

Selon une dépêche de l'AEF du 24 juin 2008.

Fonctions publiques : Bercy défend "une nouvelle politique salariale". Les syndicats déçus par la proposition de hausse du point (+ 0,8% en 2009, + 0,5% en 2010 et 2011)

Le gouvernement souhaite augmenter la valeur du point d'indice des traitements des fonctionnaires de 0,5% chaque 1er juillet des années 2009, 2010 et 2011. En 2009, y serait ajouté + 0,3% à compter du 1er octobre.

Éric Woerth, ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, et son secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, André Santini, ont avancé ces propositions aux huit organisations syndicales de fonctionnaires (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Unsa, Solidaires) réunies pour une première séance de négociation triennale sur le pouvoir d'achat dans la fonction publique, ce mardi 24 juin 2008.

Les syndicats ont fait état de leur déception à l'issue de cette rencontre qui sera prolongée par des réunions bilatérales organisées par le secrétariat d'État en charge de la Fonction publique avant une nouvelle séance plénière de négociation le 3 juillet prochain. Une réunion supplémentaire pourrait se tenir dans la foulée si les discussions restent dans l'impasse. Des mesures d'ajustement seront éventuellement décidées lors de négociations annuelles qui se tiendront à partir du printemps 2009. De source syndicale, la FHF (Fédération hospitalière de France) et les représentants des collectivités locales siégeant au CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) ont déploré le fait de ne pas avoir été associés par le ministère lors de l'élaboration des mesures proposées ce mardi.

La FSU considère que les agents publics sont "tous perdants". La CFTC estime qu'une augmentation "minimum" de 2,8% du point d'indice est nécessaire sur l'année 2008 pour laquelle l'Insee prévoit un glissement annuel des prix de 2,8% (3,2% en moyenne annuelle). De son côté, Éric Woerth n'écarte pas la possibilité de versements complémentaires au titre de 2008 dans le cadre de la Gipa (garantie individuelle du pouvoir d'achat), mécanisme de rattrapage salarial dont les modalités de fonctionnement ont été précisées le 6 juin 2008 (L'AEF n°97483).

"NOUVELLE POLITIQUE SALARIALE"

La "nouvelle politique salariale" souhaitée par le gouvernement repose sur deux objectifs principaux : garantir le maintien du pouvoir d'achat des agents et développer la rémunération au mérite et l'intéressement aux résultats.

La prise en compte du mérite des agents publics se concrétisera par la création en 2008 d'une "prime de fonctions et de résultats" pour les attachés (catégorie A) et les cadres supérieurs. Un groupe de travail sur la refonte des grilles indiciaires associera les syndicats à partir de septembre prochain. Le gouvernement veut également rénover les politiques indemnitaires et propose la mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif.

Prévues par le relevé de conclusions sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, ces négociations doivent permettre de déterminer les orientations salariales des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) sur la période 2009-2011. Les services d'Éric Woerth préparent actuellement le premier projet de loi de finances triennal (2009-2011) qui intégrera le résultat des négociations salariales. Les discussions avec les syndicats s'ouvrent dans un contexte social agité, les organisations syndicales rejetant notamment nombre des réformes issues de la RGPP (révision générale des politiques publiques).

Lancé par le gouvernement en juillet 2007, ce processus d'audit vise à dégager des marges de manoeuvre pour contenir le niveau des dépenses publiques en s'appuyant notamment sur le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite d'ici 2012, soit environ 150 000 suppressions de postes. Le ministère chargé du Budget précise que l'application de cette règle va se

traduire par la redistribution aux agents publics de 1,4 milliard d'euros sur 2009-2011, soit la moitié des économies générées sur cette période. En année pleine, l'augmentation de 1% de la valeur du point d'indice représente un coût de 1,65 milliard d'euros : 840 millions pour la fonction publique de l'État, 450 millions pour la territoriale et 360 millions pour l'hospitalière.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Pour assurer le maintien du pouvoir d'achat du traitement indiciaire sur 2009-2011, le ministère compte surtout s'appuyer sur la Gipa (Garantie individuelle du pouvoir d'achat). Annoncé lors de la conférence sur le pouvoir d'achat à l'automne 2007, ce mécanisme permet un rattrapage salarial pour les agents titulaires et contractuels dont la rémunération a augmenté moins vite que l'inflation sur 2004-2007.

