



RENDEZ-VOUS SALARIAL 2009

SOMMAIRE

Relevés de conclusion du 21 février 2008 et orientations de politique salariale pour la période 2009-2011

I Mettre en œuvre un nouveau cadre de négociation salariale dans la fonction publique

Fiche 1 Le nouveau calendrier des négociation salariales.....p 5

Fiche 2 Le champ des négociations salariales.....p 7

II Garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Fiche 1 L'indemnité de garantie du pouvoir d'achat (GIPA) en 2008 et 2009.....p 10

Fiche 2 La revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C dès le 1^{er} juillet 2008.....p 12

Fiche 3 La détermination de la valeur du point d'indice.....p 14

III Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche 1 Analyse des nouveaux mécanismes d'avancement de grade.....p 17

Fiche 2 Assurer l'attractivité des carrières dans la durée :

Propositions de mesures pour revaloriser les parcours professionnels et rénovation des grilles des catégories A, B et C.....p 19

Fiche 3 Mise en œuvre et extension de la prime de fonctions et de résultats.....p 21

Fiche 4 Mise en place de la prime de responsabilité et de performance pour les emplois fonctionnels de direction.....p 24

Fiche 5 Mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif en 2010.....p 26

IV Diversifier les modes d'utilisation des comptes épargne-temps

Fiche 1 Assouplir les conditions d'utilisation des jours épargnés.....p 29

Fiche 2 Réduire les stocks de jours accumulés.....p 31

Fiche 3 Perspectives relatives au dispositif pour l'avenir : offrir plus de choix aux agents
quant au mode de consommation des CET.....p 33

V Améliorer les politiques sociales

Fiche 1 Accompagner la montée en charge du dispositif de protection sociale complémentaire
dans la fonction publique.....p 37

Fiche 2 Action sociale liée au logement et au transport.....p 39

Fiche 3 Revalorisation au 1^{er} août 2008 des indemnités kilométriques de 10,7 %.....p 42

Fiche 4 Indemnisation par l'employeur de tous les titres d'abonnement.....p 43

Fiche 5 Mieux tenir compte des besoins liés à la restauration de certains agents.....p 44

Fond de dossier

Relevés de conclusion du 21 février 2008

Communiqué de presse du 3 juillet 2008

**I Mettre en œuvre un nouveau cadre de négociations salariales
dans la fonction publique**

Le nouveau cadre des négociations salariales dans la fonction publique

Fiche n°1 : Le nouveau calendrier des négociations salariales

Rappel de l'engagement :

Le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la Fonction publique pose le principe d'une négociation en 2008 sur les orientations salariales pour la période 2009-2011, avec des rendez-vous annuels intermédiaires. L'année 2009 doit être l'occasion d'un rendez vous salarial avec les organisations syndicales.

Un nouveau mécanisme de négociation salariale est proposé dès 2008 afin d'assurer une meilleure articulation du calendrier de la négociation salariale avec celui de la programmation budgétaire et celui de l'examen parlementaire des lois de finances de l'Etat et des lois de financement de la sécurité sociale.

A ce titre, le principe d'une négociation salariale selon deux rythmes est retenu :

- *une négociation triennale au printemps 2008 (...)*
- *des négociations annuelles au printemps de chaque année pour les exercices de 2009 à 2011 afin d'établir un suivi et définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.*

Objet de la mesure :

- mieux articuler les discussions salariales avec le calendrier budgétaire ;
- négocier sur une approche d'ensemble de la rémunération intégrant la détermination de la valeur du point d'indice et les autres éléments de rémunération qui participent au maintien et à la progression du pouvoir d'achat ;
- faire évoluer les discussions salariales d'une approche uniforme en niveau, vers une approche plus qualitative des rémunérations au sein et entre grandes filières professionnelles ou secteurs de l'administration ;
- mieux définir les objectifs de la politique de gestion des ressources humaines ainsi que l'articulation entre les niveaux inter-fonction publique, interministériel, ministériel et local.

Référence des textes :

- le statut général prévoit en son article 8 de la loi de 13 juillet 1983 que « ...les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à l'évolution de la détermination des rémunérations... » ;

Bilan de la mesure :

Dans ce contexte, en juillet 2008, le gouvernement a défini, après discussions avec les organisations syndicales, les éléments à prendre en compte au titre du cadrage salarial pour la période 2009-2011.

Les éléments arrêtés par le gouvernement à l'été 2008 sont destinés à mieux articuler le calendrier de la négociation salariale avec celui de la programmation budgétaire, dans le cadre d'une politique salariale globale prenant en compte, outre la valeur du point d'indice, tous les éléments de la rémunération qui participent au maintien ou à la progression du pouvoir d'achat.

Les discussions de l'été 2008 ont donné lieu à des éléments de programmation budgétaire (par exemple la valeur du point, programmation du versement de la GIPA en 2009) et à des éléments de cadrage méthodologique ou prévisionnels (rénovation des grilles indiciaires, objectifs de modernisation et de simplification en matière indemnitaire par exemple ...).

Les résultats des discussions ont fait l'objet d'un communiqué de presse du 3 juillet 2008 et d'une lettre adressée aux organisations syndicales le 26 septembre 2008.

Action à finaliser :

Le rendez-vous salarial du 25 juin 2009 s'inscrit dans le prolongement des engagements souscrits par le gouvernement. Il doit permettre :

- de présenter le bilan des mesures intervenues à ce jour (au titre des accords du 21 février 2008 ou à l'issue des discussions du 3 juillet 2008).
- d'apprécier si l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires appelle, le cas échéant, des mesures d'ajustements pour 2009 à prendre en compte au titre du rendez vous salarial ;

Mettre en œuvre un nouveau cadre de négociation salariale dans la fonction publique

Fiche n°2 : Le champ des négociations salariales

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusions du 21 février 2008 relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la Fonction publique fixe le champ des sujets susceptibles d'être évoqués tant pour la fixation des orientations sur la période triennale qu'à l'occasion des rendez-vous annuels intermédiaires.

Le relevé prévoit ainsi que le rendez-vous triennal « abordera notamment :

- l'évolution de la valeur du point Fonction publique et son calendrier ; dans le nouveau cadre du budget pluriannuel, cette évolution sera fixée au printemps 2008 pour la période 2009-2011 ;
- l'évolution des grilles en tenant compte de la durée réelle de carrière effectuée par les agents.

Le relevé indique également que les « *négociations annuelles intégreront notamment :*

- *L'examen de la mise en oeuvre des mesures de l'année antérieure ;*
 - *La présentation par le Gouvernement des mesures catégorielles développées dans les différents ministères et celle de la mise en oeuvre du principe de retour à 50 % des gains de productivité du service public ;*
 - *L'examen du mécanisme de garantie du pouvoir d'achat au regard de sa mise en oeuvre ;*
 - *L'intéressement collectif aux résultats du service et les principes de la reconnaissance de la valeur professionnelle de chaque agent.*
- (...)

Les négociations nationales préciseront en tant que de besoin les thèmes ou points pouvant donner lieu à déclinaison ou enrichissement dans le cadre de négociations aux niveaux pertinents, ceci sans préjudice des résultats des négociations en cours sur la rénovation du dialogue social qui, le cas échéant, compléteront ou préciseront le présent paragraphe.

Les négociations s'appuieront sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations élaborées notamment à partir des travaux menés dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat.

Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour examiner les conditions et modalités de mise en oeuvre du présent relevé sans préjudice des concertations préalables à l'adoption des mesures nécessaires à son application. »

Objet de la mesure :

- Faire reposer les négociations salariales sur une logique d'évaluation des effets des mesures décidées dans le passé, sur un diagnostic à partager de la situation du pouvoir d'achat des

agents publics et sur un principe d'adaptation, le cas échéant, aux évolutions du contexte global des rémunérations et du pouvoir d'achat.

