



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

3<sup>ème</sup> cycle de concertation visant à refonder  
le contrat social avec les agents publics :

## **Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ?**

Réunion de lancement du 28 mai 2018



## Ordre du jour de la réunion de lancement de la concertation

- I. Ouverture par Monsieur Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics
- II. Interventions de MM. Stéphane Jacobzone et Paul Peny
- III. Eléments de contexte et de cadrage du cycle de concertation
- IV. Calendrier et thèmes de la concertation

## I. Ouverture du cycle de concertation

- Intervention de Monsieur Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics

## I. Eclairages sur les politiques de rémunération

- Intervention de **M. Stéphane Jacobzone**, conseiller à l'organisation de coopération et de développement économique (direction de la gouvernance publique)
- Intervention de **M. Paul Peny**, directeur des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations

## II. Éléments de contexte et de cadrage du cycle de concertation

A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

B/ Quelles articulations avec les besoins des politiques de ressources humaines ?

C/ Quels axes de réflexion pour l'évolution du système de rémunération ?

## A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

### ➤ Contexte général des rémunérations publiques

→ Les **rémunérations brutes** représentaient 188 Md€ en 2016 soit 15% des dépenses publiques et 8% du PIB ;

→ un **coût supérieur avec les cotisations employeurs** (« super brut ») : 284 Md€ soit 23% des dépenses publiques et 13% du PIB.

→ une **progression ininterrompue**, globalement inférieure à la croissance du PIB mais dans un contexte d'inflation contenue et malgré la baisse du nombre d'agents publics entre 2009 et 2012.

Politique salariale : levier des politiques de ressources humaines intégrant les enjeux liés à la soutenabilité des finances publiques.

## A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

### ➤ Deux éléments principaux :

#### 1) Une partie indiciaire caractérisée par :

→ Un **indice** afférent à l'échelon du grade détenu dans le corps ou cadre d'emplois, acquis par **progression automatique** dans le grade. Depuis la suppression des accélérations de passage d'échelon dans le cadre de PPCR (harmonisation des modalités d'avancement d'échelon dans les 3 fonctions publiques), l'avancement à l'intérieur d'un grade s'opère désormais selon **le seul critère de l'ancienneté** (nuance : corps enseignants);

La **différenciation des parcours** de carrière en fonction de la valeur professionnelle des agents repose sur les **seuls avancements de grade, promotion interne et nominations sur statuts d'emplois**, outils qui ne peuvent être actionnés qu'à **quelques reprises au cours d'une carrière**.

→ Des **compléments indiciaires** destinés à reconnaître l'exercice de fonctions ou de conditions d'exercice particulières, mis en place il y a plus de 20 ans et pouvant doubler des dispositifs indemnitaires ayant un objet similaire.

## A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

### 2) Une partie indemnitaire caractérisée par une triple tendance

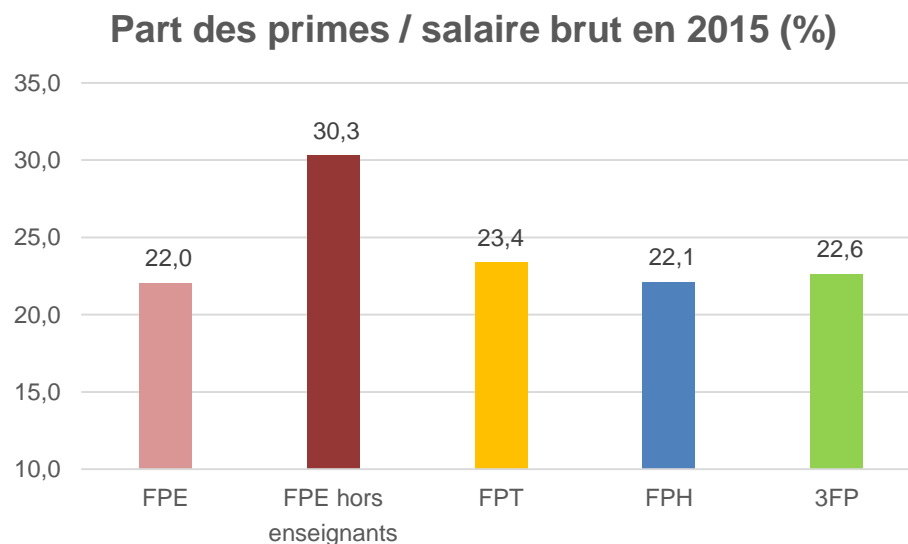
- Mouvement de **transparence** depuis 2000 (« *pas de prime sans texte* »).
- Démarche de **rationalisation** du système indemnitaire avec la PFR – principalement centrée sur la filière administrative - (2010) puis le RIFSEEP au périmètre plus large (2014).
- Développement de la **modulation individuelle** de certains éléments de rémunération au regard du mérite (ex : part résultats, CIA...)

3) Globalement, une **politique salariale publique** qui développe l'usage de mécanismes **plus ciblés** (ex : GIPA, mesures bas salaires) et/ou sectoriels (mesures catégorielles), plus adaptés aux problématiques RH par rapport aux mesures générales classiques et uniformes (point d'indice)



## A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

- La part des primes, comparable au niveau des 3FP, masque une **hétérogénéité importante** :



Lecture : en 2015, les primes représentent 22,1% du salaire brut des agents de la FPH (source : RAEFP 2017). Hors militaires.