Selon les estimations gouvernementales, 17% agents de l'État devraient bénéficier du versement d'une première prime en octobre ou novembre 2008.

La Gipa sera servie une nouvelle fois en 2011 au titre de la période 2007-2010, ainsi qu'en 2009 et 2010 pour les agents bloqués en sommet de corps ou de grade.

Calcul automatique du montant de votre GIPA

Sur le site du Snasub de CRETEIL : <http://snasubinfo.free.fr/>

UNE NOUVELLE PRIME : la GIPA La garantie individuelle du pouvoir d'achat !

La GIPA est un artifice que le gouvernement emploie pour ne pas répondre aux mobilisations et revendications des fonctionnaires.

Cependant, elle ne répond pas à la revendication des agents de l'Etat d'amélioration de leur pouvoir d'achat qui ne peut-être satisfaite que par une revalorisation du point d'indice.

Les fonctionnaires se paient leur maintien de pouvoir d'achat par leur promotion. Selon cette logique, ceux qui bénéficieront de la GIPA ne la conservent pas s'ils ont une promotion.

De plus, la GIPA est très mal prise en compte pour la retraite comme une prime conformément à la loi Fillon .

GRILLES INDICIAIRES ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

Le ministère annonce par ailleurs l'ouverture prochaine de "travaux" sur la refonte des grilles indiciaires, conformément au relevé de conclusions du 21 février 2008 qui prévoit la mise en place de filières de métiers dans la fonction publique de l'État. Les premiers travaux porteront sur les grilles des catégories A et B sur 2009-2011.

"L'amélioration de la condition enseignante déterminera une revalorisation des rémunérations en début de carrière, compte tenu des nouvelles conditions de recrutement des corps enseignants dans le cadre de la concertation ouverte spécifiquement sur ce point par le gouvernement. Les évolutions statutaires des corps de [catégorie] A type non enseignants seront examinées au regard de celles qui seront retenues dans le cadre de la réforme des grilles de la catégorie A - enseignants, en tenant compte, toutefois, des spécificités du métier d'enseignant", indique le document remis aux organisations syndicales.

Parallèlement, le gouvernement se fixe aussi pour objectif de "simplifier et harmoniser" le millier de régimes indemnitaires aujourd'hui recensés dans la fonction publique dans l'optique de favoriser la mobilité des agents. Un groupe de travail portant sur les trois versants de la fonction publique se réunira à partir de septembre 2008.

ATTACHÉS

Pour les attachés dont les concours font l'objet d'une réforme, un nouveau régime indemnitaire sera instauré dès 2008. Cette "prime de fonctions et de résultats" est composé de deux parts "cumulables et modulables distinctement l'une de l'autre":

- "une part fonctionnelle, pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées";
- "une part individuelle, pour tenir compte de la performance, de la manière de service de l'agent, l'importance et les modalités de cette part étant à adapter selon le niveau hiérarchique des corps auxquels appartiennent les agents."

Les attachés assurent des missions d'encadrement intermédiaire dans 28 corps de la fonction publique de l'État. Les ministères adhéreront au dispositif "à leur rythme" sur la période 2009-2011. "Un dispositif pourra être proposé" pour les attachés hospitaliers et ceux relevant de la fonction publique hospitalière.

MÉRITE ET INTÉRESSEMENT

La prime de fonctions et de résultats sera étendue en 2009 aux administrateurs civils et à tous les agents occupant un emploi fonctionnel sur un poste d'encadrement supérieur qui ne sont pas encore aujourd'hui concernés par un système de rémunération au mérite. Des propositions d'adaptation pourront être formulées pour les administrateurs territoriaux.