- Conférer une plus grande cohérence aux différents leviers de la politique salariale et une plus grande efficacité de la politique de ressources humaines de l'Etat dans le cadre du dialogue social.
- S'accorder non seulement sur la définition d'une politique RH mais aussi sur un calendrier de réalisation.

Référence des textes :

- le statut général prévoit en son article 8 de la loi de 13 juillet 1983 que « ...les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à l'évolution de la détermination des rémunérations... »

Bilan de la mesure :

S'agissant du rendez-vous triennal, des propositions sur les sujets énumérés par le relevé de conclusions ont été présentées et discutées avec les organisations syndicales à l'été 2008, puis annoncées par le gouvernement par lettre du 26 septembre 2008 (hausse du point fonction publique en 2009, mise en œuvre de la GIPA en 2009, revalorisation des IK, rénovation des grilles, prime de fonctions et de résultats).

S'agissant du rendez-vous salarial du 25 juin 2009, plusieurs documents traduisent les engagements souscrits par le gouvernement :

- le présent **dossier de bilan** doit permettre d'examiner les conditions de mise en œuvre des mesures concrètes arrêtées tant le 21 février 2008 qu'à l'été 2008 ;
- le **dossier salarial**, conforme aux orientations retenues dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat de l'automne 2009, donne une vue d'ensemble de l'évolution des rémunérations dans la fonction publique, un aperçu des mesures catégorielles développées dans les différents ministères et de la mise en œuvre du principe de retour à 50 % des gains de productivité du service public :
- la question de l'examen du mécanisme de garantie du pouvoir d'achat au regard de sa mise en œuvre est abordée par ces deux documents ;
- le dossier de bilan présente également les réalisations en matière de reconnaissance de la valeur professionnelle de chaque agent (rénovation des grilles indiciaires, mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats).

Action à finaliser :

- La tenue du rendez-vous salarial 2009 doit permettre d'apprécier, le cas échéant, les mesures d'ajustements pour 2009 à prendre en compte.

II Garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Fiche n°1 : L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) en 2008 et 2009

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la Fonction publique prévoit la mise en œuvre d'un « dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire applicable sur la durée de la législature », qui « n'a pas vocation à être pérenne, des mesures spécifiques étant prévues pour en traiter les causes ».

Il était alors prévu que le dispositif compense les pertes de pouvoir d'achat du traitement indiciaire au regard de l'inflation sur les quatre années précédentes en 2008 et en 2011 pour tous les agents dont le traitement indiciaire a progressé moins vite que l'inflation sur la période du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007, d'une part, et sur la période du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010 d'autre part.

Lors du rendez-vous à l'été 2008 destiné à définir les orientations salariales pour la période triennale, le Gouvernement a décidé d'étendre en 2009 le bénéfice de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques dont le traitement indiciaire brut aurait évolué moins vite que l'inflation constatée sur la période allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008.

Objet de la mesure :

Créée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat s'applique aux fonctionnaires et agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics pour lesquels un texte réglementaire détermine l'évolution de la rémunération par rapport à un indice. Elle prend la forme d'une prime, soumise au RAFP en dehors du plafond de 20 %.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle 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 indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Le décret n° 2009-567 du 20 mai 2009 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat a traduit l'engagement du gouvernement d'appliquer la GIPA en 2009 à l'ensemble des agents dont le TIB a progressé moins vite que l'inflation sur la période allant du 31 décembre 2004 au 31

décembre 2008. Les premiers versements au titre de la GIPA 2009 devraient intervenir dans les toutes prochaines semaines.

Référence des textes :

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie du pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n° 2009-567 du 20 mai 2009 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Arrêté du 20 mai 2009 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de 2009 ;
- Circulaires n° 2164 du 13 juin 2008 et n° 2170 du 30 octobre 2008

Bilan de la mesure :

Voir dossier salarial (pages 20 à 26)

Bilan FPE (au 31 décembre 2008):

99 411 bénéficiaires (hors militaires) soit 6 % des agents; montant moyen 754 € par agent ;

Bilan FPT :

74 000 bénéficiaires soit 4,6 % des agents ; montant moyen 378 € par agent ;

Bilan FPH :

41 182 bénéficiaires soit 5,3 % des agents ; montant moyen 645 € par agents.

Garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Fiche n°2 : Revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C au 1^{er} juillet 2008

Rappel du contexte et de l'engagement intervenu :

A l'occasion de la réunion du 17 décembre 2007 sur les négociations, les rémunérations et le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le Gouvernement avait présenté, aux organisations représentatives de fonctionnaires, une étude réalisée conjointement par la DGAFP, la direction du budget et l'INSEE qui démontrait que, sur la période 2001-2005, 17% des agents titulaires civils de l'Etat avaient eu une évolution de leur traitement brut inférieure à l'inflation.

Parallèlement au dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) qui est une mesure générale participant au maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des agents, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont ils relèvent (voir fiche II-1), le Gouvernement a entendu apporter une réponse spécifique et adaptée aux agents de catégorie C de la fonction publique.

Si pour une large part, la situation individuelle des agents de catégorie C a bénéficié en 2006-2007 de l'effet des revalorisations intervenues sur la base des « accords Jacob » de janvier 2006 (ce qui tend à expliquer la plus faible part des bénéficiaires de la GIPA par rapport à l'étude INSEE couvrant la période s'arrêtant à 2005), il n'en demeure pas moins des éléments de faiblesse dans la grille appelant des correctifs.

Objet de la mesure :

L'examen détaillé des cas où l'avancement d'échelon en catégorie C ne permettait pas d'assurer une progression indiciaire suffisante a conduit le Gouvernement à proposer, dans le cadre du deuxième volet du relevé de conclusions du 21 février 2008 relatif au dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la fonction publique, un projet de grille indiciaire de la catégorie C remédiant à ces défauts, par l'attribution de un à quatre points d'indice majoré suivant la situation de l'échelon. Etaient plus particulièrement concernés les échelons de début et de milieu de carrière.

Par ailleurs, à cette occasion, il a été apporté deux corrections majeures à la grille de la catégorie C. Tout d'abord, les échelons successifs comportant le même indice majoré ont été revus. Ensuite, la progressivité du gain indiciaire consécutif à un changement d'échelon a été rétablie : désormais, aucun avancement d'échelon ne se traduit par un gain indiciaire inférieur à celui acquis lors du changement d'échelon précédent.

Il était prévu que la nouvelle grille entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2008.

Cependant, une revalorisation automatique du SMIC se produit dès lors que l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur. Ce seuil

de déclenchement a été franchi en mars 2008 et a conduit à une revalorisation anticipée du SMIC de +2,3% au 1^{er} mai 2008. Une seconde revalorisation du SMIC de +0,9% par rapport à celle de intervenue au 1^{er} mai 2008 a eu lieu au 1^{er} juillet 2008.

Ces deux revalorisations ont eu pour conséquence de faire passer le minimum de traitement de la fonction publique de l'indice majoré 283 à l'indice majorée 290.

Il était donc nécessaire de modifier le projet de grille de la catégorie C proposée par le Gouvernement dans le relevé de conclusions du 21 février 2008, pour tenir compte de ces relèvements puisque le minimum de traitement figurant dans le projet de grille était à l'indice majoré 288. Pour autant, les modifications apportées au projet n'ont pas remis en cause les objectifs poursuivis, à savoir identifier et corriger les facteurs susceptibles d'induire sur la grille une perte de pouvoir d'achat. Les trois premiers échelons de l'échelle de rémunération E3, les deux premiers échelons de E4 et le premier échelon de E5 ont été revalorisés, selon les cas, de un à deux points d'indice majoré supplémentaires.

