



**MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

## **DOCUMENT-CADRE**

**LES PROPOSITIONS DU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SUR L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT  
2006-2007**

*Novembre 2005*

# SOMMAIRE

---

▪ <b>AVANT-PROPOS</b> .....	p 4
▪ <b>PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE :</b> .....	p 6
I – <u>Aides à la famille</u> : .....	p 7
- <i>Prise en charge de frais de garde des enfants dans le cadre du CESU (Chèque emploi service universel).</i>	
- <i>Optimisation du parc de réservations de places en crèches.</i>	
- <i>Création de places de crèches.</i>	
II – <u>Aides au logement et à la mobilité</u> : .....	p 11
- <i>Optimisation du parc de réservations de logements locatifs.</i>	
- <i>Amélioration de l'aide à l'installation des jeunes agents.</i>	
- <i>Aide au financement du dépôt de garantie.</i>	
- <i>Revalorisation de l'indemnité de déménagement.</i>	
III – <u>Aides aux déplacements</u> : .....	p 15
- <i>Revalorisation des indemnités kilométriques.</i>	
- <i>Aide aux transports collectifs.</i>	
IV – <u>Divers</u> : .....	p 17
- <i>Amélioration de la gestion de la restauration inter administrative.</i>	
- <i>Définition d'un cadre réglementaire de l'action sociale.</i>	
▪ <b>PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE STATUTAIRE :</b> .....	p 20
I – <u>Déroulements de carrière et grille</u> : .....	p 21
- <i>Restructuration des carrières de la catégorie C.</i>	
- <i>Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B.</i>	
II – <u>Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, formation</u> : .....	p 23
- <i>Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.</i>	
- <i>Institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique.</i>	
III – <u>Agents non titulaires</u> : .....	p 25
- <i>Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI.</i>	
- <i>Mise en place de mécanismes de régulation.</i>	
IV – <u>Rachat de jours de RTT &amp; CET</u> : .....	p 27
- <i>Elargissement du principe du rachat de jours de RTT et évolution du CET.</i>	
V – <u>Dialogue social</u> : .....	p 28
- <i>Meilleure association des personnels et des employeurs.</i>	
- <i>Formalisation de l'existence et de la périodicité de rendez-vous sur les questions de GRH et de salaires, ainsi que les conditions de validité des accords.</i>	
▪ <b>PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE SALARIALE :</b> .....	p 30
- <i>Evolution des rémunérations.</i>	
- <i>Reconnaissance des résultats. Développement des intéressements de service.</i>	

# AVANT-PROPOS

Ce document est destiné à servir de support à un cycle de négociations sur la gestion des ressources humaines et les rémunérations dans la fonction publique. Il aborde trois volets :

- un volet social;
- un volet statutaire;
- un volet salarial.

Il est le fruit d'une élaboration progressive, marquée par plusieurs rendez-vous de concertation.

Au mois de juillet 2005, j'ai rencontré chacune des sept organisations syndicales représentatives dans la fonction publique pour vous présenter ma démarche et vous remettre une première esquisse de document.

Après avoir recueilli vos réactions au mois de septembre, je vous ai invité à participer à trois groupes techniques réunis sous la présidence du directeur général de l'administration et de la fonction publique, sur chacun des volets, au mois d'octobre dernier.

A l'issue de ces réunions, le présent document couvrant les trois volets a été élaboré et vous est remis ce jour.

Christian JACOB

**PROPOSITIONS DE MESURES  
EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE**

# PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE

## I – Aides à la famille

- Prise en charge de frais de garde des enfants dans le cadre du CESU (Chèque emploi service universel).
- Optimisation du parc de réservations de places en crèches.
- Création de places de crèches.

## II – Aides au logement et à la mobilité

- Optimisation du parc de réservations de logements locatifs.
- Amélioration de l'aide à l'installation des jeunes agents.
- Aide au financement du dépôt de garantie.
- Revalorisation de l'indemnité de déménagement.

## III – Aides aux déplacements

- Revalorisation des indemnités kilométriques.
- Aide aux transports collectifs.

## IV – Divers

- Amélioration de la gestion de la restauration inter administrative.
- Définition d'un cadre réglementaire de l'action sociale.

## AIDES À LA FAMILLE

### Prise en charge des frais de garde des enfants dans le cadre du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

#### Dispositif existant

1. **La prestation garde d'enfants** permet le remboursement des frais de garde engagés pour la garde d'enfants de moins de 3 ans, en sus des prestations légales, aux conditions suivantes :

- exercer une activité professionnelle ainsi que son conjoint,
- avoir recours à un mode de garde agréé,
- ne pas dépasser un certain plafond d'imposition qui varie en fonction du nombre de revenus et du nombre d'enfants (entre 17 000€annuels et 27 000€annuels) :

	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	Au delà
Un revenu (brut global)	17 821,08 €	18.694,69 €	20.009,70 €	21.573,41 €	+ 2 241 €
Deux revenus (brut global)	22.276,35 €	23.368,36 €	25.012,12 €	26.966,76 €	+ 2 241 €

Le taux journalier de remboursement s'élève en 2005 à 2,64 €

2. **Le titre emploi service (TES)**, nouvelle prestation interministérielle, est un titre de paiement permettant la rétribution de services portant sur la garde d'enfant, le soutien scolaire des enfants de moins de seize ans ainsi que les tâches ménagères. D'une valeur faciale de 13 €, l'Etat participe à hauteur de 10 à 60 % selon les revenus. Le nombre de TES est plafonné à 100 titres par an.