Le ministère annonce, en outre, la création d'un "dispositif d'intéressement collectif" dans chaque administration "d'ici 2010". Cette prime "sera distincte du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle et des résultats individuels des agents instauré par le nouveau mécanisme indemnitaire". Son attribution sera déterminée "au regard de la réalisation d'objectifs chiffrés fixés annuellement par service, formalisés par un document diffusé à tous". Les modalités de répartition de l'intéressement (variabilité du montant, pourcentage potentiel de bénéficiaires, périodicité de son versement) devront être définies ministère par ministère.

Par ailleurs, "au cours de la période 2009-2011, les ministères bénéficieront d'une possibilité d'assouplissement" des proportions respectives du recrutement externe, du recrutement interne et, le cas échéant, du troisième concours. Une "concertation" sera organisée au sein des CTP compétents. Cette disposition doit permettre aux administrations d'adapter au mieux leurs recrutements selon les profils recherchés et leur politique de gestion des carrières.

TRANSPORTS

Non revalorisé depuis avril 2006, le barème des indemnités kilométriques sera revu au 1er août 2008. À compter du 1er janvier 2009, les cartes d'abonnement mensuelles et hebdomadaires à des transports collectifs "pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur en cohérence avec la politique locale de prise en charge des déplacements".

À l'instar de ce qui est envisagé pour les salariés du privé, le gouvernement confirme qu'une concertation sera engagée avec les organisations syndicales "sur les conditions et modalités de prise en compte de la situation des agents publics contraints d'utiliser leur véhicule personnel et de supporter des coûts de trajet élevés pour se rendre sur leur lieu de travail".

RÉACTIONS SYNDICALES

L'Interfon CFTC souligne que le texte proposé "reprend en grande partie des accords déjà validés": les accords "Jacob" du 25 janvier 2006 signés par la CFDT, l'Unsa et la CFTC (L'AEF n°60662), et ceux du 21 février 2008 relatifs au pouvoir d'achat partiellement paraphés par la CFDT, l'Unsa, la CFTC et la CFE-CGC (L'AEF n°92075). Le syndicat juge "incohérent qu'il n'y ait aucune proposition pour l'année 2008".

Pour la FSU, les mesures proposées reviennent à "conforter et aggraver les mécanismes qui tirent vers le bas l'ensemble des rémunérations et déstructurent la grille indiciaire". La fédération redoute "une individualisation accrue" des politiques de rémunération des agents publics.

**Michel Clevers
INSA de Rouen
Sciences et Technologies pour l'Ingénieur**

Communiqué FSU
Les lilas le 24 juin 2008

Salaire des fonctionnaires, tous perdants

Les propositions avancées par le ministre de la fonction publique à l'occasion de la première séance de négociations salariales confirment que le « gagnant-gagnant » tant vanté pour les fonctionnaires se traduit en réalité par un dramatique « tous perdants » où suppressions de postes et pertes de pouvoir d'achat se combinent.

Le contexte de ces négociations, qui sont censées porter sur la période 2009-2011 est marqué par une inflation prévue par l'Insee de l'ordre de 3,2% pour 2008 avec notamment une flambée du prix du pétrole qui risque de se prolonger ; le minimum Fonction Publique va passer de nouveau en dessous du SMIC au 1er septembre 2008, écrasant encore plus la grille ; selon l'Insee, le Salaire Moyen Par Tête lui même va progresser moins que l'inflation.

Or les propositions du gouvernement ignorent cette réalité : elles avancent une augmentation générale de 0,8% en 2009 et 0,5% les années suivantes ; Pour 2008, la seule réponse faite par le ministre en séance est une adaptation de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat dont la portée est limitée et qui vient d'être instaurée, et qui n'est même pas encore payée pour la période 2004-2007.

En fait, cela revient à conforter et aggraver les mécanismes qui tirent vers le bas l'ensemble des rémunérations et déstructurent la grille indiciaire.

Ces propositions de « rénovation » de cette grille et des régimes indemnitaires risquent en réalité de déboucher sur une individualisation accrue qui est de nature à mettre à mal les solidarités et rendre encore plus difficile la mobilité que le gouvernement prétend promouvoir.

C'est bien une dégringolade programmée des rémunérations que propose le gouvernement.

S'il veut répondre à l'impatience des salariés il doit en tant qu'employeur se montrer exemplaire.

