

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS SUR LE POUVOIR D'ACHAT DANS
LA FONCTION PUBLIQUE
AU TITRE DE 2008**

Volet méthodologique : donner un nouveau cadre à la discussion salariale.

1. Calendrier des négociations salariales

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 Gouvernement retient le principe d'une négociation salariale selon deux rythmes:

- une négociation triennale au printemps 2008 avec les partenaires sociaux pour fixer les orientations salariales qui seront suivies sur les trois années ultérieures, notamment les mesures générales (dont l'évolution de la valeur du point Fonction publique) qui s'appliqueront à tous les agents publics ;
- 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.

2. Champ des négociations salariales

Ces négociations doivent permettre d'examiner, d'une part, les conditions du maintien du pouvoir d'achat et, d'autre part, la progression du pouvoir d'achat des agents dans la perspective d'une politique salariale globale.

Ainsi, la négociation triennale aborderait 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 dans la durée en s'appuyant notamment sur le retour à hauteur de 50 % des gains de productivité du service public ;

Les négociations annuelles intégreraient notamment :

- l'examen de la mise en œuvre des mesures de l'année antérieure ;
- la présentation des mesures catégorielles développées dans les différents ministères et celle de la mise en œuvre du principe de retour à 50 % des gains de productivité du service public ;
- l'ajustement du mécanisme de garantie du pouvoir d'achat au regard de sa mise en œuvre ;
- l'intéressement aux résultats du service sur une base individuelle et/ou collective.

Ces rencontres ne seraient pas exclusives de négociations sur la protection sociale complémentaire et l'action sociale.

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 au niveau des différents employeurs.

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.

Volet relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat.

Dispositif général de garantie du traitement indiciaire

Un dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire applicable sur la durée de la législature sera mis en place. Ce mécanisme n'a pas vocation à être pérenne, des mesures spécifiques étant prévues pour en traiter les causes.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu 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 au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité unique d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée sera versée aux agents concernés. Le montant de la prime instituée par le décret n°2007-1731 du 7 décembre 2007 n'est pas pris en compte dans le montant de la prime de garantie.

Ce dispositif concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, ainsi que les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB.

La situation des agents non titulaires à durée indéterminée et rémunérés par référence à une grille indiciaire sera examinée.

Le montant attribué est pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) sans que le plafond actuel soit opposable.

Ce dispositif sera mise en place dans les conditions suivantes :

- dès 2008, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat constatées sur la période du 31/12/2003 au 31/12/2007. Un examen individuel sera mené sur la base des modalités mentionnées précédemment. L'inflation prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période 2003-2007. Elle est égale au taux de croissance du niveau moyen des prix hors tabacs entre 2003 (106,3) et 2007 (113,5), soit + 6,8 %.
- les agents concernés percevront l'indemnité prévue au titre de la garantie de maintien du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dès 2008 ;
- un nouvel examen de l'ensemble des situations individuelles sera réalisé en 2011. La garantie portera donc sur la période de référence allant du 31/12/2006 au 31/12/2010.

Dispositions destinées à prévenir d'éventuelles pertes de pouvoir d'achat.

Les facteurs susceptibles de produire une perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire tiennent, d'une part, à la stagnation de certains agents en sommet de grade ou de corps et, d'autre part, à l'impact de certains gains indiciaires liés à des avancements d'échelon.

Sans préjudice des travaux de reconstruction des grilles, les mesures suivantes seront prises :

- Une mise en œuvre annuelle de la garantie pour les agents bloqués en sommet de corps ou de grade en 2009 et 2010

Les agents des catégories C, B et A (appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB) qui stationnent depuis quatre années au sommet de leur corps ou cadre d'emplois, ou qui se trouvent bloqués depuis quatre années au moins au sommet du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps bénéficieront automatiquement du mécanisme de garantie présenté ci-dessus en 2009 et 2010.

Cette mesure s'appliquera pour les agents déjà identifiés lors de l'examen général de 2008 ainsi qu'aux nouveaux agents répondant à cette situation en 2009 et 2010.

- Une mise en œuvre préventive de la garantie : analyser l'impact de certains avancements d'échelon en catégorie C

Les situations où l'impact de certains avancements d'échelon ne permettant pas d'assurer une progression indiciaire suffisante seront analysées dès 2008 pour les corps et cadres d'emplois de catégorie C.

Les échelles de rémunération des corps de catégorie C seront modifiées à compter du 1^{er} octobre 2008 pour assurer des gains indiciaires progressifs à l'occasion de chaque avancement d'échelon. Des points d'indice majoré différenciés seront attribués, qui s'étageront entre 1 et 4 points, selon la situation des échelons considérés.

La nouvelle grille indiciaire de la catégorie C est jointe en annexe du présent accord.