Cette prestation est destinée aux agents rencontrant des difficultés ou confrontés à des sujétions professionnelles (congé de maternité, hospitalisation, agent handicapé, participation à une action de formation, agent travaillant en horaires atypiques). Cette prestation est mise en place dans trois régions : la région Nord-Pas-de-Calais, la région Franche-Comté et la région Auvergne. Sa gestion a été confiée, dans le cadre d'une délégation de service public, et après appel d'offre, à la mutualité fonction publique.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE :

La loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale a créé le chèque emploi service universel (CESU), qui fusionne et remplace le chèque emploi service (CES) et le titre emploi service (TES), et qui entrera en vigueur en janvier 2006. Il pourra être, soit financé en totalité par la personne qui souhaite bénéficier d'un service, soit pré financé en totalité ou en partie par l'employeur de la personne. Ainsi, **le CESU sera un titre de paiement, qui pourra faire l'objet d'une participation de l'employeur.**

**Il est proposé que l'employeur Etat participe aux frais liés à la garde des enfants de 0 à 3 ans, au travers de « chèques emplois service universel ».**

**Le CESU s'appliquant à tous les modes de garde d'enfants, la participation de l'Etat employeur pourra s'appliquer aux modes de garde collectifs (crèche) et individuels (assistante maternelle, garde à domicile) utilisés par l'agent.**

**La participation annuelle maximale de l'employeur Etat pourrait varier en fonction des revenus annuels déclarés du ménage de l'agent, à savoir :**

- **500 €** par an pour les revenus du ménage inférieurs à 30 000 €
- **350 €** par an pour les revenus du ménage compris entre 30 000 et 40 000 €
- **200 €** par an pour les revenus du ménage supérieurs à 40 000 €

**Les critères de ressources de la prestation garde d'enfants correspondant à la première tranche de revenus, cette prestation serait intégrée au nouveau dispositif.**

**Le recours au CESU pré financé par l'Etat employeur, permettrait aux agents de bénéficier d'un ensemble d'avantages :**

- une aide directe de l'employeur aux coûts liés à la garde des enfants;
- une participation qui n'est pas assujettie à contributions sociales, et qui est exonérée de l'impôt sur le revenu;
- une réduction d'impôts égale à 50 % du montant des dépenses effectivement supportées par le bénéficiaire dans la limite d'un plafond de dépenses de 13 500 € pour un enfant à charge, majoré de 1 500 € par enfant à charge.

**Optimisation du parc de réservations de places en crèches**

**Dispositif existant**

Des réservations de places en crèches peuvent être effectuées par les Préfets en liaison avec les communes, à destination des agents de la fonction publique, sur la base des crédits interministériels. Une convention est établie pour une durée de trente ans, le montant de la participation par berceau est de 10 000€ en contrepartie d'un droit de désignation.

La difficulté est liée au suivi de la réservation des places en crèches, le risque étant de perdre des places réservées.

**⇒ MESURE PROPOSÉE :**

---

**Amélioration du suivi des réservations de places de crèches pour en optimiser le parc.**

Les mesures envisagées sont identiques à celles prévues pour améliorer la gestion des réservations de logements, à savoir :

- Recensement auprès des Préfets des places actuellement réservées dans les crèches.
- Mise en place d'un système de suivi au moyen de plateformes dans chacune des régions dans le cadre de la déconcentration de l'action sociale.

## AIDES À LA FAMILLE

---

### Création de places de crèches

#### Dispositif existant

Afin de développer le nombre de places en crèches pour les salariés et encourager les employeurs à investir dans ce domaine, la conférence annuelle de la famille 2003 a instauré un dispositif d'aides applicables depuis janvier 2004. Ainsi se développent des projets de crèches d'entreprises ou interentreprises, ou crèches conjointes entreprises et collectivités locales.

Selon un sondage réalisé par la SOFRES en septembre 2005, 84 % des mères actives sont favorables aux crèches d'entreprises considérant comme un avantage de pouvoir faire garder son enfant à proximité de son lieu de travail.

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES :

**L'objectif est de permettre aux agents de la fonction publique de bénéficier à proximité de leur lieu de travail, de structures de garde d'enfants.** Il s'agit en effet de faciliter la conciliation des agents entre vie familiale et professionnelle et aider à une meilleure gestion du temps, notamment lorsque ces crèches offrent une flexibilité d'horaires.

Alors que les employeurs privés sont appelés depuis 2004 à s'engager dans ce domaine en faveur de leurs salariés, il est proposé que l'employeur Etat mène des actions similaires en faveur de ses agents. Deux mesures complémentaires sont envisageables :

- **Les administrations seront incitées à réaliser systématiquement une crèche dans le cadre d'une construction d'un bâtiment neuf ou à l'occasion d'un regroupement de services, dès lors que seraient présents sur le site un nombre minimum d'agents.**

De la même façon que les projets de constructions neuves prévoient des parkings ou des restaurants administratifs, l'objectif est d'intégrer la présence d'une crèche comme un des services disponibles aux personnels sur leur lieu de travail. Ces crèches pourraient être inter administratives.