C'est d'autant plus urgent que la faiblesse de la consommation des ménages pèse sur la croissance et l'emploi.

Cela signifie de toutes autres propositions et en priorité des mesures indiciaires pour faire face à l'inflation de 2008.

Le cabinet de la fonction publique a envoyé les propositions du gouvernement pour la négociation salariale ; à première lecture on peut voir qu'on est très loin du compte et que le gouvernement semble vouloir profiter de la situation pour transformer la politique salariale dans la fonction publique

Document relatif aux orientations salariales

concernant la fonction publique pour la période 2009-2011

Préambule :

Les évolutions salariales concernant l'année 2008 ont fait l'objet du relevé de conclusions du 21 février 2008. Ce relevé de conclusions organise par ailleurs le nouveau cadre des négociations salariales dans la fonction publique

Ainsi, le présent document fixe les orientations salariales pour la fonction publique au titre de la période 2009-2011. Il s'inscrit dans l'objectif de retour à l'équilibre de l'ensemble des finances publiques en 2012 ainsi que dans le respect du principe du retour à 50 % des économies induites par le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux.

Ce nouveau cadre permet l'articulation du calendrier de la négociation salariale avec celui du budget pluriannuel. Il met en œuvre une politique salariale globale prenant en compte, outre les mesures générales dont la valeur du point d'indice, les autres éléments qui participent au maintien ou à la progression du pouvoir d'achat.

Parmi ces éléments assurant la progression du pouvoir d'achat, figurent en tout premier lieu les améliorations catégorielles apportées en matière statutaire et indemnitaire qu'il s'agisse des mesures à caractère transversal bénéficiant à l'ensemble d'une catégorie ou à des plusieurs catégories d'agents au sein des différentes administrations, et de mesures plus spécifiques à une administration en fonction des objectifs propres à son plan de GRH. Leur financement résultera du retour à hauteur de la moitié des gains de productivité résultant de l'évolution des effectifs.

Le présent document comporte sur la période 2009-2011 :

- la programmation de mesures assurant le maintien du pouvoir d'achat du traitement des agents : celles-ci comprennent d'une part la valeur du point et, d'autre part, le dispositif de garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat du traitement indiciaire (GIPA) mise en œuvre à partir de 2008 ;
- La prise de mesures spécifiques, immédiates et concrètes, au regard de l'impact du prix des carburants sur le pouvoir d'achat des agents publics et de la nécessité d'accompagner le développement des modes de déplacement respectueux de l'environnement. A ce titre, l'employeur accroîtra son niveau et son champ de participation par un ensemble de mesures couvrant ces problèmes concrets ;
- les orientations relatives à l'évolution des autres composantes de la rémunération, s'agissant en particulier des objectifs touchant à l'évolution des grilles ainsi que des primes et indemnités ;
- Le développement de la prise en compte du mérite, individuel et collectif, constitue un axe central de la politique salariale sur cette période.

Afin de suivre, et de définir si nécessaire des mesures d'ajustement à celles figurant ci-après, il est rappelé que des négociations annuelles auront lieu au printemps de chaque année, pour les années 2009 à 2011.

* *

*

I. ASSURER LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DU TRAITEMENT INDICIAIRE POUR LA PERIODE 2009-2011 ET MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES CHARGES LIEES AUX TRANSPORTS.

1.1 Dispositif de sauvegarde du pouvoir d'achat sur la période

Conformément aux engagements intervenus en février 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat interviendra en 2008 et au titre de la période 2007-2010 afin de rétablir la situation des agents qui auraient subi une perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire.

Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est venu concrétiser cet engagement.

Le dispositif reçoit une application générale en 2008 et 2011. En 2009 et 2010, la GIPA sera en outre servie aux agents bloqués au sommet de leur corps ou de leur grade et aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 faisant valoir leur droit à la retraite avant 2011.

Les premiers versements au titre de 2008 seront mis en paiement dès l'automne.

Un comité de suivi est mis en place avec l'ensemble des employeurs pour s'assurer de la mise en œuvre dans les meilleurs délais du dispositif.

