

LE MINISTRE DU BUDGET,
DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE SECRETAIRE D'ETAT
CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 05 FEV. 2008

Monsieur le Secrétaire Général,

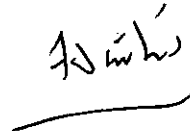
Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint un projet de relevé des propositions du Gouvernement pour les négociations salariales dans la fonction publique relatives à l'année 2008.

Ce projet de relevé servira de base à nos échanges en vue de la séance de discussion multilatérale du 18 février après-midi.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos salutations les plus distinguées.



Eric WOERTH



André SANTINI

Monsieur Gérard ASCHIERI
Secrétaire Général
Fédération Syndicale Unitaire
3-5, rue de Metz
75010 PARIS

RELEVÉ DE PROPOSITIONS

NEGOCIATIONS SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE AU TITRE DE L'ANNEE 2008

L'effort salarial du Gouvernement en faveur des fonctionnaires vise en 2008 une progression moyenne de + 3,7 % de la feuille de paie des agents en poste.

Pour la fonction publique de l'Etat, les composantes de cette progression se présentent comme suit :

- 1,6 Md€ au titre des avancements automatiques à l'ancienneté et des promotions qui interviendront en 2008 (soit + 2 %) ;
- 354 M€ pour financer une mesure générale d'augmentation de 0,5 % de la valeur du point d'indice à compter du 1^{er} mars 2008 (soit + 0,44 %) ;
- 403 M€ (soit + 0,50 %) de mesures catégorielles pour les agents des différents ministères dont 225 M€ résultent de l'intéressement financier des fonctionnaires à hauteur de la moitié de l'économie engendrée en 2008 par le non remplacement d'un agent sur trois partant à la retraite ;
- 335 M€ (soit + 0,42 %) d'augmentation du volume et du niveau de rémunération des heures supplémentaires (exonération sociale et majoration de 25 %). Cette mesure s'applique de droit aux autres fonctions publiques ;
- 280 M€ (soit + 0,35 %) pour les autres mesures inscrites notamment dans le présent relevé.

Dans le cas où l'évolution individuelle du traitement liée à l'augmentation de la valeur du point d'indice et à l'avancement ne conduirait pas à une évolution du traitement indiciaire au moins égale à l'inflation hors tabacs, le Gouvernement fera jouer, au bénéfice des fonctionnaires concernés, la garantie générale de pouvoir d'achat du traitement indiciaire. Celle-ci interviendra selon les modalités et le calendrier prévus au présent relevé.

Outre les mesures d'avancement et de promotions ainsi que les mesures générales applicables aux agents titulaires des trois versants de la fonction publique, le Gouvernement invitera les employeurs territoriaux à mettre en œuvre les mesures indemnitaires prévues dans ce relevé, ceci dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Suite à l'apurement du stock des jours déposés sur les comptes épargne temps dans la fonction publique hospitalière ainsi que de celui des heures supplémentaires impayées ou non récupérées, le Gouvernement engagera prochainement avec les partenaires sociaux des discussions afin qu'une telle situation ne se reproduise plus à l'avenir.

Ce relevé couvre l'année 2008.

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

1. Calendrier des discussions salariales

Une nouvelle méthode de discussion salariale est proposée 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 du projet de loi de finances.

A ce titre, le Gouvernement retient le principe d'une discussion salariale selon le calendrier suivant :

- une rencontre 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 rencontres annuelles au printemps de chaque année pour les exercices 2009 à 2011, ceci afin d'établir un bilan et, si nécessaire, mettre en œuvre des mesures ciblées d'ajustement.

2. Champ des discussions salariales

Ces discussions 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, les rencontres triennales aborderaient 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 ;
- les autres mesures de progression du pouvoir d'achat, notamment lorsqu'elles sont liées au travail supplémentaire et à l'amélioration de la productivité (remplacement d'un départ à la retraite sur deux).

Les rencontres annuelles intégreraient notamment :

- l'examen de la mise en œuvre des mesures de l'année antérieure ainsi que la présentation des mesures catégorielles mises en œuvre dans les différents ministères ;
- l'ajustement du mécanisme de garantie du pouvoir d'achat ;
- l'intéressement aux résultats du service sur une base individuelle et/ou collective ;
- l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

Dans le cadre de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, les négociations nationales pourront faire l'objet de déclinaisons adaptées qu'il appartiendra aux employeurs publics d'ouvrir à la concertation. En outre, les employeurs ministériels pourront concerter à leur niveau sur le principe et les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs ouverts par des accords nationaux.