- **L'Etat employeur créera des places de crèches pour ses agents dans le cadre de projets associant plusieurs partenaires (Etat, collectivités locales, entreprises, hôpitaux).**

Lorsque la réalisation d'une crèche propre à une administration est impossible (faible effectif d'agents pouvant être concernés, absence de local, etc), l'objectif est de développer la réservation de places dans des projets de crèches associant plusieurs partenaires. Ces structures bénéficient en effet de financements spécifiques (« crèches d'entreprise ») mais les employeurs privés sont parfois réticents à se lancer dans ces projets encore peu répandus.

L'Etat employeur pourrait s'engager dans des projets de crèches réunissant plusieurs partenaires, qui accueilleraient des enfants de fonctionnaires et de salariés du privé travaillant dans le même secteur géographique. Il pourrait en être le pilote ou compléter des projets déjà initiés, sa présence favorisant le développement de places en crèches pour des parents employés dans le secteur public et privé.

Le partenariat avec d'autres structures aurait l'avantage de la souplesse, il favoriserait la mixité des publics accueillis et pourrait répondre à des besoins répartis sur l'ensemble du territoire.

# AIDES AU LOGEMENT ET A LA MOBILITÉ

---

## Optimisation du parc de réservations de logements locatifs

### Dispositif existant

#### 1. Les réservations réglementaires (« 5 % fonctionnaires » ou « 5 % réglementaire »).

Le préfet dispose d'un droit de réservation gratuit pour 30 % des logements sociaux (30 % préfectoral), dont 5 % au moins au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat. La difficulté est celle de l'occupation par des fonctionnaires et du suivi de ces réservations, d'autant que les préfets ont la possibilité de rétrocéder aux communes ou aux établissements intercommunaux la gestion de leurs réservations. Le groupe de travail du CIAS s'est prononcé pour une remise à plat de la gestion de ce dispositif.

#### 2. Les réservations conventionnelles de logements.

Les réservations conventionnelles sont librement négociées entre l'Etat et le bailleur social. La réservation consiste en un droit acquis pour une période variable de 10 à 30 ans.

### ⇒ MESURES PROPOSÉES :

---

L'objectif est de répondre aux problèmes liés à l'hétérogénéité des situations selon les régions et les départements, et à la sous utilisation des possibilités de réservations disponibles.

- **Une instruction sera diffusée aux préfets leur demandant de recenser les places de logements réservées aux fonctionnaires de l'Etat.**

Ce recensement devra préciser :

- Le nombre de places réservées.
- L'état de l'occupation de ces places.
- La durée des réservations.
- Les modalités de gestion, d'attribution et de publicité des vacances.

- **Afin d'optimiser la gestion du parc de logements, une déconcentration au niveau des régions sera engagée, prévoyant la mise en place de plateformes.**

Conformément au projet envisagé par le CIAS, il est proposé de conduire une **expérimentation de déconcentration en région Ile-de-France pour le logement**. L'objectif est de constituer une plateforme dans chaque région et de lui confier les missions suivantes :

- développer la connaissance des besoins locaux en matière de réservations de logements;
- avoir une meilleure connaissance des programmes de construction de logements sociaux afin de faire jouer en amont le droit à réservation au titre du 5 %;
- coordonner les actions ministérielles et le droit de réservation afin de mieux répondre aux besoins;
- organiser le suivi du parc réservé afin d'éviter la perte de logements.

## AIDES AU LOGEMENT ET A LA MOBILITÉ

---

### Amélioration de l'aide à l'installation des jeunes agents

#### Dispositif existant

L'aide à l'installation des personnels (AIP) est une aide financière pour le paiement du premier loyer mensuel plafonnée à 609,8 €. Cette aide est :

- réservée aux primo arrivants dans la fonction publique (lauréats de concours);
- ouverte uniquement aux agents affectés en Ile de France, PACA et en ZUS;
- plafonnée à l'indice brut 423 et à un plafond d'imposition;
- attribuée quand l'agent change de région à l'occasion de son affectation.

Elle bénéficie à environ 3.300 agents pour un montant moyen de 525 €. Certains ministères ont développé des dispositifs spécifiques similaires pour leurs agents (environ 12.500 bénéficiaires).

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES :

---

- **Revalorisation du montant de l'AIP.**

Afin de mieux tenir compte de la hausse des prix de l'immobilier dans les régions Ile de France et PACA, il est proposé de passer d'un montant de 609 € à un montant de **700 €**.

Ce montant serait également applicable pour une affectation en ZUS.

- **Création d'une aide pour des affectations dans d'autres régions.**

Le problème du coût du premier loyer peut également se poser pour des affectations réalisées dans d'autres régions que celles actuellement couvertes par l'AIP. Il pourrait donc être envisagé une aide à l'installation dans ces régions.

## **AIDES AU LOGEMENT ET A LA MOBILITÉ**

---

### **Aide au financement du dépôt de garantie**

#### **Dispositif existant**

Le prêt à l'installation des personnels (PIP) est un dispositif de prêt sans intérêt correspondant au dépôt de garantie versé à la conclusion d'un contrat de bail. Son champ est limité (500 agents par an le demandant) :

- il est réservé aux primo arrivants dans la fonction publique (lauréats de concours);
- zoné uniquement sur l'Ile de France, PACA et en ZUS;
- plafonné à l'indice brut 423 et à un plafond d'imposition.