Référence des textes :

- Décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'Etat et des ses établissements publics ;
- Décret n° 2008-1449 du 22 décembre 2008 modifiant le décret n° 87-1108 du 30 décembre 1987 fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux ;
- Arrêté du 3 décembre 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des grades et emplois de la catégorie C de la fonction publique hospitalière.

Bilan de la mesure :

Le coût de la revalorisation de la grille de la catégorie C (avec effet SMIC) a été estimé à environ 50 M€ pour la seule fonction publique de l'Etat, 40 M€ pour la fonction publique hospitalière et 146 M€ pour la fonction publique FPT.

Garantir le pouvoir d'achat du traitement indiciaire

Fiche n°3 : Détermination de la valeur du point d'indice Fonction publique

Rappel de l'engagement intervenu :

Le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique a présenté, lors d'une séance de négociation avec les syndicats représentatifs de la fonction publique, une série de mesures, pour la période 2009-2011.

S'agissant de la revalorisation du point fonction publique, ces mesures envisagent :

- une évolution de + 0,5 %, qui interviendra chaque année au 1^{er} juillet au cours de la période 2009-2011,
- en outre, une hausse complémentaire de + 0,3 % au 1^{er} octobre 2009.

Objet de la mesure :

Ces orientations ont été définies à l'été 2008 dans un contexte caractérisé par un rythme d'inflation soutenu (proche de 3% en glissement annuel).

Conformément aux dispositions de l'accord du 21 février 2008, les négociations annuelles qui se dérouleront au printemps de chaque année de 2009 à 2011 doivent permettre d'établir un suivi et de définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement, au regard des évolutions de contexte.

Les augmentations de la valeur du point déjà programmées, en sus des avancements automatiques dans la grille indiciaire, s'établissent pour 2009 à 0,8 % d'augmentation en niveau (soit 0,56 % en masse).

L'évolution des prix, en glissement annuel, s'établit à - 0,3% en mai 2009. Pour mémoire, l'hypothèse d'inflation, en moyenne annuelle, retenue pour le PLF 2009 était de 2% révisée à 1,2 % en cours d'examen parlementaire ; la dernière prévision est de 0,4 % en moyenne annuelle. Concernant l'année 2010, la prévision est de 1,2 %.

Référence des textes :

- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;
- Décret n° 2008-1016 du 2 octobre 2008 portant majoration à compter 1er octobre 2008 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation ;

- Décret n° 2008-622 du 27 juin 2008 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Bilan de la mesure :

Une revalorisation de 0,5 % à compter du 1^{er} juillet 2009 et de 0,3 % à compter du 1^{er} octobre 2009 a été annoncée.

Une hausse de 0,5 % de la valeur du point fonction publique représente une dépense de 415 M€ pour l'Etat, ainsi qu'une dépense de l'ordre de 260 M€ pour la fonction publique territoriale et de 155 M€ pour la fonction publique hospitalière en 2008.

Action à finaliser :

Un décret en conseil des ministres modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 prendra effet au 1^{er} juillet 2009 et un autre interviendra avec effet au 1^{er} octobre 2009.

**III Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique
indemnitaires**

Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche n°1 : Analyse des nouveaux mécanismes d'avancement de grade

Rappel du contexte et de l'engagement :

L'engagement a été pris, dans le troisième relevé de conclusions du 21 février 2008, d'établir un bilan de l'utilisation du dispositif « promus - promouvables », institué par le décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, désormais utilisé pour la détermination du volume des avancements de grade. L'objectif poursuivi était de déterminer les adaptations ou évolutions nécessaires de cet outil.

Présentation du bilan

Méthodologie :

Trois enquêtes déclaratives ont été adressées à toutes les administrations de l'Etat sur la période antérieure et postérieure à la mise en œuvre du dispositif promus / promouvables. Elles ont porté :

- pour la première, sur l'avancement de grade dans les corps à statuts communs,
- pour la deuxième, sur l'avancement de grade tous corps confondus et sur les promotions de corps,
- pour la troisième, sur des corps spécifiques concentrant une part importante de l'effectif total des agents de la FPE.

(données communiquées hors corps d'établissements publics)

Le 13 octobre 2008, un bilan d'étape sur la mise en œuvre de ce dispositif a été présenté aux organisations syndicales signataires du troisième volet des relevés de conclusions. Il comportait des données agrégées, les administrations ayant été invitées à confirmer l'analyse réalisée par la DGAFP.

Les données présentées par administration, de même que les résultats de la troisième enquête, ont été communiquées le 14 novembre 2008.

Enseignements résultant du bilan réalisé :

- Le principal constat tiré de cette étude est que l'introduction du dispositif promus-promouvables a permis une amélioration du nombre et du ratio de promotions. Ce constat se retrouve tant pour les corps qui disposaient antérieurement d'un pyramidage statutaire que pour ceux dont les grades étaient contingentés budgétairement. Cette tendance relevée dans la première enquête, est confortée par les résultats des deux suivantes. Ces résultats permettent de considérer que la mise en place du dispositif promus/promouvables a pu contribuer à sensibiliser les administrations gestionnaires de ressources humaines à la notion d'effectifs promouvables et à la nécessité d'assurer une certaine fluidité des rythmes de promotion.
- L'introduction du dispositif promus/promouvables n'a pas permis à ce jour d'effacer les effets d'accélération et de ralentissement dans le nombre de promotions, du fait d'une approche encore trop annuelle des taux d'avancement.

- Les différentes administrations utilisent le plus souvent toutes les possibilités de promotions ouvertes par l'application du taux fixé par arrêté.
- L'existence de taux disparates peut répondre à la nécessité de traiter des situations de fait hétérogènes : un même nombre d'agents promouvables peut cacher des disparités, liées à l'ancienneté des intéressés, leur situation dans les échelons, à l'existence ou à l'absence de blocages de carrière auxquels un taux plus élevé de promotion peut contribuer à remédier.

Mesures ayant contribué à adapter le dispositif

La diffusion d'une circulaire, en date du 4 novembre 2008, relative à la procédure applicable à l'instruction des dossiers d'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat a eu pour objet d'améliorer la procédure d'élaboration des taux, par le biais notamment :

- de la fixation de taux triennaux et d'une évaluation pluriannuelle des effectifs, des qualifications et des compétences ;
- de la transmission de données concernant les pyramides des âges, la structuration des grades, les flux d'effectifs et de la clarification de la procédure ;
- de la consolidation systématique tous les 3 ans des données, relatives à l'avancement, sur la période écoulée.

Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche n°2 : Assurer l'attractivité des carrières dans la durée : propositions de mesures pour revaloriser les parcours professionnels et rénovation des grilles des catégories A, B, et C.

Objet de la mesure :

Dans le cadre de la mise en œuvre du troisième volet des relevés de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique, des discussions ont été engagées à l'automne 2008 sur la refonte des grilles des corps de catégorie B avec les organisations syndicales signataires du relevé de conclusion.

Après la présentation, en septembre 2008, d'un panorama actualisé de la catégorie B dans les trois fonctions publiques, des négociations se sont poursuivies sur les modalités de revalorisation des corps de catégorie B.

Un relevé relatif à la refonte des grilles de la catégorie B a été remis le 30 mars 2009 aux organisations signataires du relevé de conclusion et présenté à l'ensemble des organisations représentatives de la fonction publique le 7 avril 2009.