Les discussions s'appuieront sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations qui ont été établies dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat.

Une commission de suivi composée des organisations syndicales signataires et des employeurs publics sera mise en place pour examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. Elle examinera également, en amont des rendez-vous annuels de négociations, les données statistiques précitées ainsi que les modalités de mise en œuvre du principe de retour de la moitié des économies dégagées par le non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite.

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

Dispositif général de garantie du traitement indiciaire

Les travaux menés à partir d'un échantillon représentatif de 973 000 fonctionnaires civils de l'Etat sur la dispersion des évolutions de la rémunération indiciaire montrent que, si la progression en moyenne du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires sur les dernières années est réelle, une minorité significative d'agents - 17 % - a toutefois enregistré une progression du traitement indiciaire inférieure à l'inflation entre 2000 et 2005. A l'opposé, une majorité d'agents a bénéficié d'une progression de leur traitement indiciaire supérieure à l'inflation.

Un dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire applicable sur la durée de la législature sera mis en place.

Son mécanisme repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac) sur la même période. Si le TIB a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée sera versée aux agents concernés.

Ce dispositif concerne chacun des fonctionnaires titulaires civils en place depuis 4 ans ainsi que les magistrats et les militaires appartenant à des corps ou cadres d'emploi dont l'indice brut de rémunération est inférieur ou égal à 985.

Le montant de l'indemnité versée est pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP).

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 ;
- les agents concernés percevront en 2008 l'indemnité prévue au titre de la garantie de maintien du pouvoir d'achat du traitement indiciaire ;
- 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.

Une commission de suivi composée des organisations syndicales signataires sera mise en place pour examiner la mise en œuvre de cette garantie générale du traitement indiciaire et d'identifier les causes de son intervention.

Volet relatif à l'évolution du point d'indice

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 : 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 €.

Volet relatif à la valorisation de l'engagement professionnel des fonctionnaires

L'ensemble des outils statutaires et indemnitaires sera mobilisé pour mieux reconnaître les efforts, la valeur professionnelle et la performance.

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

1.1 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'emploi.

1.2 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 des économies induites par le non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite, la logique de reconnaissance des métiers de la fonction publique et l'allongement des carrières professionnelles.

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 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 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.

2.2 Engagement des travaux pour un régime indemnitaire identifiant une part fonctionnelle et une part liée aux résultats pour les nouveaux corps fusionnés des attachés

Ce nouveau régime indemnitaire permettrait 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.

Un dispositif de rémunération à la performance de même nature que les directeurs d'administration centrale sera mis en place en 2008 pour les directeurs adjoints, chefs de service et sous directeurs des administrations centrales de l'Etat.

3 Assouplir et diversifier les modalités de consommation des jours de travail supplémentaires épargnés (CET).

3.1 Assouplir les conditions de consommation 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. Pour garantir la continuité du service, les employeurs pourront fixer des dates obligatoires de prise des jours épargnés.

3.2 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 pourront monétiser la moitié du nombre de jours détenus sur leur CET au 31 décembre 2007.

Le paiement s'effectuera, dans la limite de 4 jours par an, 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.

3.3 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 ouvrira 3 options pour les agents :

- une sortie en temps : comme aujourd'hui, des jours épargnés pourront être utilisés 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 ;
- une sortie sous forme monétaire par paiement immédiat.

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

- la nécessité de ne pas entraîner d'absences excessives au regard de l'intérêt du service ;
- le développement de l'épargne retraite ;
- l'équité sur le plan des tarifs par rapport aux agents qui exerceront le droit mentionné au point précédent.

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

1 Mieux tenir compte des besoins liés au logement 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 1er septembre 2008.

De plus, s'agissant du Prêt Mobilité, le champ des dépenses pouvant être couvertes est élargi pour permettre de financer, outre la caution, les frais d'agence et les frais de déménagement. Le champ des bénéficiaires du Prêt Mobilité sera également élargi aux agents concernés par une opération de mobilité demandée par l'administration.

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 vise à permettre à tous les agents de bénéficier d'une ou plusieurs solutions de restauration. Elle sera menée sur 18 mois. Un point d'étape sera fait avec les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2008.

3 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 partenaires sociaux se réunira durant le premier trimestre 2008 pour suivre l'aboutissement des procédures en cours d'appel d'offre et explorer les orientations à retenir pour l'avenir.