Or, au-delà d'une première affectation, les agents, lorsqu'ils doivent rechercher un logement dans le cadre d'une mobilité, sont confrontés à des dépenses telles que le versement du dépôt de garantie qui représente l'équivalent de 2 mois de loyer.

#### **⇒ MESURE PROPOSÉE :**

---

Les salariés du privé (ainsi que les étudiants ou jeunes de moins de 30 ans à la recherche d'un emploi) peuvent bénéficier des aides dites LOCA-PASS, mises en place dans le cadre du 1% logement. En revanche, les fonctionnaires en sont exclus. L'avance LOCA-PASS est un prêt à taux zéro qui permet de régler en plusieurs fois, sans frais, le dépôt de garantie.

**Il est proposé la mise en place, en cas de mobilité, d'une aide au paiement du dépôt de garantie, prenant la forme d'une avance.**

Une avance plafonnée à 1 000 € pourrait être attribuée à tout agent lorsque son changement de résidence est rendu nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Cette avance pourrait prendre la forme d'un prêt à taux zéro, permettant à l'agent de la rembourser sans aucun frais et de manière étalée sur une période qui pourrait être de 3 ans.

## AIDES AU LOGEMENT ET A LA MOBILITÉ

---

### Revalorisation de l'indemnité de déménagement

#### Dispositif existant

Les fonctionnaires changeant de résidence administrative entraînant un transfert de domicile personnel ou familial peuvent bénéficier, via l'indemnité pour frais de changement de résidence, l'ICR, de la prise en charge des frais occasionnés par ce changement c'est-à-dire :

- le remboursement des frais de transport des personnes entre la résidence antérieure et la nouvelle résidence;
- le remboursement du transport de bagages en cas de déménagement dans un logement meublé fourni par l'administration sur la base d'une indemnité forfaitaire;
- le remboursement des frais de déménagement sur la base d'une indemnité forfaitaire.

Le montant de l'indemnité varie en fonction de la distance kilométrique (D) et le volume de mobilier transporté (V) fixé en fonction de la taille de la famille (14m<sup>3</sup> pour l'agent, 22 m<sup>3</sup> pour le conjoint ou concubin, 3,5 m<sup>3</sup> par enfant à charge) :

Si  $V \times D \leq 5000$ , IFD = 568,94 € + (0,18 € x V x D)

Si  $V \times D > 5000$ , IFD = 1 137,88 € + (0,07 € x V x D).

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES :

---

- **Il est proposé de revaloriser de 20 % l'indemnité forfaitaire de déménagement.**

L'indemnité pourrait être valorisée de 20 % lorsque le changement de résidence de l'agent est rendu nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

- **Extension de la notion d'enfants à charge à la notion de personnes à charge.**

Le montant de l'indemnité est actuellement calculé en fonction du nombre d'enfants à charge. En revanche, il n'est pas tenu compte de la situation des agents ayant, par exemple, à charge un parent âgé. Il est proposé de tenir compte de cette présence, et d'augmenter en conséquence le montant de l'indemnité.

**AIDES AUX DÉPLACEMENTS**  
**Revalorisation des indemnités kilométriques**

**Dispositif existant**

Des indemnités (indemnités kilométriques) peuvent être allouées aux fonctionnaires utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service.

Une augmentation de 6,81 % de ces indemnités a été consentie par un arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Elle correspond à 3/5èmes de la hausse de 11,35 % des prix du carburant constatée entre février 2001 et février 2005.

Montant des IK : revalorisation au 1<sup>er</sup> février 2005 (arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2005)

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km (en euros)	De 2001 à 10 000 km (en euros)	Au-delà de 10 000 km (en euros)
5 CV et moins	0,22	0,27	0,15
6 et 7 CV	0,28	0,33	0,20
8 CV et plus	0,31	0,37	0,22

- motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm<sup>3</sup>) : 0,11 €
- vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm<sup>3</sup>) : 0,08 €
- bicyclette à moteur auxiliaire (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) et voiturette : 0,06 €

**⇒ MESURE PROPOSÉE :**

**Il est proposé de procéder à une nouvelle augmentation des indemnités.**

Elle permettrait de couvrir la totalité de la hausse des prix du carburant au 1<sup>er</sup> février dernier.

Les montants seraient les suivants :

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km (en euros)	De 2001 à 10 000 km (en euros)	Au-delà de 10 000 km (en euros)
5 CV et moins	0,23	0,28	0,16
6 et 7 CV	0,29	0,35	0,21
8 CV et plus	0,32	0,39	0,23

## **AIDES AUX DÉPLACEMENTS**

---

### **Aide aux transports collectifs**

<b>Situation actuelle</b>
---------------------------

L'augmentation ces dernières années du coût du logement, notamment dans les grandes métropoles, amène les agents à devoir se loger dans des zones d'habitation éloignées de leur lieu de travail le plus souvent situé en centre ville. Ce phénomène, combiné avec la progression du prix de l'essence, a eu pour effet d'entraîner une augmentation de la part consacrée aux transports dans les dépenses des ménages.

**⇒ MESURE PROPOSÉE :**

---

**Pour faire face à ces frais supplémentaires assumés par les agents, il est proposé de lancer des expérimentations visant à mieux prendre en compte les déplacements des personnels affectés dans les grandes métropoles.**

La proposition vise, dans le cadre d'une politique plus globale de développement durable, à favoriser l'accès aux transports collectifs.

