre 2007 et 2008, la hausse continue : +3,9 % après +5,2 % l'année précédente<sup>1</sup>.

**En 2007, le régime indemnitaire représente 17,4 % de la rémunération totale des titulaires et 10,2 % de celle des non titulaires de la FPT.**

C'est dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) que la part du régime indemnitaire dans la rémunération de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires est la plus élevée (plus de 32 % des rémunérations). Ensuite viennent les communautés urbaines (24%) et d'agglomération (21 %), les offices publics d'HLM (20 %), les communes et établissements communaux de plus de 50 000 habitants (plus de 18%) ainsi que les conseils généraux (19,4 %). Les communes et établissements communaux de moins de 3500 habitants affichent les parts les plus faibles, avec moins de 10 %.

<sup>1</sup> Les emplois aidés, pour leur part, ont diminué en 2008 de 27,4 %. Emplois aidés compris, la progression des effectifs de la fonction publique territoriale s'effectue à un rythme plus modéré encore : +2,8 % (4,4 % en 2007).

## Fiche 9 : L'évolution de la masse salariale et des effectifs dans la fonction publique hospitalière

**Les dépenses de personnel des établissements publics de santé se sont élevées à 38,5 Mds€ en 2008, contre 37,3 Mds€ en 2007.**

Entre 2000 et 2008, les dépenses de personnel des établissements publics de santé ont augmenté de 36,11% alors que leurs effectifs ont augmenté de 13%.

### Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2007 à 2008

|                                                         | 2007          | 2008          |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Rémunérations du personnel non médical</b>           | <b>19,554</b> | <b>19,948</b> |
| évolution annuelle                                      | 3,20%         | 2,00%         |
| <b>Rémunérations du personnel médical (1)</b>           | <b>5,188</b>  | <b>5,552</b>  |
| évolution annuelle                                      | 4,40%         | 7,00%         |
| <b>Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)</b> | <b>8,514</b>  | <b>8,764</b>  |
| évolution annuelle                                      | 4,10%         | 2,90%         |
| <b>Taxe sur les salaires</b>                            | <b>2,307</b>  | <b>2,391</b>  |
| <b>Autres charges (3)</b>                               | <b>1,72%</b>  | <b>1,89%</b>  |
| <b>Ensemble des charges de personnel</b>                | <b>37,281</b> | <b>38,546</b> |
| <b>évolution annuelle</b>                               | <b>4,00%</b>  | <b>3,40%</b>  |

Sources : DGOS et DGFIP.

(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006.

A titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

### Les effectifs de la FPH continuent d'augmenter mais modérément

Les personnels des hôpitaux publics et établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées représentent, hors emplois aidés, 1 045 042 personnes fin 2008 : 94,9 % travaillent dans les hôpitaux et 5,1 % dans les établissements pour personnes âgées. Depuis 1998, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors emplois aidés, de 1,8 % en moyenne par an.

En 2008, les effectifs augmentent globalement de 1 % (contre +1,6 % en 2007). Cette hausse concerne les personnels des hôpitaux, médicaux (+0,6 %) comme non médicaux (+0,8 %), ainsi que ceux des établissements d'hébergement pour personnes âgées (+4 %).

### Dans la FPH, le régime indemnitaire représente 23,4% de la rémunération totale 2008 des personnels non médicaux. (Source : DGOS, enquête Coûts et carrières).

## Fiche 10 : La rénovation de l'ensemble des grilles dans la fonction publique

Depuis 2007, l'ensemble des grilles de la fonction publique ont connu des revalorisations importantes, ce qui n'a pas d'équivalent depuis plus de 20 ans.