Il prévoit la création d'une nouvelle grille, revalorisée, structurée en trois grades, directement accessible par la voie du concours au niveau du premier (bac) et du deuxième (bac+2) grades.

Le sommet de cette grille sera porté dans un premier temps à l'IB 660. Au terme de la période 2009-2011, il sera porté à l'IB 675. Les indices des premiers échelons des premier et deuxième grades sont également rehaussés de manière significative, aux IB 325 et 350, marquant la volonté de reconnaître la qualification des agents recrutés aux niveaux bac et bac +2.

Ceci représente un gain de 713 € pour un début de carrière au 1^{er} grade et 1042 € pour le second grade par rapport à la grille précédente. L'écart indiciaire avec la catégorie C est désormais de 1097 €

Conformément aux orientations prévues par le relevé de conclusion, la durée théorique de carrière, portée à 33 ans pour les agents recrutés au niveau bac et 32 ans pour ceux recrutés au niveau bac +2, a été rapprochée de la durée réelle de carrière des agents.

Modalités de mise en œuvre et coût :

Une disposition législative, qui sera proposée dans le cadre de l'examen du projet de loi mobilité, est nécessaire pour prévoir le recrutement direct au 2^{ème} grade.

Un décret fixant les dispositions statutaires communes aux corps de catégorie B de la fonction publique de l'Etat sera soumis à la commission des statuts du 9 juillet 2009 pour être publié en 2009, la revalorisation intervenant par application d'un dispositif ministériel d'adhésion.

Le basculement dans la nouvelle grille devra intervenir au plus tard fin 2011, et sera, le cas échéant, conditionné par des opérations de fusions de corps. La revalorisation des corps dont la structure de carrière est plus atypique fera l'objet de discussions avec les ministères concernés.

La revalorisation de la catégorie B interviendra dans les mêmes délais, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Par ailleurs, des discussions ont été ouvertes, le 2 juin 2009, au ministère chargé de la santé, sur les conditions de revalorisation des corps sanitaires.

Des concertations associant les organisations signataires du troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008, les employeurs territoriaux, le ministère chargé des affaires sociales et la DGAFP seront conduites sur la transposition de cette réforme aux corps sociaux.

Concernant l'Etat, le coût estimé est de 100 M€ en matière salariale et de 250 M€ à terme pour les dépenses de retraite

Suite des travaux de refonte des grilles :

Compte tenu des conclusions retenues concernant la catégorie B, les négociations ont vocation à se développer désormais pour la catégorie A (A type et A+).

Les travaux relatifs à la catégorie A doivent démarrer à l'été 2009. Un premier rendez-vous est fixé avec les organisations syndicales signataires le 1^{er} juillet 2009. Il s'appuiera comme pour la catégorie B sur un état des lieux à partir de la présentation d'un bilan des statuts d'emplois de débouché de la catégorie A, créés en application du protocole dit « Jacob » et d'un panorama de la catégorie A dans les trois fonctions publiques.

Documents :

Relevé relatif à la refonte des grilles de catégorie B
Grille du nouvel espace statutaire

Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche n°3 : Mise en œuvre et extension de la prime de fonctions et de résultats

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique comporte, distinctement, une annexe relative à la réorientation de la politique indemnitaire.

Cette annexe prévoit de structurer les régimes indemnitaires autour de la prise en compte des sujétions fonctionnelles et des niveaux de responsabilité correspondant à l'emploi occupé, d'une part, ainsi que de la performance collective et individuelle d'autre part. Sur cette base, l'annexe prévoit de mettre en œuvre un régime indemnitaire pilote pour les nouveaux corps fusionnés des attachés identifiant une part fonctionnelle et une part liée aux résultats. Cette annexe prévoit également l'extension de la rémunération à la performance pour l'encadrement supérieur, qui fait l'objet de la fiche n°2.

A l'issue du rendez-vous à l'été 2008 pour déterminer les orientations salariales sur la période 2009-2011, le Gouvernement a décidé d'étendre la « prime de fonctions et de résultats (...) » à l'ensemble des agents de catégorie A et B de la filière administrative de la fonction publique de l'Etat d'ici 2011 ; et à terme pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale. »¹. A titre complémentaire, dans sa présentation aux organisations représentatives, le 3 mars 2009, de l'agenda social 2009 pour la Fonction publique, le ministre a indiqué que « le bénéfice de la PFR [doit être] élargi à un nombre plus important et, au minimum, à l'ensemble des agents de catégorie A de la fonction publique en dehors des enseignants ». Le Gouvernement a ainsi précisé les orientations du plan d'extension de la prime de fonctions et de résultats dans la Fonction publique.

Objet de la mesure :

- Mobiliser la rémunération indemnitaire pour mieux reconnaître le niveau de responsabilité et la valeur professionnelle des agents ;
- Simplifier et rationaliser le « paysage indemnitaire » caractérisé par l'existence d'environ 1800 régimes indemnitaires.

Référence des textes :

- Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats;
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services du Premier ministre

¹ Communiqué de presse des ministres du 3 juillet 2008

- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères économiques et financiers
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services du ministère de la défense
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères chargés des affaires sociales
- Arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats
- Arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats

Bilan de la mesure :

Le dispositif cadre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) a été instauré par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008. Il a vocation à concerner l'ensemble des corps de fonctionnaires relevant de la filière administrative. En tout état de cause, il doit s'appliquer à tous les attachés au plus tard au 1^{er} janvier 2012.

Chaque ministère doit désigner par arrêté d'adhésion les corps concernés et le calendrier d'entrée en vigueur.

Au terme d'un important travail de concertation préalable avec l'ensemble des DRH, les arrêtés d'adhésion en cours de finalisation en 2009 concernent les attachés des ministères suivants (soit 57 % des attachés) :

- Education nationale, Enseignement supérieur et recherche, ainsi que Jeunesse et Sports qui gèrent en commun un même corps d'attachés ;
- Défense ;
- Agriculture ;
- Conseil d'Etat ;
- Direction générale de l'aviation civile.

En outre, un important travail de mobilisations aux procédures d'évaluation a été mené lors de la campagne de formation des responsables RH organisée au travers des cycles de conférence de l'école de la GRH du printemps 2009.

Action à finaliser :

1. Application du dispositif pour les corps d'attachés

Les ministères préparent la typologie des postes qui constitue le pivot du nouveau dispositif indemnitaire. Les premiers paiements versés au titre de la prime de fonctions et de résultats devraient intervenir en septembre 2009.

2. Extension aux administrateurs civils

La PFR des administrateurs civils devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2010 dans l'ensemble des ministères, s'agissant d'un corps interministériel unique. Les ministères procéderont au second semestre 2009 à la cotation des postes.

3. Extension aux secrétaires administratifs (catégorie B)

La plupart des ministères souhaite s'engager dans la mise en œuvre de la PFR pour les agents de catégories B de la filière administrative. Cette extension, selon un rythme à définir par les administrations concernées, se justifie prioritairement pour des raisons de cohérence de la démarche de cotation, d'évaluation et de gestion des régimes indemnitaires.

4. Extension de la PFR dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière

Un groupe de travail devrait être lancé au second semestre 2009 pour évaluer les conditions de l'extension de la PFR aux fonctionnaires de la FPT et de la FPH.

5. Extension de la PFR à la filière technique et à la filière sociale.

L'application aux fonctionnaires de la filière sociale et de la filière technique d'un dispositif tenant compte notamment des niveaux de responsabilités et de la valeur professionnelle des agents pourrait intervenir au cours de l'année 2010 pour certains corps.

Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche n°4 : Mise en place de la prime de responsabilité et de performance

Rappel de l'engagement intervenu :

L'annexe au troisième relevé de conclusion du 21 février 2008 relative à la réorientation de la politique indemnitaire prévoit l'« extension du dispositif de rémunération à la performance pour l'encadrement supérieur ». Il est également prévu l'application du dispositif de rémunération à la performance des directeurs d'administration centrale aux secrétaires généraux et la mise en œuvre d'un « dispositif de rémunération de même nature (...) pour les directeurs adjoints, chefs de service et sous-directeurs des administrations centrales de l'Etat. »

Objet de la mesure :

- Appliquer à l'encadrement supérieur les principes de la rémunération à la performance, en tenant compte des niveaux de sujétions et de responsabilités, d'une part, et des résultats, d'autre part ;
- Reconnaître l'atteinte des objectifs précis et mesurables, évalués dans un cadre transparent.

Référence des textes :

- Décret n°2006-1019 du 11 août 2006 relatif à l'indemnité de performance en faveur des directeurs d'administration centrale ;
- Décret n° 2009-261 du 6 mars 2009 modifiant le décret n° 2006-1019 du 11 août 2006 portant attribution d'une indemnité de performance en faveur des directeurs d'administration centrale ;

Bilan de la mesure :

La rémunération de la performance reconnaît spécifiquement l'atteinte d'objectifs précis et mesurables, évalués dans un cadre transparent. Son principe est défini par un dispositif indemnitaire spécifique, réversible d'une année sur l'autre.

Ainsi le décret n°2006-1019 du 11 août 2006 porte attribution d'une indemnité de performance en faveur des directeurs d'administration centrale.

Les secrétaires généraux sont désormais inclus dans ce dispositif (décret n° 2009-261 du 6 mars 2009 modifiant le décret n° 2006-1019 du 11 août 2006 portant attribution d'une indemnité de performance en faveur des directeurs d'administration centrale).

Cependant pour les emplois fonctionnels de direction au sein des administrations centrales (chef de service, directeur adjoint, sous-directeur), il a été choisi de se référer à un dispositif de type PFR afin de poursuivre le travail de refondation et de simplification des régimes

indemnitaires d'administration centrale (le nouveau régime de la prime de responsabilité et de performance - PRP - sera exclusif de toutes les autres primes et indemnités actuellement servies).

Action à finaliser :

CF. fiche PFR

Le projet de décret relatif à la prime de responsabilité et de performance pourrait être publié au début du second semestre 2009 en vue d'une application au plus tard le 1^{er} janvier 2010.

Renforcer l'attractivité des carrières et réorienter la politique indemnitaire

Fiche n°5 : Mise en œuvre de l'intéressement collectif en 2010

Rappel de l'engagement intervenu :

L'annexe au relevé de conclusion n°3 des accords du 21 février 2008 relative à la réorientation de la politique indemnitaire prévoit de développer des modes de rémunération des fonctionnaires prenant en compte la performance individuelle et/ou collective des fonctionnaires.

Le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la Fonction publique mentionne l'intéressement collectif aux résultats du service parmi les sujets pouvant être abordés lors du rendez-vous annuel.

Cette orientation a été confirmée, à l'issue du rendez-vous triennal de l'été 2008, (communiqué de presse du ministre du 3 juillet 2008) : « Dans chaque administration ainsi que dans les établissements publics, y compris les établissements de santé et médico-sociaux, un dispositif d'intéressement collectif adossé à la réalisation des objectifs des services devra être en place d'ici 2010. »

Objet de la mesure :

- Dans le prolongement de la LOLF, développer un mode de rémunération collectif, motivant pour les agents et de nature à renforcer la cohésion des équipes, fondé sur l'atteinte collective des objectifs de service public assigné aux administrations ;
- Compléter les instruments de reconnaissance de la valeur professionnelle individuelle des agents par des instruments collectifs de rémunération à la performance.

Référence des textes :

- Rapport sur l'Intéressement collectif dans la fonction publique remis au Gouvernement par le député Michel Diefenbacher en mai 2009 ;

Bilan de la mesure :

Le Gouvernement a confié au député Michel Diefenbacher la mission de proposer un dispositif d'intéressement collectif dans les trois fonctions publiques, à l'instar des principes en vigueur dans le secteur privé depuis l'ordonnance du 7 janvier 1959.

Sur la base de ce rapport, qui a été diffusé fin mai aux organisations syndicales, le gouvernement a ouvert une négociation sur ce thème. Une première réunion de travail a réuni les organisations syndicales signataires.

Cinq thèmes sont proposés à la discussion afin de définir un accord cadre pour la fonction publique de l'État. Le dispositif aura par la suite vocation à être discuté pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Les 5 thèmes retenus sont :

1. **Le champ d'application de l'intéressement :** il s'agira de préciser qui pourra bénéficier d'un accord d'intéressement.
2. **Les objectifs et les critères :** la négociation portera sur le nombre maximum d'objectifs et sur le type de critères qu'un dispositif d'intéressement pourra prendre en compte.
3. **Les modalités de distribution :** la discussion portera sur plusieurs principes : le caractère non automatique de l'intéressement d'une année à l'autre, le mode de distribution et le mode de calcul de la prime qui peut être proportionnelle à la rémunération ou forfaitaire.
4. **Le dialogue social :** la question ici sera de déterminer à quel niveau le dialogue social devra avoir lieu, sur quels thèmes et dans quelles instances.
5. **La mise en œuvre et suivi de l'accord :** quatre dimensions devront être discutées : la formation de l'encadrement, l'information des agents, la certification des critères et la révision du dispositif.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires se réunira dans les prochaines semaines pour approfondir ces différents thèmes de négociation.

Action à finaliser :

Mise en œuvre des dispositions législatives ou réglementaires nécessaires à l'entrée en vigueur du dispositif d'intéressement en 2010.

IV Diversifier les modes d'utilisation des comptes épargne temps

Diversifier les modes d'utilisation des comptes épargne temps

Fiche n°1 : Assouplir les conditions d'utilisation des jours épargnés

Rappel de l'engagement intervenu :

Dans le cadre de l'accord salarial du 21 février 2008, il a été décidé que :

« Dès 2008 les modalités de consommation des jours de travail supplémentaires épargnés (CET) seront assouplies, pour mieux répondre aux souhaits des agents et aux contraintes de fonctionnement du service public.

Ainsi, les règles de gestion des comptes tenant au préavis, au nombre minimal de jours à prendre, au délai de péremption et au minimum de jours épargnés avant consommation seront revues.

De façon générale, pour garantir la bonne organisation et la continuité du service, les employeurs et les organisations syndicales pourront négocier localement des dates concertées de prise de jours de repos. Les modifications réglementaires nécessaires seront concertées avec les organisations syndicales et publiées avant juin 2008. »

Objet de la mesure :

Le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 a institué, dans la fonction publique de l'Etat, le compte épargne-temps. Le compte épargne-temps (CET) est un instrument de gestion individuelle du temps, permettant aux agents d'épargner chaque année des droits à congés rémunérés.

Le CET doit satisfaire, en application de la réglementation en vigueur, à certaines règles de fonctionnement telles que :

- un nombre minimal de jours à stocker avant utilisation (exemple : 40 jours pour la fonction publique de l'Etat) ;
- un délai de péremption de 10 ans, etc.

L'importance du nombre de jours accumulés par certaines catégories de personnels a mis en lumière la difficulté de ces derniers, notamment dans l'encadrement supérieur, à consommer tous leurs jours de congés et de réduction de temps de travail (RTT) cumulés. De même, l'utilisation en congés d'un nombre important de jours par ces agents peut porter atteinte à la continuité du service. Il a été décidé d'assouplir les règles d'utilisation des CET afin de fluidifier les modalités de prise de jours de congés.

