

Les principaux volets du document relatif aux orientations salariales concernant la fonction publique pour la période 2009-2011

(vous trouverez le texte intégral en annexe)

Les évolutions salariales concernant l'année 2008 ont fait l'objet du relevé de conclusions du 21 février 2008.

Ainsi, le présent document fixe les orientations salariales pour la fonction publique au titre de la période 2009-2011.

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.
- 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

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 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.

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**

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.

Afin de corriger cette situation, le Gouvernement propose une revalorisation du barème des indemnités kilométriques au 1er 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.

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 FEVRIER DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DES FILIERES METIERS

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

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 se poursuivront à 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 des propositions d'évolution des différents régimes indemnitaires.

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

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 œuvre 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

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 œuvre de cette réforme sera engagée dès 2009.

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.

Ce cadre réglementaire devra être établi afin de permettre une mise en œuvre 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 :

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

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