**1) la mise en œuvre des accords Jacob (protocole d'accord du 25 janvier 2006) a permis de refondre totalement l'architecture statutaire de la catégorie C et d'offrir une revalorisation substantielle des carrières de ces agents.**

A cette occasion, 186 décrets ont été modifiés, 114 corps ont été supprimés et dans les trois versants de la fonction publique, **1 680 000 agents** ont bénéficié en fin de carrière d'une augmentation de 1416€ bruts par an pour les agents de la filière administrative et une augmentation de 996€ bruts par an pour les agents des corps de la maîtrise ouvrière et technique. Ces accords ont représenté un **coût non chargé de 210 M€ s'agissant de la FPE, de 581,6 M€ à la FPT et de 215,6M€ dans la FPH**

**2) les travaux se sont poursuivis en 2009 à la suite du relevé de conclusion du 21 février 2008 par la refonte des grilles de la catégorie B.**

Celle-ci prévoit la création d'un « Nouvel Espace Statutaire » (NES), structuré en trois grades et doté d'une nouvelle grille indiciaire. Il comporte deux niveaux d'accès (« bac » et « bac+2 »). Il permet de **nouvelles perspectives professionnelles** (modalités d'avancement plus dynamiques) **et financières.**

L'indice brut de début de carrière est porté de 306 à 325 pour les agents recrutés au niveau bac et de 322 à 350 pour ceux recrutés au niveau « bac+2 ». Pour tous, l'indice brut terminal sera fixé à 660 (contre 612 ou 638) et atteindra l'indice 675 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A titre d'exemple, le gain annuel de traitement obtenu par les agents dès 2012 s'élèvera, pour un contrôleur des impôts, à 667 € en début de carrière et à 2 667 € en fin de carrière, et pour un greffier des services judiciaires, à 1 056 € en début de carrière et à 1 556 € en fin de carrière.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, **316 000 agents** ont bénéficié de ces mesures de revalorisation, pour un coût de 205 M€, dont 191 000 dans la fonction publique hospitalière (97 M€), 95 000 dans la fonction publique de l'État (77 M€) et 30 000 dans la fonction publique territoriale (31 M€).

**3) En ce qui concerne les infirmières et infirmiers de catégorie B relevant de la fonction publique hospitalière**, un droit d'option leur a été ouvert en vue de leur intégration dans un corps relevant de la catégorie A en contrepartie de l'abandon de la catégorie active. La carrière des agents n'ayant pas opté pour un passage en catégorie A a été revalorisée au 1<sup>er</sup> décembre 2010, par application des indices de début et de fin de carrière prévus dans le NES (s'agissant d'un grade recrutant au niveau bac+2 : indice de début fixé à 350 et indice sommital à 675).

**4) S'agissant des corps enseignants**, la « mastérisation » a porté le niveau de recrutement des enseignants du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture au niveau du master (bac +5), induisant des mesures de revalorisation des traitements de début de carrière de ces personnels. Les personnels d'éducation et d'orientation ont également bénéficié de cette mesure. Au total, ce sont 191 000 agents environ, en début de carrière, qui auront vu leur carrière améliorée, pour un coût estimé à environ 180 M€.

**5) Concernant les autres corps de catégorie A**, la mise en place à partir de 2011 de vastes corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM) dotés d'un troisième grade à accès fonctionnel (GRAF) offrira de meilleures perspectives de carrière et une revalorisation des traitements pour les cadres. Une revalorisation des corps de A+ et des emplois de direction est également prévue en 2011.

## Fiche 11 : Le développement de la rémunération à la performance

La mise en place d'une rémunération liée à la performance, qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un des axes majeurs de la politique salariale du Gouvernement.

**L'objectif poursuivi est double :**

1. **valoriser la prise de responsabilités** et les sujétions auxquelles sont soumis les fonctionnaires avec une rémunération tenant compte du parcours professionnel de chaque agent ;
2. **mieux rémunérer l'implication et les résultats** des agents.

La loi du 5 juillet 2010 relative à la modernisation du dialogue social a consacré le principe d'une rémunération à la performance dans les trois fonctions publiques en modifiant l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Sur cette base, Les dispositifs de rémunération de la performance individuelle et collective vont pouvoir être transposés dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

*L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que : « Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. ».*

### Rémunérer la performance individuelle

Le dispositif cadre de la **prime de fonctions et de résultats (PFR)** a été instauré par le décret du 22 décembre 2008. Selon l'article 2 :

« La prime de fonctions et de résultats comprend **deux parts** :

- 1° Une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- 2° Une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir ».