Un bilan sera effectué au sein de chaque administration. Un premier bilan d'ensemble sera conduit avec les organisations syndicales d'ici la fin de l'année. Ces mesures concernent les trois versants de la fonction publique

1.2 Evolution de la valeur du point :

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

Conformément aux stipulations de l'accord du 21 février 2008, les négociations annuelles au printemps 2009 à 2011 permettront d'établir un suivi et de définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.

1.3 Situation de la grille indiciaire de la catégorie C

Les engagements pris en février 2008 pour assurer le maintien du pouvoir d'achat comportent la revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C par l'attribution de points d'indice différenciés à compter du 1^{er} octobre 2008.

Pour la période couverte par le présent document, la situation de la catégorie C au regard des évolutions du SMIC sera examinée dans le cadre des négociations annuelles mentionnées dans le préambule.

1.4 Mieux prendre en compte les charges liées aux transports tout en favorisant le développement de modes de transport respectueux de l'environnement.

L'évolution du coût des carburants et le développement des modalités de déplacement respectueuses de l'environnement nécessitent une intervention accrue des employeurs publics à l'égard de leurs salariés. A ce titre, plusieurs mesures sont proposées :

➤ **Revalorisation des indemnités kilométriques**

Les agents des trois versants de la fonction publique utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leur activité professionnelle bénéficient d'une indemnité kilométrique versée par leur employeur. Elle couvre les frais de carburant et ceux d'entretien du véhicule.

Le barème des indemnités kilométriques n'a pas été actualisé depuis avril 2006 alors même que l'évolution des prix du carburant, qui est une des composantes de ce barème, a sensiblement évolué. Afin de corriger cette situation, le Gouvernement propose une revalorisation du barème des indemnités kilométriques au 1^{er} août 2008.

➤ **Assouplissement des conditions relatives aux titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'Etat et des établissements publics administratifs de l'Etat travaillant hors Ile-de-France.**

Le dispositif de participation de l'employeur aux frais de déplacements domicile-travail a été sensiblement élargi à compter de fin 2006 pour les agents travaillant hors d'Ile de France. Ce nouveau dispositif s'inspire pour une large part aux modalités de participation en vigueur en Ile de France.

Au vu des premiers éléments concernant la mise en œuvre progressive du nouveau dispositif depuis 2007, un nouvel assouplissement apparaît nécessaire afin de répondre à la diversité des offres locales d'abonnement qui ne correspondent pas nécessairement à l'offre de la région parisienne.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2009, tous les types de cartes et abonnements mensuels ainsi que les cartes et abonnements hebdomadaires pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur en cohérence avec la politique locale de prise en charge des déplacements.

Dès lors, les conditions relatives aux titres de transport ouvrant droit à la prise en charge partielle instaurée par le décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 seront assouplies.

➤ **Aide directe aux agents utilisant leur véhicule pour les trajets domicile – travail lorsqu'il n'y a pas de transports collectifs**

Le Premier ministre a souhaité, au bénéfice de l'ensemble des salariés, la mise en place d'un dispositif d'aide directe lorsque que l'offre de transports collectifs est inexistante ou insuffisante.

Une concertation nationale interprofessionnelle entre les partenaires sociaux est sollicitée sur les conditions et modalités de cette aide d'ici mi-septembre 2008.

Au vu des orientations qui seront retenues à l'issue de ces échanges, une concertation sera également engagée, au sein de la fonction publique, avec les partenaires sociaux sur les conditions et modalités de prise en compte de la situation des agents publics contraints d'utiliser

leur véhicule personnel et de supporter des coûts de trajet élevés pour se rendre à leur lieu de travail.

Enfin les agents, utilisant leur véhicule pour le trajet domicile-travail et dont les frais réels induits notamment par l'utilisation du véhicule dépassent l'abattement forfaitaire de 10 % pour l'impôt sur le revenu, ont la faculté de choisir la déduction des frais réels.