Volet relatif à l'évolution du point d'indice en 2008

L'évolution de la valeur du point d'indice vient en supplément des revalorisations du traitement et des primes liées à l'avancement automatique à l'ancienneté.

La valeur du point d'indice de traitement servant au calcul des traitements et des soldes des personnels civils et militaires de l'Etat, des hôpitaux et des collectivités locales sera revalorisée en 2008 selon le calendrier et le taux suivants :

au 1^{er} mars 2008, la valeur annuelle du traitement et de la solde afférents à l'indice 100 majoré sera portée à 5 468,34 €

au 1^{er} octobre 2008, la valeur annuelle du traitement et de la solde afférents à de l'indice 100 majoré sera portée à 5 484,66 €

Volet relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires

Dans la perspective des négociations qui s'ouvriront pour la période 2009-2011, l'ensemble des outils statutaires et indemnitaires sera mobilisé pour mieux reconnaître les efforts, la valeur professionnelle et la performance des agents.

1. Mieux prendre en compte le mérite et la valeur professionnelle dans les déroulements de carrière.

Une analyse des nouveaux mécanismes d'avancement de grade

L'instrument du ratio « promus promouvables » utilisé pour la détermination du volume des avancements de grade est un instrument souple dont l'application doit permettre de dynamiser les parcours professionnels des agents.

Un bilan de ce nouveau dispositif sera établi pour chaque corps et cadre d'emplois.

Assurer l'attractivité des carrières dans la durée.

Afin de dynamiser les parcours professionnels, il y a lieu, en vue des discussions sur la période 2009/2011, d'engager un examen des déroulements de carrière. Cet examen s'inscrit dans la perspective de la réalisation de gains de productivité, la logique de reconnaissance des métiers de la fonction publique et l'allongement des carrières professionnelles.

Cet examen devra répondre aux objectifs suivants :

- Reconstruire complètement les grilles indiciaires en tenant compte de la durée réelle de carrière effectuée par les agents ;
- Mieux équilibrer la part de l'ancienneté dans l'avancement dans les grilles indiciaires et celle de la valeur professionnelle ;
- Poursuivre une démarche de simplification et d'harmonisation des statuts particuliers pour favoriser la mobilité.
- Offrir de meilleures perspectives de carrière aux agents en dynamisant les passages de grades afin de mieux récompenser le mérite et les compétences
- Mieux reconnaître les qualifications nécessaires à l'évolution des missions du service public.

2. Réorienter la politique indemnitaire.

2.1 Engager la redéfinition des politiques indemnitaires.

Il importe de simplifier l'architecture des régimes indemnitaires existants et de clarifier leur objet. Les régimes indemnitaires ont vocation à mieux prendre en compte les sujétions particulières liées aux fonctions, l'exercice de responsabilités particulières, la valeur professionnelle des agents et la reconnaissance collective et /ou individuelle des résultats.

Il convient de privilégier une architecture prenant en compte :

- l'emploi occupé notamment dans sa dimension fonctionnelle et de responsabilités ; c'est cet étage qui permet de rémunérer les sujétions particulières de certains emplois ;
- la performance collective et / ou individuelle. Dans un souci d'objectivité, cette dernière sera étroitement liée à l'évaluation individuelle et à la confrontation des résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés, dans les conditions prévues par les régimes d'évaluation en vigueur.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales sera mis en place afin de construire, conformément aux orientations identifiées dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat, une grille d'analyse partagée des régimes indemnitaires existants.

Ce groupe formulera des propositions d'évolution permettant notamment d'assurer l'intéressement individuel et /ou collectif des agents à l'amélioration de la productivité et de la qualité du service public.

2.2 Nouveaux corps fusionnés des attachés : engagement des travaux pour un régime indemnitaire pilote, identifiant une part fonctionnelle et une part liée aux résultats

Les attachés que leurs fonctions placent au cœur des processus de modernisation du service public et qui assurent souvent des missions d'encadrement essentielles doivent voir leur engagement professionnel et leur niveau de responsabilité mieux reconnus dans le cadre d'un régime indemnitaire lisible et transparent.

Ce nouveau régime indemnitaire permettra d'accompagner le développement professionnel des attachés par une meilleure prise en compte du niveau et de la difficulté des fonctions effectivement exercées, de leur valeur professionnelle ainsi que des résultats obtenus, en lien avec l'introduction d'une procédure d'évaluation renouvelée.

Ce dispositif s'articulerait autour de deux parts cumulatives :

- une part strictement fonctionnelle, tenant compte du niveau d'expertise, de responsabilité ou de sujétions afférent aux fonctions exercées par l'agent. Sauf reconfiguration du poste, cette part a vocation à être relativement stable dans le temps ;
- une part individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés à l'agent dans le cadre de l'évaluation prévue par la réglementation en vigueur ainsi qu'à la manière de servir.