Dans un premier temps, elle a vocation à concerner l'ensemble des corps et emplois relevant de la filière administrative pour être à terme généralisée à tous les fonctionnaires. Ainsi, la PFR est **étendue progressivement** depuis 2009 aux différents niveaux hiérarchiques de l'administration et aux différentes filières de métiers :

|                              | Effectifs bénéficiant de la PFR<br>au<br>01/01/2011 | Effectifs prévisionnels au<br>1er janvier 2012 |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Filière administrative       | 48 813                                              | 115 280                                        |
| Filière sanitaire et sociale |                                                     | 5 200                                          |
| Filière technique            |                                                     | 39 600                                         |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>48 813</b>                                       | <b>160 080</b>                                 |

*Source : Fichier Général de l'État, Insee. Traitements bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.*

### Rémunérer la performance collective

**La prime d'intéressement à la performance collective constitue un nouvel instrument de rémunération et de management** : le décret cadre qui la crée est en cours de publication.

Versée aux meilleurs services ayant atteint leurs objectifs, elle permettra de renforcer la motivation des équipes à travers la fixation d'indicateurs de performance des administrations visant, notamment, à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du service public.

## Fiche 12 : L'augmentation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires bénéficient depuis 2007 d'un régime spécifique d'exonérations fiscale et sociale\*. Cette politique a permis une réelle **incitation au travail supplémentaire pour conforter la qualité du service public rendu aux Français et améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires.**

\*La loi du 21 août 2007 relative au travail, à l'emploi et au pouvoir d'achat (TEPA) prévoit que les rémunérations correspondant aux heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures sont exonérées de l'impôt sur le revenu et ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale assises sur ces heures supplémentaires.

### 1. Dans la fonction publique de l'Etat

Les heures supplémentaires au sein de l'État sont notamment effectuées par les enseignants. D'autres catégories de personnel bénéficient significativement de la mesure (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B).

1,25 Md€ a été versé au titre de l'ensemble des heures supplémentaires en 2010, contre 1,18 Md€ en 2009 et 1 Md€ en 2008, soit une hausse de 9,3 % entre 2008 et 2009 puis une nouvelle hausse de 5,1 % entre 2009 et 2010.

**Total des montants versés au titre des heures supplémentaires TEPA dans l'année et nombre de bénéficiaires d'au moins un dispositif d'heures supplémentaires dans l'année**

|             | Total indemnités | Evolution annuelle | Effectifs bénéficiaires | Evolution annuelle |
|-------------|------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| <b>2007</b> | 978.686.600      | -0,80%             | 507.064                 | -0,48%             |
| <b>2008</b> | 1.074.410.466    | 9,78%              | 549.893                 | 8,45%              |
| <b>2009</b> | 1.208.257.323    | 12,46%             | 552.718                 | 0,51%              |
| <b>2010</b> | 1.271.092.350    | 5,20%              | 557.870                 | 0,93%              |

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères, hors militaires et COM).  
Source : Direction du Budget.

**En 2010, les agents publics ayant réalisé des heures supplémentaires entrant dans le cadre de la loi TEPA, ont perçu un montant moyen annuel de 2 320 € par bénéficiaire d'heures supplémentaires (soit +3% entre 2009 et 2010).**

### 2. Dans la fonction publique territoriale

Le dispositif des heures supplémentaires s'adresse surtout **aux agents de catégorie C qui représentent 90 % des bénéficiaires**, les 10% restants étant des agents de catégorie B.

En 2009, le dispositif d'exonération a porté sur un total de **26,6 millions d'heures supplémentaires, soit 563 000 agents.**

### 3. Dans la fonction publique hospitalière

Les personnels hospitaliers bénéficient également de l'exonération sociale et fiscale des heures supplémentaires. En outre, un mécanisme spécifique est intervenu en 2008 pour indemniser les heures supplémentaires effectuées avant le 31 décembre 2007 (**55 M€ soit 3,2 millions d'heures**).