II. ENGAGER LA REFORTE DES GRILLES INDICIAIRES, CONFORMEMENT AUX ENGAGEMENTS PRIS EN FÉVRIER DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DES FILIÈRES MÉTIERS

Conformément aux engagements pris dans le relevé de conclusion relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires de la fonction publique, signé le 21 février 2008, des travaux seront engagés dès 2008, sur la reconstruction des grilles en commençant par les catégories A et B sur la période 2009-2011. Ces travaux devront s'inscrire dans la mise en place des filières métiers.

2-1 Orientations générales

L'ampleur d'un chantier de reconstruction des grilles, portant nécessairement sur plusieurs années, impose d'en arrêter préalablement les principes en fonction, d'une part, des objectifs de GRH recherchés (meilleure reconnaissance des qualifications, attractivité, meilleure prise en compte des métiers et des résultats obtenus, progression de carrière fondée sur la valeur et l'expérience professionnelle) et, d'autre part, des politiques publiques touchant à la modernisation des administrations, à la maîtrise de la dépense publique et à l'équilibre des régimes de retraite. Ce processus de refonte ou d'amélioration des grilles ne peut s'envisager que concomitamment à des processus de fusion ou d'harmonisation des statuts, d'ouverture des viviers et d'élargissement des parcours professionnels à l'instar des réformes intervenues en 2006-2007 pour la catégorie C et le nouveau corps fusionné des attachés en application des accords de janvier 2006.

Ces travaux devront donc s'inscrire en cohérence avec les perspectives dégagées, après concertation, à partir du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, s'agissant des évolutions structurelles de l'architecture actuelle des corps, selon une logique de reconnaissance des métiers et des filières. Ces concertations, ouvertes le 9 juin 2008 avec les organisations syndicales, se poursuivront à l'automne 2008.

Dans ce contexte, il est prématuré de préjuger de la structure et de l'ampleur des réformes statutaires qui pourraient être engagées dans ce cadre (fusions de corps, passage d'une organisation en corps à des cadres statutaires...) et des conséquences éventuelles qu'elles pourraient avoir sur les grilles actuelles.

Pour autant, afin que ces travaux puissent s'engager dès l'automne 2008, il est nécessaire de poser les principes généraux suivants pour encadrer ces évolutions, tels que notamment :

- mieux différencier les débuts de grille en fonction des niveaux de qualification requis pour l'exercice des métiers concernés, tout en rétablissant une plus grande attractivité des débuts de carrière compte tenu des niveaux de recrutement attendus ;
- accroître l'attractivité en fin de carrière en permettant l'accès à des niveaux de rémunération plus élevés tout en procédant à un allongement global de la durée des grilles en cohérence avec la durée effective des carrières professionnelles ;

- développer et valoriser les étapes liées aux avancements de grade ou aux changements de corps, pour qu'elles jouent un rôle plus important en termes d'attractivité et de progression de la rémunération;
- simplifier la gestion des rémunérations et maîtriser la progression du GVT en identifiant mieux un « socle » comportant une progression annuelle et régulière, au fur et à mesure de la « capitalisation » de l'expérience professionnelle, dans le cadre de carrières plus longues, et des marges de différenciation selon le niveau des fonctions exercées et les résultats individuels et collectifs le cas échéant.

2-2 Compte tenu de ces objectifs, les orientations suivantes sont retenues à compter de 2009.

Assurer une meilleure prise en compte du niveau de qualification lors du recrutement (objectif 1).

- L'amélioration de la condition enseignante déterminera une revalorisation des rémunérations en début de carrière, compte tenu des nouvelles conditions de recrutement des corps enseignants dans le cadre de la concertation ouverte spécifiquement sur ce point par le Gouvernement.
- Les évolutions statutaires des corps de A type non enseignants seront examinées au regard de celles qui seront retenues dans le cadre de la réforme des grilles de la catégorie A - enseignants, en tenant compte, toutefois, des spécificités du métier d'enseignant.
- Pour ce qui concerne les grilles de catégorie B, une distinction sera opérée entre les corps sanitaires et sociaux, pour lesquels des réflexions portant sur l'évolution de leur métier, et en particulier sur le métier d'infirmier, ont été engagées, et les autres corps de catégorie B.