Référence des textes :

- Décret n° 2008-1536 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;

- Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;
- Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 modifiant le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Bilan de la mesure :

Le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifie les règles de gestion des comptes tenant au nombre minimal de jours à prendre, au minimum de jours épargnés avant consommation et au préavis. Toutes les règles contraignantes ont été supprimées. L'utilisation des CET sous forme de congés est ainsi largement facilitée

De façon générale, le décret prévoit que, pour garantir la bonne organisation et la continuité du service, les employeurs et les organisations syndicales pourront négocier localement des dates concertées de prise de jours de repos.

Diversifier les modes d'utilisation des comptes épargne temps

Fiche n°2 : Réduire les stocks de jours accumulés

Rappel de l'engagement intervenu :

Dans le cadre de l'accord salarial du 21 février 2008, il a été décidé à l'instar de ce qui est prévu dans la fonction publique hospitalière, la possibilité d'offrir aux agents la faculté de se voir indemniser des jours inscrits sur leur compte au 31 décembre 2007, dans la limite de la moitié du nombre de jours détenus à cette date.

Objet de la mesure :

L'importance du nombre de jours accumulés par certaines catégories de personnels a mis en lumière la difficulté de ces derniers, notamment dans l'encadrement supérieur, à consommer tous leurs jours de congés et de réduction de temps de travail (RTT) cumulés.

L'architecture des CET est modifiée afin d'offrir, par l'indemnisation, dans la limite de la moitié du stock des jours accumulés au 31 décembre 2007, un autre mode d'utilisation de ce temps épargné. Le délai d'option expirait au 30 mars 2009.

L'indemnisation est opérée selon un taux journalier défini de manière forfaitaire par catégorie statutaire. Ces taux sont identiques à ceux prévus par le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007 instituant une indemnité compensant les jours de repos travaillés

L'indemnisation s'effectuait initialement à hauteur de quatre jours par an jusqu'à épuisement du solde.

Un décret en cours de publication réouvre le délai d'option pour les agents n'ayant pas déjà opté et confirme que le versement s'effectuera à hauteur de quatre jours par an jusqu'à épuisement du solde. Toutefois, si la durée de ce versement est supérieure à quatre ans, il s'effectuera en quatre fractions annuelles égales

Référence des textes :

Décret n° 2008-1536 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;

Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;

Décret n°du2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

- Décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Bilan de la mesure :

Pas de chiffres disponibles pour l'instant

Diversifier les modes d'utilisation des comptes épargne-temps

Fiche n°3 : Perspectives relatives au dispositif pour l'avenir : offrir plus de choix aux agents quant au mode de consommation des CET

Rappel de l'engagement intervenu :

Le point 3 du volet IV du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux comptes épargne temps prévoit :

« Au-delà de la possibilité offerte au point précédent, d'autres modes de consommation des jours stockés sur les CET seront offerts aux agents qui le souhaitent. Le régime futur des CET s'appuiera sur trois options offertes aux agents :

- *Une sortie en temps : en toute hypothèse comme aujourd'hui, les agents auront la garantie de pouvoir utiliser des jours épargnés sous la forme de jours de congé ;*
- *Une sortie en épargne retraite : les jours épargnés au-delà d'un seuil ont vocation à être transformés en épargne retraite afin d'augmenter le montant de la pension. Un système de réversion aux ayants droit s'appliquera. L'épargne retraite se présentera sous la forme d'achat de points de retraite dans le cadre du régime additionnel sur les primes (RAFP) ;*
- *Une sortie sous forme de monétisation par paiement immédiat (montant exclu du calcul de la GIPA).*

L'articulation de ces trois modalités s'effectuera en prenant en considération notamment :

- *La nécessité de ne pas entraîner d'absence excessive du service ;*
- *L'intérêt de développer l'épargne retraite ;*
- *L'équité sur le plan des tarifs par rapport aux agents qui exerceront le droit mentionné au point précédent.*

Une négociation spécifique sera engagée sur ces sujets avec les organisations syndicales. »

Objet de la mesure :

Au terme d'une étroite négociation avec les organisations syndicales signataires du relevé de conclusions relatif au CET, un projet de décret a été soumis au CSFPE et est en cours de publication. Il précise les conditions dans lesquelles les agents, après avoir exercé l'option ouverte par le décret du 3 novembre 2008, peuvent utiliser les jours demeurant sur leur CET et ceux qu'ils y déposeront.

1. Le régime pérenne

Au terme de chaque année civile, après que l'agent a déposé sur son CET les jours de congé ou de réduction du temps de travail non pris dans l'année, on examine le nombre de jours figurant sur son compte.

Les jours inférieurs ou égaux à un seuil de 20 jours doivent être pris sous forme de congés, dans les mêmes conditions que les congés annuels de droit commun, en ce qui concerne les règles afférentes au bon fonctionnement du service.

S'agissant des jours dépassant le 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).

Lorsque l'agent choisit de majorer son épargne en temps au-delà de 20 jours, le complément annuel est au maximum de 10 jours dans la limite d'un plafond absolu de jours déposé sur le CET de 60 jours.

2. Le dispositif transitoire

Il comporte principalement deux dimensions, pour tenir compte de l'importance des stocks accumulés à ce jour.

- L'indemnisation s'effectuera dans la limite de quatre jours par an pour la première application de ce dispositif en 2009. Toutefois, si cette règle conduit à étaler le paiement sur plus de quatre ans, le projet de décret prévoit que la somme due sera versée en quatre fractions égales sur quatre ans. Cette clause de sauvegarde s'applique à la fois à l'indemnisation du stock accumulé au 31 décembre 2007 (décret du 3 novembre 2008) et à celle des jours dépassant le seuil mentionné plus haut, pour la première application de ce dispositif en 2009. 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).

- L'agent pourra maintenir sur son CET comme jours pouvant être utilisés sous forme de congés la partie du stock des jours épargnés au 31 décembre 2008, y compris lorsque le total est supérieur à 60 jours - ce plafond concerne uniquement le régime pérenne -, sous réserve de leur disponibilité, notamment en cas de monétisation au titre du décret du 3 novembre 2008. Ces jours pourront être pris comme congés annuels, sous la réserve du bon fonctionnement du service. A tout moment, l'agent pourra cependant demander à leur appliquer le régime pérenne et pourra exercer son droit d'option sur les jours stockés excédant le seuil de 20 jours tout en bénéficiant alors de la clause de sauvegarde précédente sur son versement.

Les agents non titulaires bénéficient de l'ensemble de ce dispositif, dans ses volets pérenne et transitoire, sous réserve de la forme de l'épargne retraite, qui sera précisée ultérieurement

Référence des textes :

- Projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature en cours de publication ;

- Décret n° 2008-1536 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;

- Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la

magistrature et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne temps des agents de la fonction publique de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire ;

Bilan de la mesure :

Pas de chiffres disponibles étant donné que la nouvelle réglementation est à paraître

V Améliorer les politiques sociales

Améliorer les politiques sociales

Fiche n° 1.- Accompagner la montée en charge du dispositif de protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusions relatif à l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la fonction publique signé par les ministres chargés du budget et de la fonction publique et quatre organisations syndicales le 21 février 2008 a prévu d'accompagner la montée en charge du nouveau dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique.

Objet de la mesure :

Suite à la refonte juridique en 2007 des mécanismes d'intervention des employeurs publics en faveur de la PSC pour ce qui concerne à ce stade la fonction publique de l'Etat, il s'agissait :

- d'une part, de veiller à sa mise en œuvre effective dans la fonction publique,
- d'autre part, d'assurer sa montée en charge grâce à la mise en place d'un groupe de travail associant les organisations syndicales pour suivre l'aboutissement des procédures de mise en concurrence et explorer les orientations à venir.