## **Fiche 13 : Une meilleure valorisation des comptes épargne-temps**

Les accords salariaux du 21 février 2008 ont prévu une réforme du compte épargne-temps, dispositif créé en 2002 qui permet d'accumuler des jours de congés annuels ou de congés RTT qui n'ont pu être pris dans l'année.

Cette refonte globale des modalités de fonctionnement du CET repose, en plus de la possibilité de prendre des jours de congés, **sur la faculté de se faire indemniser certains jours ou de les utiliser pour se constituer une épargne retraite.**

A la fin de chaque année, l'agent décide de l'utilisation des jours déposés sur son compte. Les 20 premiers jours figurant sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Pour les jours dépassant ce seuil, l'agent opte, dans la proportion qu'il souhaite, soit pour leur maintien sur le CET, soit pour leur indemnisation, soit pour leur transformation en épargne retraite sous forme de points du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

**Au titre de l'indemnisation et de l'épargne retraite, les montants sont fixés forfaitairement par catégorie statutaire (125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B, et 65 € pour la catégorie C).**

La réforme a été étendue par le décret du 20 mai 2010 à la fonction publique territoriale sur le modèle du dispositif en vigueur dans la FPE : les trois modes d'utilisation des jours épargnés sur le CET (congé, indemnisation et épargne retraite) y sont ouverts.

Cette réforme sera bientôt mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière.

**En 2010, dans la FPE, la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels a concerné 53 675 agents pour un montant global de dépense de 48,6 M€, soit un montant moyen de 905€.**

En 2009 comme en 2010, les principaux ministères concernés sont le ministère chargé de l'intérieur et les ministères économique et financier, ainsi que, dans une moindre mesure, les ministères chargés de l'écologie et de la santé et des sports.

## Fiche 14 : Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des restructurations

La **révision générale des politiques publiques** (RGPP) conduit à des modifications importantes de l'organisation et de la répartition sur le territoire national des différents services de l'Etat.

A cette fin, le Gouvernement a mis en place un ensemble de **quatre indemnités** ayant vocation à accompagner la mobilité géographique et fonctionnelle des agents.

### 1) la prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint

- La prime de restructuration de service peut être versée aux agents de l'Etat, mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. **Le montant plafond de cette indemnité est de 15 000€.**

- Elle peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné, se trouve contraint de cesser son activité professionnelle. **Le montant de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est fixé forfaitairement à 6 100€.**

### 2) l'indemnité de départ volontaire

Elle peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée. Elle **peut être versée dans trois situations** : agents concernés par la restructuration de leur service ; agents quittant définitivement la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise ; agents souhaitant quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel.

### 3) l'indemnité temporaire de mobilité

Elle a pour objet **d'aider l'administration à répartir au mieux les effectifs en fonction des besoins liés à l'accomplissement des missions** qui lui sont dévolues. Le montant est modulé à raison des caractéristiques particulières des emplois (conditions d'exercice difficiles, zone géographique peu attractive, etc.), dans la limite d'un plafond de 10 000€.

### Bilan chiffré des mesures en 2009 et 2010

|                                                    | Nombre de bénéficiaires |       | Evolution 2009/2010 | Montant total versé |              | Montant moyen versé |          | Evolution 2009/2010 |
|----------------------------------------------------|-------------------------|-------|---------------------|---------------------|--------------|---------------------|----------|---------------------|
|                                                    | 2009                    | 2010  |                     | 2009                | 2010         | 2009                | 2010     |                     |
| <b>prime de restructuration</b>                    | 30124                   | 19042 | -36,8%              | 17 613 890 €        | 39 755 754 € | 585 €               | 2 088 €  | 257,1%              |
| <b>indemnité de départ volontaire</b>              | 434                     | 1041  | 139,9%              | 15 099 514 €        | 33 367 127 € | 34 792 €            | 32 053 € | -7,9%               |
| <b>indemnité temporaire de mobilité</b>            | 198                     | 477   | 140,9%              | 435 651 €           | 1 324 530 €  | 2 200 €             | 2 777 €  | 26,2%               |
| <b>allocation d'aide à la mobilité du conjoint</b> | 23                      | 217   | 843,5%              | 142 800 €           | 1 320 414 €  | 6 209 €             | 6 085 €  | -2,0%               |

## Fiche 15 : La réforme du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

### Etat des lieux

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR) sont **les deux principaux compléments de traitement** versés aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique ainsi qu'à certains agents contractuels.