On peut à cet égard s'inspirer dans les réflexions à mener du dispositif expérimental mis en œuvre pour les agents de la préfecture de Lille. Ce dispositif se traduit par une participation de l'employeur au financement de l'abonnement mensuel à la société assurant le transport urbain.

En privilégiant des financements croisés faisant intervenir l'Etat et les collectivités locales, et en obtenant des offres commerciales de la part des sociétés de transport, l'objectif est de pouvoir répondre aux besoins des agents en réduisant la part de leur revenu consacrée aux transports, assurer une meilleure rentabilité des transports urbains facilitant ainsi la création de nouvelles dessertes, apporter une première réponse aux problèmes actuels de circulation et de stationnement dans les grands centres urbains.

## DIVERS

### Amélioration de la gestion de la restauration inter administrative

#### Cadre actuel

Sur l'ensemble du territoire national, on dénombre aujourd'hui 102 restaurants inter administratifs (RIA). Ces structures sont aujourd'hui gérées sur la base d'une circulaire du 12 juin 1995 qui définit les modalités de fonctionnement et les règles applicables en matière d'investissement.

Un bilan de la gestion de ces structures a été réalisé par le ministère de la fonction publique et présenté aux représentants du personnel. Ce bilan a clairement fait apparaître le besoin de redéfinir les modalités de gestion en confiant de nouvelles responsabilités aux échelons locaux plus à même de rationaliser le fonctionnement des restaurants inter administratifs.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE :

Dans le cadre des travaux relatifs à la déconcentration de l'action sociale interministérielle, la restauration est apparue comme un sujet prioritaire.

L'objectif recherché dans le cadre des travaux entrepris est de favoriser l'accès des agents aux structures de restauration collective. Par une meilleure maîtrise de la gestion des RIA, un renforcement de l'efficacité des structures existantes et une plus grande coopération entre les administrations et, le cas échéant avec les collectivités territoriales, le schéma de déconcentration envisagé doit permettre le développement d'une restauration de qualité. Ce schéma doit tendre à une harmonisation des coûts de production et par là même du prix payé par les agents. Le but recherché par ce projet est de rendre au final un meilleur service, au meilleur coût, aux agents de l'Etat.

**Il est proposé de mener un projet de déconcentration permettant de confier de nouvelles responsabilités aux préfets de région pour assurer le suivi de la gestion de ces structures.**

**Par la création d'une plate forme et la délégation de crédits de fonctionnement et d'investissement auprès de chaque préfet de région, l'échelon déconcentré serait à même de proposer une rationalisation de la gestion et du fonctionnement des RIA.**

La plate forme serait constituée de personnes formées aux différentes problématiques de la restauration collective. Elle constituerait un appui technique répondant à l'attente des gestionnaires de RIA. Elle pourrait aussi faire profiter de ses compétences les gestionnaires ministériels des restaurants administratifs.

**Une première expérimentation de la déconcentration de la restauration pourrait être lancée en région Centre, avec pour objectifs :**

- de développer la qualité de la restauration collective;
- de professionnaliser la gestion des RIA;
- d'adapter l'offre de restauration aux besoins des agents;
- de favoriser la mutualisation des structures de restauration afin d'améliorer la qualité de l'offre.

## DIVERS

### Définition d'un cadre réglementaire de l'action sociale

#### Cadre réglementaire actuel

L'action sociale de l'Etat se caractérise par son manque de définition claire et l'absence de cadre juridique précisant son périmètre. Seul l'article 9 du titre Ier du statut général des fonctionnaires évoque l'action sociale et le rôle privilégié des représentants des personnels dans la définition et la gestion de celle-ci.

Afin de définir plus précisément le champ de l'action sociale, le Gouvernement a saisi pour avis le Conseil d'Etat sur les activités de la fondation Jean Moulin, fondation qui assure l'organisation d'actions sociales pour le compte du ministère de l'intérieur. L'avis de la Haute Assemblée a été rendu en séance plénière le jeudi 23 octobre 2003.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE :

#### **Elaboration d'un décret permettant de sécuriser le cadre juridique de l'action sociale et de renforcer le rôle des instances de concertation et des représentants du personnel.**

Afin de réserver une suite à cet avis, un projet de décret est en cours d'examen dans le cadre du CIAS. Il vise à définir l'action sociale, à en rappeler les grands principes, à renforcer les instances de concertation que sont le CIAS et les SRIAS et le rôle privilégié des représentants du personnel, et à organiser la déconcentration de l'action sociale interministérielle.

Ce texte a pour objectif de renforcer la place de l'action sociale et le rôle de l'Etat employeur. Il permettra, en précisant le champ, d'indiquer clairement ce qui relève de l'action sociale et ce qui correspond à des obligations de l'employeur.

**PROPOSITIONS  
DE MESURES EN MATIÈRE STATUTAIRE**

# PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE STATUTAIRE

## **I – Déroulements de carrière et grille**

- Restructuration des carrières de la catégorie C.
- Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B.

## **II – Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, formation**

- Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et VAE.
- Institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique.

## **III– Agents non titulaires**

- Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI.
- Mise en place de mécanismes de régulation.

## **IV– Rachat de jours de RTT et CET**

- Elargissement du principe du rachat de jours de RTT et évolution du CET.

## **V– Dialogue social**

- Meilleure association des personnels et des employeurs.
- Formalisation de l'existence et de la périodicité de rendez-vous sur les questions de GRH et de salaires, ainsi que les conditions de validité des accords.

# DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET GRILLE

---

## Restructuration des carrières de la catégorie C

<b>Dispositif existant</b>
----------------------------

**La catégorie C comporte principalement 3 types de structure de carrière qui correspondent chacune à des corps à statut commun.**

**- Les corps administratifs (de E3 –exE2- jusqu’en NEI) :** l’évolution au sein de la catégorie C se fait sur 2 corps : les agents administratifs et les adjoints administratifs.

**- Les corps « logistiques » (de E3 –exE2- jusqu’en NEI).**

Ici, on trouve 2 statuts communs : les AST-ISIM et les conducteurs et chefs de garage. Les AST-ISIM relèvent d’un seul corps en 5 grades (4 à partir du 1/10/05). Les conducteurs (E2, E3 et E4) et chefs de garage (E5 et NEI) sont organisés en 2 corps.

**- Les corps ouvriers et techniques (de E3 à EIS appelé également : MOP).**

L’évolution au sein de la catégorie C se fait sur 2 corps : les ouvriers professionnels (E3 et E4) et les maîtres ouvriers (E5 et EIS).

**Quelques autres structures différentes existent.**

**- Les corps de base sans continuum vers le NEI ou EIS (E2 et E3).**

Ce sont des corps actuellement en E2 et E3 qui, après le 1<sup>er</sup> octobre, auront un seul grade sans débouchés « naturels » vers le haut de la catégorie C. Se trouvent dans cette situation : les AST de certains établissements, les OEA (EN, maison de la légion d’honneur et agriculture), les ASH (défense, INI, ONAC).

**- Les corps d’aide soignants (E3, E4 et E5).**

### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- **Suppression de la structuration de la catégorie C en deux corps « hiérarchisés » (type agents/adjoints, ouvriers/maîtres ouvriers) et restructuration corrélative des carrières;**
- **Maintien de niveaux de recrutement différenciés au sein des nouveaux corps « unifiés » en fonction de la qualification des agents;**
- **Structuration des corps en 4 grades;**
- **Borne terminale des nouveaux corps à l’IM 415;**
- **Fusions de corps, notamment entre services centraux et services déconcentrés, avec pour objectif de supprimer une centaine de corps dès 2006.**

## DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET GRILLE

### Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B

#### Dispositif existant

1- La **promotion interne** de C en B est limitée par les statuts particuliers, à hauteur d'un taux qui ne dépasse pas 20%;

2- Par ailleurs, dans les cas où il n'y a pas de recrutement par concours, une « **clause de sauvegarde** » peut permettre de maintenir, de manière limitée, un certain nombre de promotions internes.

3- Les **conditions de reprise d'ancienneté** au profit des agents de catégorie C promus en B sont enfermées dans un corset étroit, notamment :

- la reprise d'ancienneté des fonctionnaires ne peut conduire à une situation plus favorable que celle acquise par les agents directement recrutés en catégorie B;
- la reprise d'ancienneté des agents non titulaires ne peut conduire à un avantage supérieur à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE

- **Amélioration des possibilités de promotion interne de C en B ( passage d'un taux de promotion maximum de 20% à un taux maximum de 30%);**
- **Amélioration de la « clause de sauvegarde » pour la promotion interne;**
- **Suppression des « butoirs » qui limitent la reprise d'ancienneté pour les fonctionnaires et les non-titulaires;**
- **Bien entendu, la possibilité qui serait ainsi ouverte à chaque administration de développer sur des périodes à déterminer (2 à 5 ans) des plans de requalification devrait s'insérer dans une réflexion plus stratégique et prospective de chaque administration sur la GRH, l'évolution des métiers et les fusions de corps, conformément à la circulaire du Premier ministre du 24 mars 2004.**

**Dispositif existant**

**Les promotions s'effectuent actuellement essentiellement par concours interne.** Il arrive fréquemment que plus des deux-tiers des changements de corps résultent du concours interne, la place réservée aux examens professionnels ou procédures de sélection au choix demeurant marginale;

**Le concours interne est bien entendu un mode pertinent de validation des connaissances,** sûr et objectif. Dans l'organisation des concours, on constate toutefois parfois que les épreuves sont déconnectées de la vie professionnelle des agents. Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle est donc souhaitable.

Pour ce qui est de la VAE –qui conduit à valider l'expérience sous la forme d'un diplôme-, il faut souligner que, dans la grande majorité des cas, les concours internes ne sont pas soumis à condition de diplôme. La VAE donc est moins nécessaire au déblocage des carrières dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Il n'en reste pas moins que la validation de l'expérience professionnelle par un diplôme peut être utile dans certains cas, par exemple dans la filière technique ou pour certains métiers de la fonction publique hospitalière.

**⇒ MESURES PROPOSÉES**

- **Elargissement de la part de la promotion interne et des examens professionnels dans les nouveaux statuts –voir les réformes en cours pour la catégorie A et les pistes proposées pour la promotion de catégorie C en catégorie B-;**
- **Institution de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle en substitution d'une épreuve sur programme d'un concours ou d'un examen professionnel;**
- **Prise en compte de l'expérience professionnelle pour déroger aux conditions de diplôme pour l'inscription aux concours;**
- **Prise en compte de l'expérience professionnelle dans les parcours professionnels, notamment pour les promotions;**
- **Réflexion sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), lorsqu'elle peut être utile dans la fonction publique, en lien avec le droit individuel à la formation.**

### Institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique

---

#### Dispositif existant

L'effort de formation consacré aux agents publics est réel, il mobilise des moyens considérables, pour des résultats dans l'ensemble satisfaisants, notamment en ce qui concerne le taux d'accès des agents publics à la formation continue qui est supérieur à celui observé dans le secteur privé.