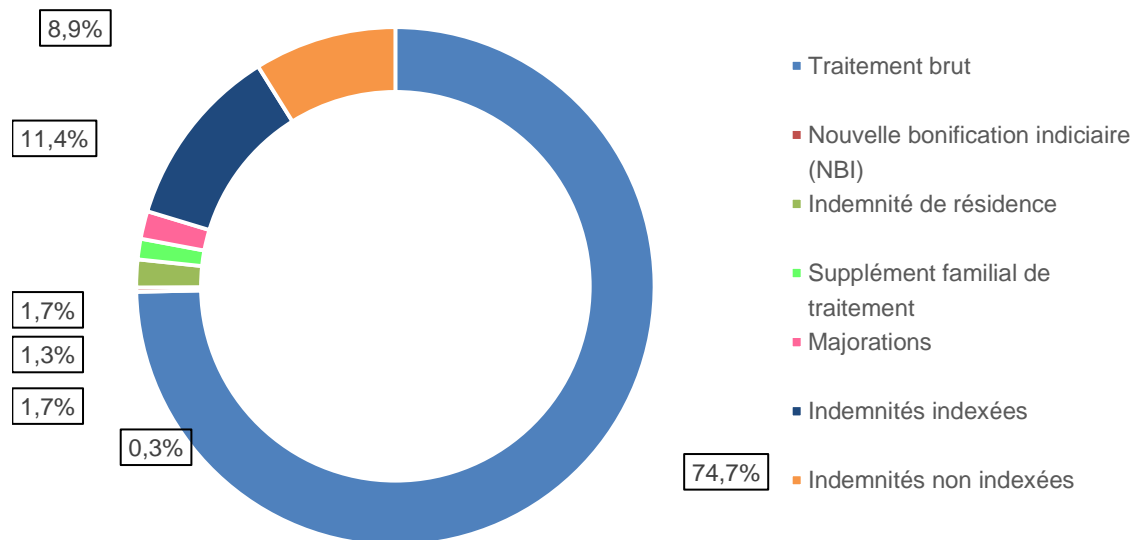
- **Ecart des primes entre « professions » au sein d'une même catégorie** : en catégorie A, de 5,6 % (professeurs des écoles) à 33 % (attachés)
- **Variabilité entre employeurs** (FPT, FPH).

## A/ Les grandes composantes du système de rémunération des fonctionnaires

➤ L'indiciaire reste un déterminant majeur de la rémunération :

Près de 90 % des rémunérations versées en 2016 en dépend +/- étroitement (primes indexées, IR, SFT, majorations...).

FPE : détail de la rémunération brute (2016, %)



Lecture : en 2016, le traitement brut constituait 74,7 % de la rémunération brute des agents de l'Etat (source : RAEFP 2017).

## B/ Quelle articulation avec les besoins des politiques de ressources humaines ?

### ➤ Principaux constats :

- Les **déterminants généraux** (valeur du point, grilles) représentent **un élément important de la rémunération** mais leur évolution produit **des effets peu ciblés** (point) et/ou est délicate (structures de carrières) ;
- Des **grilles renouvelées**, mais présentant toutefois une certaine hétérogénéité en termes de progression indiciaire.
- Les **primes restent nombreuses** malgré le déploiement en cours du RIFSEEP et sont pour certaines arrimées aux déterminants généraux ;
- En dynamique, **automaticité importante** de l'évolution des salaires (GVT) ;
- Des **dispositifs parfois anciens** tiennent une place non négligeable dans le dispositif de rémunération (IR, SFT...), accroissant l'automaticité du système ;
- Avec la fin des avancements d'échelons différenciés, **la reconnaissance du mérite est plus limitée** au cours d'une carrière et dépend en partie du levier indemnitaire.

## C/ Quels axes de réflexion pour l'évolution du système de rémunération ?

- **Comment mieux articuler les différents objectifs du dispositif salarial** : pouvoir d'achat, attractivité, fonctions, mérite ?
- Les **objectifs assignés aux différents outils de rémunération sont-ils toujours pertinents** ? Les dispositifs existants permettent-ils d'y répondre ?
- Quels niveau et modalités de modulation pour la **reconnaissance du mérite** des agents (individuel) et des équipes (collectif) ?
- Comment traiter certains grands **sujets RH transverses** (ex : égalité professionnelle) ?
- Comment retrouver des **marges de manœuvre** afin de prendre en compte les spécificités sectorielles au sein de la FP (besoins en compétences, conditions de travail, etc...)?
- Comment le système de rémunération répond-il aux questions **d'attractivité, de fidélisation et de mobilité** ?

### III. Calendrier et thèmes du cycle de concertation

Réunion	Dates	Pilotage	Thèmes
GT 1	Fin juin	DGAFP	Diagnostic sur les déterminants de la rémunération
GT 2	Juillet	DGAFP	Définition des mécanismes de reconnaissance des mérites individuels et collectifs
GT3	Septembre	DGAFP	Quelle structuration et politique de rémunération pour les agents publics ?

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**