- **Le SFT** s'analyse comme une **participation partielle de l'employeur à la prise en charge des coûts induits par l'éducation des enfants** du fonctionnaire.

Le montant du SFT est obtenu en additionnant :

- un montant forfaitaire (à 2,29 € mensuels pour un enfant à charge, de 10,67 € pour deux enfants, de 15,24 € pour trois enfants, et de 4,57€ par enfant au-delà du troisième)
- et, à partir de deux enfants, un montant proportionnel au traitement indiciaire de l'agent (3 % du traitement pour deux enfants à charge, à 8 % du traitement pour trois enfants et à 6 % pour chaque enfant supplémentaire).

- **L'IR** est un **complément de rémunération censé refléter les différences de coût de la vie sur le territoire national**. Cette indemnité est versée aux agents publics rémunérés par référence à un indice de la fonction publique, dont la résidence administrative est située dans une des communes éligibles. Les communes françaises sont classées en trois groupes : le montant de l'IR correspond à 0%, à 1% ou à 3% du traitement de l'agent selon le classement de sa commune de résidence.

### Des éléments de rémunération critiqués

Ces deux dispositifs ont été institués en 1917 (pour le SFT) et 1919 (pour l'IR) et n'ont pas été modifiés en profondeur depuis 1962. Deux rapports remis au Gouvernement ont pointé les faiblesses de ces dispositifs et suggéré des évolutions. Comme le montre le tableau ci-dessous, le supplément familial de traitement ne compense que faiblement la baisse de niveau de vie associée au nombre d'enfants.

| Nombre d'enfants | Montant annuel moyen de SFT | Part du coût pris en charge |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1 enfant         | 27 €                        | 1 %                         |
| 2 enfants        | 946 €                       | 24 %                        |
| 3 enfants        | 2 338 €                     | 31 %                        |

S'agissant de **l'indemnité de résidence**, les principales critiques concernent le classement des communes, qui reflète assez mal la réalité de la cherté de la vie sur le territoire national au regard notamment du coût du logement: *Ainsi, un fonctionnaire dont la résidence administrative est située à Saint-Nazaire perçoit l'IR au taux maximum, tandis qu'un fonctionnaire exerçant son activité à Bordeaux ou à Toulouse ne peut en bénéficier.*

### Un groupe de travail avec les organisations syndicales

A l'été 2010, le Gouvernement a mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales, afin de proposer des pistes d'évolution. Les premiers travaux ont porté sur la réforme du supplément familial de traitement, avec pour ambition de rénover ce dispositif jugé essentiel par les différents acteurs. Le groupe de travail devrait aborder la question de la réforme de l'indemnité de résidence dans les tout prochains mois.

## Fiche 16 : Le développement de l'action sociale interministérielle

Depuis 2006, l'action sociale interministérielle s'est fortement développée. **Le budget annuel qui lui est alloué a ainsi doublé depuis 2006.**

| <b>Pg 148 (CP)<br/>Action sociale<br/>interministérielle</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2006/2011</b> |
|--------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| LFI                                                          | 67.8        | 101         | 142.8       | 139.4       | 138.5       | 138.3       | 103%             |

### L'aide à l'installation des personnels de l'Etat

Le relevé de conclusion relatif à l'amélioration des politiques sociales, signé le 21 février 2008, prévoyait notamment une nouvelle amélioration de l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008. Cette aide est destinée à accompagner l'accès au logement locatif des agents entrant dans la fonction publique de l'Etat.

