

PAR BASTIEN SCORDIA

21 décembre 2023, 11:50, mis à jour le 21 décembre 2023, 11:50

Rétrospective : 2023, une année chargée pour la fonction publique

Retraites, mesures salariales, égalité professionnelle, haute fonction publique, prévoyance... L'année qui s'achève a été riche en annonces et réformes C'est une année particulièrement riche pour la fonction publique qui se termine.



Une année 2023 marquée par de nombreuses réformes et annonces aux lourds impacts pour les agents publics. En cette fin décembre, Acteurs publics revient sur les moments marquants de l'année écoulée.

Quant à l'année 2024, elle promet déjà d'être tout aussi riche, au vu de la nouvelle réforme annoncée par le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini.

Le report de l'âge de départ à la retraite.

C'est la mesure phare de la réforme des retraites, qui a été promulguée en avril dernier malgré une forte contestation syndicale et sociale.

L'âge légal de départ a en effet été reporté de deux ans pour atteindre 64 ans en 2030 contre 62 ans aujourd'hui.

Une mesure qui s'applique à tous les travailleurs français, fonctionnaires compris. Depuis le 1er septembre, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est ainsi relevé progressivement, à raison de trois mois par année, jusqu'à l'atteinte de la cible des 64 ans pour les fonctionnaires sédentaires.

L'âge légal de départ à la retraite est aussi peu à peu relevé de deux ans pour les fonctionnaires des catégories bénéficiant actuellement d'un départ anticipé à la retraite : 59 ans à terme contre 57 ans actuellement pour les catégories actives (sapeurs-pompiers, égoutiers, infirmiers) et 54 ans contre 52 ans pour les "superactifs" (policiers, surveillants pénitentiaires...).

Mais la réforme n'a pas seulement reporté l'âge légal de départ à la retraite. À titre d'exemples, elle a également étendu la retraite progressive au secteur public, instauré une surcote anticipée pour les mères de famille ou encore adapté le dispositif des carrières longues.

De nouvelles mesures salariales pour les agents publics.

Après une revalorisation de 3,5 % en juillet 2022, le gouvernement Borne avait annoncé avant l'été une nouvelle hausse de 1,5 % de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Une augmentation générale qui est intervenue le 1^{er} juillet. **D'autres mesures salariales** ont également été mises en place depuis lors, comme la revalorisation des frais de mission, le relèvement de la prise en charge des abonnements de transports collectifs ou l'attribution de points supplémentaires pour les plus bas salaires de la fonction publique. Autant de mesures que les syndicats jugent toutefois toujours insuffisantes, au regard de l'inflation notamment.

La mise en œuvre (délicate) de la prime de pouvoir d'achat.

C'était l'une des autres mesures salariales annoncées avant l'été.

Cette prime de 300 à 800 euros a commencé à être versée au mois d'octobre aux agents de l'État et de l'hospitalière touchant moins de 3 250 euros bruts par mois.

Un versement obligatoire, contrairement à la fonction publique territoriale où, principe de libre administration oblige, chaque collectivité est libre d'instituer ou non la prime pour ses agents.

Ce caractère facultatif n'a pas manqué d'être critiqué par les syndicats de la territoriale, qui ont même boycotté plusieurs réunions consacrées à l'examen du décret actant l'extension de la prime de pouvoir d'achat à la territoriale.

Ce décret a finalement été publié fin octobre avec, comme prévu, la liberté laissée aux collectivités de mettre en place cette prime ou non.

La fin de l'accès direct aux grands corps.

La promotion de l'Institut national du service public (INSP) qui a achevé sa scolarité en octobre dernier était la toute première à ne plus bénéficier de l'accès direct dans les grands corps de l'État.

Elle restait néanmoins encore concernée par le classement de sortie qui, lui, sera supprimé pour la promotion qui entrera à l'institut en 2024.

La réforme de la haute fonction publique a effectivement acté la disparition de la "botte" des postes – les "meilleurs", destinés aux 15 premiers du classement – offerts aux élèves de l'INSP.