Mais on constate un cloisonnement trop marqué entre formation initiale et formation continue, une trop faible implication de l'encadrement dans la définition des besoins des services et des agents, une absence d'évaluation des effets des actions de formation, et par conséquent, par l'absence d'articulation entre formation et carrière.

Aujourd'hui, la question **de la formation tout au long de la vie** est devenue **incontournable** pour les fonctions publiques. Elle l'est d'autant plus que l'on se situe dans une **fonction publique de carrière** dont l'un des fondements est que la puissance publique soit garante de l'adaptation constante du service public aux besoins des citoyens.

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- Une nouvelle **structuration des actions** de formation de l'administration centrée sur le projet professionnel des agents :
  - adaptation au poste;
  - évolution du métier;
  - acquisition de nouvelles compétences;
  
- **L'institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique (20 heures par an, cumulables sur 6 ans).**

## AGENTS NON TITULAIRES

---

### Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI

#### Dispositif existant

La protection sociale des agents non titulaires recrutés dans la fonction publique de l'Etat repose sur les dispositions du décret du 17 janvier 1986. Elle repose sur le décret 88-145 du 15 février 1988 dans la fonction publique territoriale et sur le décret du 6 février 1991 dans la fonction publique hospitalière.

La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique permet désormais de reconduire un contrat en CDI après six années d'emploi en CDD. Cette évolution de la relation contractuelle conduit logiquement à une réflexion sur l'évolution de la protection sociale à accorder aux agents en CDI.

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- **Introduction de différentes formes de mobilité** pour les agents en CDI : assouplissement des modalités du congé pour convenances personnelles, introduction de certaines modalités de mise à disposition;
- **Renforcement de la protection des agents** non titulaires en cas de procédures disciplinaires;
- **Renforcement des procédures d'évaluation** des non titulaires.

## AGENTS NON TITULAIRES

---

### Mise en place de mécanismes de régulation

#### Dispositif existant

---

Pour l'essentiel, il n'est possible de recruter des agents non titulaires sur des emplois permanents que :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

Les conditions de recours aux agents non titulaires sont donc très restrictives.

Certaines craintes ont toutefois été exprimées : les plans de résorption de l'emploi précaire n'ont jamais permis d'empêcher durablement le recours à des contractuels; la spécialisation croissante des tâches pourrait notamment pousser à recruter un plus grand nombre de non-titulaires que dans le passé.

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- **Demander aux services, à tous les niveaux, de rendre un compte exact et détaillé de l'évolution des effectifs et des qualifications, notamment dans le cadre des bilans sociaux;**
- **Définir un socle commun aux différents bilans sociaux des ministères pour garantir notamment que la place de l'emploi contractuel au sein de l'emploi public est conforme au statut général des fonctionnaires.**
- **Amorcer une réflexion sur les remplacements, à l'image de la fonction publique territoriale.**

## RACHAT DES JOURS DE RTT & CET

---

### Elargissement du principe du rachat des jours de réduction du temps de travail et évolution du CET

#### Dispositif existant

1 - Dans la fonction publique, la réduction du temps de travail s'est souvent faite sous la forme de jours de réduction du temps de travail. Le nombre de ces jours de RTT est variable en fonction des cycles de travail retenus dans les différentes administrations.

Cette modalité de réduction du temps de travail peut poser des difficultés pour l'organisation de certains services. Par ailleurs, il est souhaitable de permettre aux fonctionnaires qui veulent gagner plus de le faire.

Dans la fonction publique hospitalière le rachat de jours de RTT dans la limite de 10 jours par an, a déjà été autorisé en 2003.

Dans la fonction publique de l'Etat, des rachats de jours de RTT ont également eu lieu dans la police, dans la gendarmerie et au ministère de la défense.

2 - Le compte épargne-temps est un dispositif fixé par les décrets n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création d'un compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État, n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, qui ouvrent aux agents de la fonction publique qui le souhaitent la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des droits à congés sur plusieurs années, qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré. Le compte épargne-temps s'inscrit dans la logique d'une nouvelle gestion du temps de travail, des ressources humaines et de l'organisation des services, dans le respect des droits des agents et dans le souci de l'efficacité du service public. Il permet de répondre aux attentes des agents de la fonction publique qui souhaitent mieux adapter et diversifier l'organisation de leur temps de travail et de leur temps personnel.

Le dispositif actuel est néanmoins assez contraignant puisque les agents doivent utiliser les droits qu'ils ont acquis dans un certain délai (10 ans à l'Etat, 5 ans dans la fonction publique territoriale).

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- **Elargir, ministère par ministère, le principe du rachat de jours de RTT à venir;**
- **Etablir un bilan du CET compte tenu des spécificités de chaque fonction publique.**

## DIALOGUE SOCIAL

---

### Meilleure association des personnels et des employeurs

#### Dispositif existant

---

Le dialogue social et sa qualité sont d'abord question de volonté et d'engagement des partenaires.