2.3 Extension du dispositif de rémunération à la performance pour l'encadrement supérieur.

A la suite d'un bilan dressé sur l'application du dispositif de rémunération à la performance des directeurs d'administration centrale, un dispositif de rémunération de même nature sera mis en place en 2008 pour les directeurs adjoints, chefs de service et sous directeurs des administrations centrales de l'Etat.

Volet relatif au compte épargne-temps

1 Assouplir les conditions d'utilisation des jours épargnés

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 pourront négocier des dates communes de prise de jours de repos.

Les modifications règlementaires nécessaires seront concertées avec les organisations syndicales et publiées avant juin 2008.

2 Réduire les stocks de jours accumulés dans la FPE et la FPT pour les agents qui estiment ne pas pouvoir les consommer

A l'instar de ce qui est prévu dans la fonction publique hospitalière, les agents publics qui le désirent auront droit à la monétisation de la moitié du nombre de jours détenus sur leur CET au 31 décembre 2007.

Le paiement s'effectuera, dans la limite de 4 jours chaque année, aux mêmes taux que ceux prévus par le décret n°2007-1597 du 12 novembre 2007 instituant une indemnité compensant les jours de repos travaillés. Ce droit sera ouvert aux agents en 2008 dès l'entrée en vigueur du texte nécessaire.

3 Offrir plus de choix aux agents quant au mode de consommation des CET à l'avenir

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 seront 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 concertation spécifique sera engagée sur ce sujet avec les organisations syndicales.

Volet relatif à l'amélioration de la politique sociale pour mieux prendre en compte les besoins des agents

1. Accompagner la montée en charge du nouveau dispositif de protection sociale complémentaire.

Les mécanismes d'intervention des employeurs publics en faveur de la protection sociale complémentaire de leurs agents ont été refondés au plan juridique en 2007. A court terme, il convient de veiller à la mise en oeuvre effective dans la fonction publique de ce nouveau dispositif fondé sur des principes de transparence et de solidarité.

A moyen terme, il s'agit d'assurer sa montée en charge et de lui conférer une place à part entière dans les politiques salariales.

A cet effet, un groupe de travail associant les organisations syndicales se réunira au cours du premier trimestre 2008 pour suivre l'aboutissement des procédures de mise en concurrence en cours et explorer les orientations à retenir pour l'avenir.

2. Mieux tenir compte des besoins liés au logement et aux transports dans les grandes agglomérations.

Les montants plafonds actuels des aides et prêts versés ne correspondent pas à la réalité des montants des loyers dans les grandes agglomérations (Ile de France, PACA et ZUS). Les montants plafonds de l'aide à l'installation des personnes (AIP) et du Prêt Mobilité pour ces secteurs géographiques seront revalorisés au 1^{er} septembre 2008 comme suit :

-AIP : le plafond sera porté à 900 euros en Ile de France, PACA et ZUS (actuellement 700 €) et 500 euros (actuellement 350€) dans le reste de la France.

-prêt mobilité pour les agents s'installant en Ile de France, PACA et ZUS : le montant plafond sera porté à 2.000 euros (actuellement 1.000 €).

Le champ des dépenses pouvant être couvertes est élargi afin de permettre de financer, outre la caution, les frais d'agence et les frais de déménagement.

Le champ des bénéficiaires du prêt mobilité sera élargi aux agents concernés par une opération de mobilité demandée par l'administration.

Pour les régions IdF, PACA et les ZUS, du fait des conditions d'attribution des prestations AIP et Prêt Mobilité, certains agents de l'Etat, pourtant « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'Etat, ne peuvent bénéficier de ces deux dispositifs. La condition de déménagement à 70 kilomètres sera assouplie de manière à offrir ces prestations à tout agent changeant de logement à l'occasion de sa première affectation.

Il y a lieu d'engager 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 en analysant notamment les dispositifs d'ores et déjà mis en place dans certains ministères.

Enfin, un bilan du dispositif de remboursement des frais de transports collectifs en province sera effectué.

2. Mieux tenir compte des besoins liés à la restauration de certains agents

Pour tenir compte de certaines difficultés d'accès à la restauration collective, une étude sur l'adaptation de l'offre de restauration aux besoins des agents a été lancée en décembre 2007. Cette étude ambitieuse, qui vise à permettre à tous les agents de bénéficier d'une ou plusieurs solutions de restauration sera menée sur 18 mois. Un point d'étape sera fait avec les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2008.

Dans la FPH, une concertation spécifique sera ouverte sur la politique sociale des hôpitaux d'ici la fin du premier semestre 2008.