Assurer l'attractivité des fins de carrière en tenant compte de la durée réelle des carrières et en valorisant les avancements de grade ou l'exercice de responsabilités particulières (objectifs 2, 3 et 4).

- S'agissant de la catégorie B : pour les corps de B type administratif, des corps de B type technique, des corps de B-CII (classement indiciaire intermédiaire) technique, des corps de greffiers et des corps de contrôleurs du travail, une refonte de leurs grilles sera engagée dès 2009 avec l'objectif d'harmonisation dans un même espace statutaire et indiciaire. Cette refonte intégrera l'allongement de la durée réelle des carrières dans les grades, une revalorisation des sommets des différents grades de B type et de CII et la diminution du nombre de corps.
- S'agissant de la catégorie A : dans le cadre d'une mise en perspective d'ensemble des conditions de gestion et de rémunération des personnels d'encadrement dans l'ensemble des filières et en intégrant la problématique d'allongement de la durée réelle de carrière, des propositions relatives à la fin de carrière des administrateurs civils, intégrant la création d'un grade supplémentaire, seront présentées.
- Pour mieux reconnaître leurs responsabilités et favoriser la mobilité et l'ouverture des viviers, un statut d'emploi unique pour l'ensemble des chefs des services déconcentrés et leurs collaborateurs directs sera étudié.

III. FACILITER LA POLITIQUE DE GESTION DES CARRIERES AU NIVEAU DES MINISTERES

La réglementation actuelle définit parfois de façon transversale les proportions respectives du recrutement externe, du recrutement interne et, le cas échéant, du troisième concours.

Cette situation peut dans certains cas ne pas permettre aux administrations d'adapter au mieux leurs recrutements selon les profils recherchés et leur politique de gestion des carrières.

Aussi, au cours de la période 2009-2011, les ministères bénéficieront d'une possibilité d'assouplissement de ces proportions pour leurs propres recrutements, après concertation au sein des CTP compétents.

IV. POURSUIVRE LA RENOVATION DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE ET LA PRISE EN COMPTE DU MERITE DANS LA REMUNERATION

Conformément aux orientations de l'annexe du relevé de conclusion du 21 février dernier relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique, il convient de poursuivre un objectif de simplification et de lisibilité des régimes indemnitaires tout en prenant mieux en compte la nature des fonctions exercées et les résultats individuels ou collectifs obtenus par les agents.

4.1 Constitution d'un groupe de travail pour formaliser les propositions pour l'application des dispositions de l'annexe au relevé du 21 février 2008:

Ce groupe de travail associant les organisations syndicales, se réunira à compter de septembre prochain. Il aura notamment pour objet de :

- Construire une grille d'analyse partagée des régimes indemnitaires existants qui pourrait s'articuler autour des axes suivants :
 - identifier et caractériser les régimes indemnitaires (ou la part de certaines indemnités) destinés à reconnaître la nature des fonctions exercées (sujétions particulières, niveau de responsabilité notamment) ; dans ce cadre, la question de la NBI sera examinée.
 - identifier et caractériser les régimes indemnitaires (ou la part de certaines indemnités) destinés reconnaître la valeur professionnelle des agents et la reconnaissance des résultats obtenus;
 - Formuler, à partir de cette typologie, des propositions d'évolution des différents régimes en tenant compte des exigences de simplification, de lisibilité et de transparence de la politique indemnitaire tant pour les agents que pour les gestionnaires et d'harmonisation des textes et des pratiques dans la perspective de faciliter les mobilités.

4.2 La mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les attachés

Suite aux travaux engagés avec les partenaires sociaux et les ministères employeurs en application de l'annexe au relevé du 21 février 2008, un nouveau régime indemnitaire intitulé « prime de fonctions et de résultats » (PFR) sera instauré pour les attachés.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts cumulables et modulables distinctement l'une de l'autre :

- une part fonctionnelle, pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- une part individuelle, pour tenir compte de la performance, de la manière de servir de l'agent, l'importance et les modalités de cette part étant à adapter selon le niveau hiérarchique des corps auxquels appartiennent les agents.