Néanmoins, l'idée que certains aspects « structurels » du dialogue social dans la fonction publique pourraient être améliorés est largement partagée, comme l'a notamment montré le rapport Fournier.

Le dialogue social serait en particulier souvent formel dans son contenu, notamment au sein des CTP. Le mode de désignation des représentants au CTP peut, en particulier dans la fonction publique de l'Etat, dans certaines circonstances, ne pas permettre une parfaite représentation des personnels. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière les représentants des personnels dans ces instances sont directement élus. Du fait de la jurisprudence, les élections « référendaires » se multiplient dans les ministères.

Par ailleurs le paritarisme peut conduire à un certain formalisme du côté de la parité administrative sans réelle plus-value pour le dialogue social.

#### ⇒ MESURES PROPOSÉES

---

- **Inciter à l'élection directe des représentants des personnels dans les CTP;**
- **Permettre de déroger à la composition paritaire des instances consultatives de la fonction publique en diminuant le nombre de représentants de l'administration;**
- **Formaliser l'association des employeurs locaux aux discussions concernant l'ensemble de la fonction publique.**

## DIALOGUE SOCIAL

---

### **Formalisation de l'existence et de la périodicité de rendez-vous sur les questions de GRH et de salaires, ainsi que les conditions de validité des accords**

#### **Dispositif existant**

Le statut général des fonctionnaires dispose que les organisations syndicales de fonctionnaires négocient avec le Gouvernement sur l'évolution des rémunérations. Le champ de la négociation s'est ensuite étendu à d'autres thèmes (réforme des carrières, formation continue, hygiène et sécurité, emploi des handicapés, emploi précaire, congé de fin d'activité) mais sans formalisation juridique.

Aussi, les rémunérations demeurent le seul thème de négociation officiellement reconnu par le statut général. Entre 1970 et 1983, des accords ont été conclus chaque année, avec un nombre variable de signataires, sauf en 1977. Depuis 1984, les années non couvertes par un accord ont été plus fréquentes : 1984, 1986, 1990, 1993, 1996, 1997. Le dernier accord date de 1998, couvrant les années 1998 et 1999.

Il est à noter que les accords par eux-mêmes n'ont pas de portée juridique. Ils ne peuvent avoir un effet juridique que si le contenu est repris par des vecteurs juridiques appropriés (lois ou décrets).

En effet, conformément à l'article 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

En outre, la conclusion d'accords ne peut limiter l'exercice du pouvoir réglementaire confié au Premier ministre par l'article 21 de la Constitution.

**L'une des principales questions posée par la négociation sociale dans la fonction publique** est qu'aucun texte ne fixe de règles pour cette négociation, notamment sur les points suivants : engagement de la négociation, périodicité, conditions de validité de l'accord.

#### **⇒ MESURES PROPOSÉES**

---

- **Prévoir des rendez-vous périodiques sur la GRH et les salaires;**
- **Préciser dans quelles conditions les accords sont valides (accord majoritaire ? droit d'opposition majoritaire ?).**

**PROPOSITIONS DE MESURES  
EN MATIÈRE SALARIALE**

## PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE SALARIALE

---

### Evolution des rémunérations

#### Dispositif existant

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires a une triple origine : des mesures générales; des mesures catégorielles; des mesures individuelles.

Certaines de ces mesures ont vocation à concerner l'ensemble des agents ou présentent un caractère automatique, tels les avancements d'échelon. Les autres traduisent la politique de ressources humaines des différentes administrations ou l'effort individuel de progression des agents.

En 2005, au-delà des mesures générales constituées d'une augmentation de la valeur de point et de l'attribution de points d'indice, une indemnité exceptionnelle de sommet de grade a permis d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des agents ne bénéficiant plus, compte tenu de leur ancienneté, d'avancement d'échelon automatique.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE :

---

La démarche proposée par le Gouvernement consiste à aborder la discussion sur l'évolution de la rémunération en 2006 et 2007 autour de 3 volets :

- Les composantes fixes de l'évolution de la masse salariale : point d'indice, avancement automatique d'échelon, mesures catégorielles indiciaires;
- Les composantes variables de la rémunération en fonction notamment de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) et des gains de productivité dégagés par les administrations;
- L'intérêt de pérenniser ou d'améliorer le système d'indemnité exceptionnelle pour garantir le maintien individuel du pouvoir d'achat.

## PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIÈRE SALARIALE

---

### Reconnaissance des résultats Développement des intéressements de service

#### Dispositif existant

Il existe déjà des dispositifs ministériels visant à valoriser une culture de la performance.

- Le ministère de l'intérieur pour la police nationale avec un mécanisme visant à valoriser la culture de la performance en matière de sécurité intérieure et reposant sur plusieurs volets : un volet collectif reposant sur un taux forfaitaire, un volet individuel variable et un volet spécifique grands événements.
- Le ministère de la défense pour la gendarmerie avec des primes ad hoc comportant un volet collectif et un volet individuel
- Le ministère des finances avec des primes par service en fonction de l'atteinte de résultats collectifs.

Le contexte rénové de la LOLF induit une logique d'évaluation de la performance des politiques publiques et rend nécessaire une meilleure reconnaissance des efforts fournis par les agents qui concourent à cette performance.

#### ⇒ MESURE PROPOSÉE :

---

Bilan des dispositifs existants et information sur les perspectives en la matière.