Bilan de la mesure :

La procédure de mise en œuvre du dispositif de protection sociale complémentaire est quasiment achevée s'agissant des ministères.

La plupart des ministères ont en effet sélectionné leurs organismes de référence.

Ministères	Organismes de référence sélectionnés
MEEDDAT (ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire)	la MGET (la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Territoires). Signature de la convention le 12 décembre 2008
Ministères financiers	la MGEFI (la Mutuelle Générale de l'Économie, des Finances et de l'Industrie) Signature de la convention le 31 mars 2009

RENDEZ-VOUS SALARIAL 2009

Ministère des affaires étrangères	la MAE (la Mutuelle des Affaires Etrangères) Signature de la convention en janvier 2009
Ministère de l'Agriculture	la SMAR (Société de secours Mutuels du personnel du ministère de l'Agriculture et du Ravitaillement) et la MGET. Signature de la convention le 17 décembre 2008
Ministère de la justice	la MMJ (Mutuelle du Ministère de la Justice) Signature de la convention prévue mi-juin 2009

Les appels d'offres des ministères ont respecté l'esprit solidaire du nouveau système qui est d'offrir aux agents une protection sociale complémentaire de qualité. Ainsi, l'obligation de couplage des risques santé et incapacité dans l'offre de base ainsi que l'ensemble des critères de solidarité définis dans le décret du 19 septembre 2007 sont présents.

Certains ministères ont également proposé des pourcentages de pondération des critères renforçant l'exigence de solidarité. Ils ont, de plus, associé les partenaires sociaux à la mise en œuvre de la procédure d'appel d'offres.

Par ailleurs, la mission d'appui technique (composée d'un membre du Conseil d'Etat, d'un membre de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles et d'un membre de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) mise en place le 13 décembre 2007, a été consultée sur les dossiers avant la publication des appels d'offres et sur l'analyse des offres des organismes qui ont soumissionné.

En outre, l'information des actifs et des retraités est effectuée.

Une première réunion de travail avec les partenaires sociaux s'est tenue le 18 avril 2008.

Action à finaliser :

Le ministère de l'Education nationale a finalisé la procédure de mise en concurrence. La signature de la convention est prévue pour début juillet 2009.

Le ministère de la défense a publié son appel d'offres le 23 mars 2009.

Le ministère de la santé (et du travail car l'appel d'offres sera commun) est au stade d'élaboration du cahier des charges.

Les premiers versements de la participation financière interviendront à partir de l'été 2009.

Par ailleurs, une nouvelle réunion sera organisée avec les organisations syndicales lors du dernier trimestre 2009 lorsque l'ensemble des ministères aura sélectionné les organismes de référence.

Améliorer les politiques sociales

Fiche n° 2.- Action sociale liée au logement et au transport

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusions relatif à l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la fonction publique signé par les ministres chargés du budget et de la fonction publique et quatre organisations syndicales le 21 février 2008 a prévu de mieux tenir compte des besoins liés au logement dans les grandes agglomérations.

Objet de la mesure :

Plusieurs mesures ont été proposées :

- La révision et la revalorisation des montants plafonds de l'aide à l'installation des personnes (AIP) et du prêt mobilité au 1^{er} septembre 2008.
- L'extension du champ des dépenses pouvant être couvertes par ces deux prestations ainsi que du champ des bénéficiaires du prêt mobilité.
- L'assouplissement de la condition de déménagement à 70 kilomètres afin d'offrir ces prestations à tout agent changeant de logement à l'occasion de sa première affectation.
- La conduite d'une étude sur les enjeux d'un accompagnement des coûts générés par le logement des enfants des agents poursuivant leurs études hors de la résidence familiale a été engagée.

Textes de référence :

- Circulaire B9 n° 09-2162 et 2BPSS n° 08-1273 du 9 juin 2008 relative à l'Aide à l'installation des personnels de l'Etat ;
- Circulaire B9 n° 09-2163 et 2BPSS n° 08-1273 du 9 juin 2008 relative au prêt mobilité.

Bilan de la mesure :

Conformément aux engagements pris, les nouvelles conditions d'attribution des prestations AIP et Prêt Mobilité fixées par les circulaires du 9 juin 2008 sont entrées en vigueur à compter du 1er septembre 2008.

Depuis le 1er septembre 2008, les montants plafonds des prestations ont été revalorisés.

Le montant maximum de l'aide versée dans le cadre de l'AIP a été porté de 700 € à 900 € pour les agents affectés en régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que pour ceux exerçant la majeure partie de leurs fonctions en zones urbaines sensibles (ZUS) et de 350 € à 500 € pour les agents affectés dans les autres régions.

S'agissant du Prêt mobilité, le montant plafond, qui était de 1 000 € quelle que soit la région d'affectation du demandeur, a été porté à 2 000 € pour les agents affectés en régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que pour ceux exerçant la majeure partie de leurs fonctions en ZUS.

Le champ des dépenses pouvant être couvertes a été élargi. L'AIP permet dorénavant de financer une partie des dépenses engagées par les agents au titre du premier mois de loyer – provision pour charges comprises –, des frais d'agence, de la rédaction du bail, du dépôt de garantie et des frais de déménagement. Le Prêt mobilité permet désormais de financer le dépôt de garantie et de couvrir les frais d'agence et les frais de déménagement.

Certaines conditions d'attribution ont été assouplies. Afin d'offrir le bénéfice de ces prestations à tout agent changeant de logement à l'occasion de sa première affectation, la condition de déménagement à 70 kilomètres n'est plus applicable.

Enfin, le champ des bénéficiaires du Prêt mobilité a été élargi aux agents dont la mobilité s'inscrit dans un projet professionnel défini conjointement avec l'administration.

L'étude sur les enjeux d'un accompagnement des coûts générés par le logement des enfants des agents poursuivant leurs études hors de la résidence familiale : elle a été conduite par la direction générale de l'administration et de la fonction publique qui a procédé au recensement et à l'analyse des dispositifs d'ores et déjà mis en place à l'attention des étudiants.

Ont été distingués les aides au logement mises en place notamment par les caisses d'allocations familiales et dont peuvent bénéficier les étudiants poursuivant leurs études hors de la résidence familiales et les dispositifs de soutien aux études supérieures ouverts pour les enfants des agents ou des salariés par les administrations de l'Etat et les entreprises du secteur privé.

L'état des lieux des dispositifs ministériels en matière d'aides aux étudiants a été effectué sur la base d'entretiens et par enquête auprès des administrations de l'Etat.

Sur la base du recensement de l'existant, peuvent être formulées les observations suivantes :

- En matière de logement, compte tenu des conditions d'ouverture de droits des aides attribuées par les caisses d'allocations familiales, la plupart des étudiants décohabitants, enfants d'agents publics ou non, peut actuellement bénéficier de celles-ci.

Les principaux dispositifs sont : l'aide personnalisée au logement, l'allocation de logement à caractère social et l'allocation de logement familial. Ces dernières peuvent couvrir jusqu'au tiers des dépenses liées aux loyers et aux charges. Par ailleurs, les étudiants peuvent également bénéficier du Loca-pass sous forme d'avance ou de

garantie du dépôt de garantie de leur logement et faire appel au Fonds de solidarité pour le logement.