À l'issue de leur scolarité, en effet, ceux-ci ne peuvent désormais plus accéder directement aux grands corps de l'État que sont le Conseil d'État, la Cour des comptes et les corps d'inspection mis en extinction, dont l'inspection générale des Finances (IGF).

Désormais, les élèves ne peuvent plus intégrer ces prestigieuses institutions qu'après une expérience professionnelle et un passage notamment au sein du nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État.

Ainsi, alors que le Palais-Royal et l'IGF monopolisaient habituellement le haut du classement, la liste des postes choisis cette année par les élèves de l'INSP fait la part belle aux ministères et administrations.

Une première, ces administrations ayant jusqu'à présent davantage recruté dans la deuxième partie du tableau. Le major de la promotion 2023 a ainsi décidé de rejoindre la **direction de la Sécurité sociale**. Le Quai d'Orsay et la préfectorale ont complété le podium.

Le renforcement de la parité dans l'administration.

Une loi promulguée le 19 juillet est venue étendre le dispositif dit des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs de la fonction publique.

Cette loi a ainsi porté de 40 à 50 % le taux de personnes de chaque sexe dans les primo nominations sur ces emplois supérieurs et de direction, sous peine de sanctions financières.

L'autre mesure phare du texte concerne le "stock", avec l'introduction à venir d'un taux minimum de 40 % de personnes de chaque sexe présentes aux postes à responsabilités de la fonction publique.

Une pénalité financière est également prévue en cas de non-respect de cet objectif. La loi a également instauré un **index de l'égalité professionnelle** dans le secteur public (avec publication obligatoire) pour réduire les écarts de rémunération.

Les "mauvais élèves" s'exposent aussi à des amendes.

Ce nouveau dispositif doit être mis en œuvre d'ici la fin de l'année dans la fonction publique d'État, puis en 2024 dans la territoriale et l'hospitalière.

Une meilleure prise en charge des “accidents de la vie”.

Signé en octobre dernier par 6 des 7 syndicats de la fonction publique d'État (CGT, CFDT, FSU, Unsa, Solidaires et CFE- CGC), l'accord interministériel sur la prévoyance dans la fonction publique d'État permet de mieux compenser les pertes de revenus des agents publics concernés par les “accidents de la vie” que sont l'incapacité, l'invalidité ou encore le “risque décès”.

Au-delà de cette prise en charge statutaire, cet accord a aussi acté une participation de l'État au financement de la complémentaire prévoyance supplémentaire des agents de l'État.

Une participation qui sera versée aux agents qui souscriront des contrats de prévoyance collectifs à adhésion facultative.

La participation de l'État sera de 7 euros par mois et par agent.

La suppression des chèques-vacances pour les retraités de l'État.

La mesure a particulièrement été critiquée par les syndicats : une circulaire d'août dernier recentre le bénéfice des chèques-vacances sur les seuls agents de l'État.

Depuis le 1er octobre, les agents retraités de l'État ne peuvent donc plus bénéficier de l'aide de l'État pour acquérir de tels chèques.

En réponse aux critiques syndicales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a mis en avant un souci d'économies et l'effort porté sur d'autres prestations d'action sociale.

L'annonce d'une nouvelle réforme de la fonction publique.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, l'a annoncé à la rentrée de septembre : il prépare une nouvelle grande réforme de la fonction publique après la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette réforme, a-t-il expliqué, doit rendre la fonction publique "plus attractive et plus moderne".

Si le détail du projet de loi, qui doit être présenté par le gouvernement en février prochain, n'est pas encore connu, le ministre a déjà indiqué que ce texte devrait traiter des questions d'accès, de parcours de carrière, de compétences, de formation, de mobilité mais aussi de rémunération, avec notamment l'objectif affiché par Stanislas Guerini de "mieux récompenser le mérite" des agents publics et donc de développer les dispositifs de rémunération au mérite dans la fonction publique.

Une perspective que les syndicats critiquent vivement et avec constance, et qui pourrait ainsi s'avérer bloquante lors des discussions sur le futur projet de loi.