Il sera mis en oeuvre à partir de 2008 et permettra aux différents ministères d'y adhérer à leur rythme sur la période 2009-2011.

4.3 L'extension aux administrateurs civils dès 2009 de la prime de fonctions et de résultats

Assurant des fonctions d'encadrement supérieur et d'expertise essentielles qui les placent au cœur du processus de modernisation de l'Etat, les administrateurs civils bénéficieront également de ce nouveau régime indemnitaire qui doit permettre de mieux reconnaître les responsabilités d'encadrement des fonctions exercées et l'implication personnelle des membres de ce corps dans l'atteinte des objectifs qui leurs sont fixés.

Afin de prendre en compte les différents niveaux de responsabilités et mieux reconnaître les résultats, le nouveau régime indemnitaire de prime de fonctions et de résultats (PFR) leur sera donc étendu. La mise en oeuvre de cette réforme sera engagée dès 2009.

Ce dispositif pourra faire l'objet de propositions d'adaptation pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux. Ces propositions feront l'objet d'une concertation entre les partenaires concernés dans le respect des compétences des organismes de concertation spécifiques à ce versant de la fonction publique.

4.4 La mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif

Dans chaque administration, un dispositif d'intéressement collectif adossé à la réalisation des objectifs des services devra être en place d'ici 2010.

Cette prime sera distincte du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle et des résultats individuels des agents instauré par le nouveau mécanisme indemnitaire.

L'attribution de cette prime sera déterminée au regard de la réalisation d'objectifs chiffrés fixés annuellement par service, formalisés dans un document diffusé à tous.

Un groupe de travail interministériel sera constitué pour définir le cadrage général du dispositif d'intéressement aux résultats. Celui-ci sera décliné par ministère pour déterminer concrètement la fixation des objectifs et des indicateurs, les modalités de répartition de l'intéressement (variabilité du montant, pourcentage potentiel de bénéficiaires) ainsi que la périodicité de son versement.

Ce cadre réglementaire devra être établi afin de permettre une mise en oeuvre à partir de 2009.

V. MESURES RELATIVES AUX POLITIQUES SOCIALES

Durant la période couverte par le présent document les orientations qui seront concertées avec les partenaires sociaux en matière de politiques sociales tiendront compte notamment des

orientations dégagées par le relevé du 21 février dernier en prenant acte des résolutions des partenaires sociaux élaborées dans le cadre du Comité interministériel d'action sociale.

5.1 La généralisation du dialogue social sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire :

L'article 12 du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007, fixant les règles du nouveau dispositif PSC, précise que « l'employeur détermine chaque année le montant de la participation qu'il entend verser à l'organisme ou aux organismes de référence ».

Au terme de la procédure d'appels d'offre ouvrant la possibilité juridique d'une participation de l'employeur public à la protection sociale complémentaire, la participation des ministères et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels relèvera d'une décision de chaque ministère quant à sa politique sociale.

A ce titre, une concertation avec les partenaires sociaux devra être conduite au sein de chaque ministère.

5.2 L'articulation entre l'action sociale interministérielle et l'action sociale ministérielle :

Une étude approfondie sera menée sur les dispositifs ministériels d'action sociale et leur articulation de l'action sociale interministérielle.

Elle devra permettre de déterminer les domaines privilégiés d'intervention des ministères, la nature des prestations mises en oeuvre et les masses financières en jeu. Elle aura également pour objet de dresser un panorama complet des modalités de gestion de l'action sociale.

5.3 La meilleure prise en compte des besoins liés à la restauration des agents :

Les études engagées dans le prolongement du relevé de conclusions du 21 février 2008 cherchent à mieux établir les difficultés d'accès à la restauration collective. Les premiers résultats sont dès à présent disponibles et ont été présentés lors du comité de suivi du 16 juin.

Dans ce cadre, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales sur les modalités les plus adaptées (dont l'éventuelle mise en place de titres restaurant) pour répondre à la question de la restauration des agents n'ayant pas accès à une restauration administrative à proximité. .

Monsieur le Président SARKOZY et son gouvernement sont heureux de t'offrir une tirelire ...



... pour y placer ton augmentation de salaire 2008 !