- La plupart des ministères dispose actuellement d'aides au bénéfice des enfants des agents poursuivant des études dans l'enseignement supérieur. Ces dispositifs sont très divers et peuvent prendre la forme d'aides à la rentrée universitaire, d'allocations de scolarité, de prêts ou de bourses d'études. Ils sont ouverts généralement à l'ensemble des agents actifs et retraités des ministères et leur attribution est fréquemment soumise à condition de ressources. Les aides mises en place ne sont généralement pas liées à une dépense précise. Les dispositifs sont cumulables avec d'autres aides comme celles évoquées ci-dessus et que versent les caisses d'allocations familiales pour le logement.
- Très peu d'entreprises semblent offrir à leurs salariés une aide dédiée aux études de leurs enfants. La DGAFP a pris l'attache de nombreuses entreprises privées et publiques. Seules onze grandes entreprises ont accepté de bien vouloir communiquer sur leurs dispositifs sociaux. Parmi celles-ci, trois entreprises avaient mis en place une aide ou un prêt destinés aux études supérieures.

Par conséquent, il semblerait au regard de l'analyse de l'existant que, contrairement aux enfants des salariés du secteur privé, les enfants des agents de l'Etat, lorsqu'ils suivent des études hors de leur résidence familiale, puissent bénéficier, en sus des aides au logement ouvertes par les caisses d'allocations familiales, de dispositifs mis en place par les employeurs visant à couvrir financièrement une partie des frais occasionnés par leurs études supérieures.

Ces résultats ont été présentés aux membres du Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat à l'occasion de la séance plénière du 15 décembre 2008 et, préalablement, de la réunion du 25 novembre 2008 de la commission permanente chargée des questions liées à la famille, l'enfance, la culture, aux loisirs, aux sports, aux vacances et aux retraités. En outre, les dispositifs ministériels existants ont fait l'objet d'une nouvelle présentation approfondie à l'occasion de la réunion, le 9 février 2009, d'un groupe de travail spécifique de cette même commission permanente.

Améliorer les politiques sociales

Fiche n°3. : Revalorisation au 1^{er} août 2008 des indemnités kilométriques de 10,7 %

Rappel de l'engagement intervenu :

A l'issue de la réunion du 3 juillet 2008 avec les organisations syndicales de fonctionnaires, le ministre a annoncé qu' « au 1^{er} août 2008, une revalorisation des indemnités kilométriques de 10,7 % s'appliquera pour l'ensemble des fonctionnaires utilisant leur véhicule de service pour leur activité professionnelle ».

Objet de la mesure :

Les indemnités kilométriques sont versées aux agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service.

La mesure décidée par le Gouvernement répond à l'évolution du prix des carburants depuis la dernière revalorisation des indemnités kilométriques, opérée par un arrêté du 3 juillet 2006 à l'occasion de l'instauration de la réforme des frais de déplacements temporaires (décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

En effet, les prix du supercarburant et du gazole ont augmenté en moyenne de 17,84 % sur la période allant d'avril 2006 à mai 2008.

Le taux de revalorisation de 10,7% retenu par l'arrêté du 26 août 2008, à la suite du rendez-vous salarial du 3 juillet 2008, correspond à 3/5^{ème} de ces 17,84 %, conformément au mode de calcul habituellement retenu pour revaloriser les indemnités kilométriques depuis 1953.

Référence des textes :

Arrêté du 26 août 2008 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Bilan de la mesure :

L'intervention de l'Etat au titre des indemnités kilométriques est substantielle. Compte tenu de la revalorisation opérée par l'arrêté du 26 août 2008, le montant des crédits consacrés aux indemnités kilométriques s'est élevé à 62 M€ pour l'ensemble du budget de l'État en 2008 (dont 21M€ pour l'Éducation nationale, 20M€ pour les Finances et 8M€ pour la Justice).

Depuis lors, les prix du carburant ont sensiblement diminué et demeurent actuellement assez éloignés des niveaux de l'été 2008.

Améliorer les politiques sociales

Fiche 4 : Indemnisation par l'employeur de tous les titres d'abonnement de transport collectif

Rappel de l'engagement intervenu :

A l'issue de la réunion du 3 juillet 2008 avec les organisations syndicales de fonctionnaires, le gouvernement a annoncé que les conditions d'abonnements liés aux déplacements domicile-travail hors Ile-de-France et ouvrant droit à la prise en charge seraient assouplies et qu'à compter du 1^{er} janvier 2009, tous les types de cartes et d'abonnements mensuels ainsi que les cartes et abonnements hebdomadaires pourraient faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur, en cohérence avec la politique locale de prise en charge des déplacements.

Objet de la mesure :

A l'instar du décret n°82-887 du 18 octobre 1982 pour l'Ile-de-France, le décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 prévoit la prise en charge, par l'administration employeur, d'une partie du prix des abonnements souscrits par ses agents pour le trajet domicile – travail auprès des réseaux de transport public, hors Ile-de-France.

Toutefois, le décret du 22 décembre 2006 excluait de cette prise en charge les abonnements hebdomadaires, alors que les abonnements sur une plus longue durée peuvent avoir un coût prohibitif pour les revenus les plus modestes.

En conséquence, le décret n°2008-1210 du 20 novembre 2008 modifie la réglementation afin de permettre l'indemnisation des cartes et abonnements hebdomadaires ou mensuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités ou limités.

Référence des textes :

-Décret n° 2008-1210 du 20 novembre 2008 modifiant le décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'Etat et les établissements publics administratifs de l'Etat travaillant hors Ile-de-France

Bilan de la mesure :

Pas d'information disponible sur le coût de la mesure

Améliorer les politiques sociales

Fiche n° 5.- Mieux tenir compte des besoins liés à la restauration de certains agents

Rappel de l'engagement intervenu :

Le relevé de conclusions relatif à l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la fonction publique signé par les ministres chargés du budget et de la fonction publique et quatre organisations syndicales le 21 février 2008 a prévu de mieux tenir compte des besoins liés à la restauration de certains agents.

Objet de la mesure :

Une étude sur l'adaptation de l'offre de restauration aux besoins de chaque agent lancée en décembre 2007 vise à permettre à tous les agents de bénéficier d'une ou plusieurs solutions de restauration. Un point d'étape sera fait avec les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2008.

Bilan de la mesure :

L'étude "Adaptation de l'offre de restauration aux besoins des agents de l'administration" se déroule conformément au calendrier initial.

L'objectif de l'étude est d'améliorer l'adéquation entre l'offre de restauration collective et les besoins de restauration des agents de l'Etat. Dans ce cadre, le prestataire chargé de l'étude, Philippe Hersant & Partners, a élaboré le schéma directeur de la restauration (base de données et cartographie accompagnés de la méthodologie) de la restauration sur les 6 agglomérations tests (Auch, Chambéry, Dijon, Troyes, Tulle et Paris/la Défense).

Il s'agit d'un outil d'aide à la décision mis à la disposition des services afin de leur permettre de proposer, par agglomération, une ou plusieurs solutions de restauration aux agents.

A l'issue de cette phase, le dispositif et la méthodologie sont actuellement expérimentés (printemps/été 2009) en conditions réelles sur 3 arrondissements parisiens (expérience portée par la région IDF qui a s'est portée volontaire).

Ces différentes phases (élaboration de l'outil et de sa méthodologie à partir du cas particulier de l'agglomération de Dijon) et le lancement de la phase expérimentale ont été régulièrement présentés aux administrations et aux partenaires sociaux au cours de l'année 2008 et du premier semestre 2009.

Action à finaliser :

La prochaine étape consistera à établir le bilan de cette expérimentation avec les différents acteurs et à présenter ce bilan aux administrations et aux partenaires sociaux à la fin du 3ème trimestre 2009.

fond de dossier