Le montant plafond de cette aide a ainsi été porté de 700 à 900 € pour les agents affectés en Ile-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, ainsi que pour ceux exerçant la majeure partie de leurs fonctions dans une zone urbaine sensible, et de 350 à 500 € pour les agents affectés dans les autres régions.

En outre, le champ des dépenses pouvant être couvertes par l'AIP a été élargi au dépôt de garantie et aux frais de déménagement.

**Cette évolution a permis à la prestation de franchir la barre des 6 000 ouvertures de droits pour atteindre 6 500 bénéficiaires en 2010.**

### Les réservations de logements et de places en crèches

Parallèlement, les réservations de logements et de places en crèches sont montées en puissance depuis 2007.

En effet, le financement alloué aux crèches est passé de 600 000€ en 2007 à 19M€ en 2011. Il a donc été multiplié par plus de 30 sur la période. Cela a permis d'atteindre un total de 1185 places disponibles en crèches en 2011.

En ce qui concerne les logements sociaux, le financement a progressé de +75,9% entre 2008 et 2011. En 2009, on recensait ainsi 1035 logements réservés.

### Les prestations CESU – garde d'enfant de 0/ 3 ans et 3/6 ans

De même, les prestations CESU - garde d'enfant 0/3 ans et CESU - garde d'enfant 3/6 ans (instaurées en 2007, conformément au protocole Jacob signé en 2006) ont révélé un très fort dynamisme, passant respectivement de 77 000 et 62 000 ouvertures de droits en 2008 à 102 000 et 75 000 en 2010.

## Fiche 17 : Une gestion des carrières plus dynamique

Le Gouvernement s'était engagé en faveur d'une fonction publique de carrière. **Aujourd'hui, c'est un constat : il n'y a jamais eu autant de promotions dans la fonction publique**

### Le mécanisme de ratio « promus/promouvables » (ou « taux d'avancement »)

Le ratio **promus/promouvables** est le pourcentage qui est appliqué au nombre de promovables afin de déterminer le nombre maximum de promotions, dans un grade donné au sein d'un corps.

Instauré par le décret n°2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État, ce dispositif a vocation à s'appliquer aux avancements de grade de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat.

### Bilan des taux d'avancement de grade pour les corps communs à différents ministères

Depuis la mise en place du dispositif « promus/promouvables » en 2006, il est constaté une amélioration progressive des taux :

|                                  | Attaché d'administration<br>(92 % de données disponibles) | Secrétaire administratif<br>(75 % de données disponibles) | Adjoint administratif<br>(81 % de données disponibles) | Adjoint technique*<br>(58 % de données disponibles) | Corps technique Ingénieur catégorie A<br>(99 % de données disponibles) | Total         |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Moyenne période 2006-2008</b> | <b>6,89%</b>                                              | <b>6,47%</b>                                              | <b>14,55%</b>                                          | <b>2,39%</b>                                        | <b>10,15%</b>                                                          | <b>9,17%</b>  |
| <b>Moyenne période 2009-2011</b> | <b>7,70%</b>                                              | <b>7,22%</b>                                              | <b>18,99%</b>                                          | <b>14,91%</b>                                       | <b>10,78%</b>                                                          | <b>12,79%</b> |

*Source : Données issues des dossiers transmis pour instruction des arrêtés fixant les taux d'avancement de grade. Les données ne sont pas exhaustives, le tableau ci-dessus n'intégrant que les ministères pour lesquels les données sur les six années du périmètre d'étude sont disponibles.*

*\* Effets de périmètre importants (fusions de corps, fusions de grades, décentralisation) biaisant sensiblement l'analyse des résultats concernant les adjoints techniques, de 2006 à 2008.*

Par ailleurs, la mise en place à compter de 2009 d'arrêtés triennaux, outre qu'elle apporte aux administrations une visibilité sur trois ans, a favorisé l'homogénéisation des taux, tant d'une année sur l'autre (logique d'équité inter-générationnelle) qu'entre les ministères (logique de convergence, à identité de situation constatée).