



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Relevés de conclusions sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique

2006-2008

DGAFP

COLLECTION
Point Phare

PHARE

POINT PHARE

POINT PHARE

EMPLOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC
LOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC
BLIC EMPLOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC EMPLOI
PUBLIC EMPLOI PUBLIC EMPLOI PUBLIC EMP

Sommaire

Promotion professionnelle et amélioration des carrières	1
1- Dispositions relatives à la promotion professionnelle	2
2- Dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles	3
3- Dispositions relatives aux agents non titulaires	5
4- Dispositions relatives à la prise en compte de l'expérience et à la formation	6
5- Dispositions relatives au compte épargne temps (CET)	7
6- Dispositions relatives au dialogue social	7
7- Dispositions finales	8
Annexe 1 : grille catégorie C	9
Annexe 2 : premier grade de la catégorie B-type	10
Évolution de l'action sociale dans la fonction publique	11
1- Les modalités de mise en oeuvre de l'action sociale	12
2- Dispositions relatives aux aides à la famille	12
3- Dispositions relatives au logement et à la mobilité	13
4- Dispositions relatives à la restauration	14
5- Diverses mesures	14
- Dispositions relatives au changement de résidence	14
- Dispositions relatives aux aides aux déplacements	15
- Dispositions diverses	15
6- Dispositions finales	16

Promotion professionnelle et amélioration des carrières

Les perspectives démographiques et l'évolution des missions et des moyens du service public rendent nécessaires les anticipations en matière de ressources humaines dans les trois fonctions publiques. Plus que jamais, l'adaptation des besoins quantitatifs et qualitatifs en emplois doit s'appuyer sur une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

La Lolf doit par ailleurs contribuer au développement d'une GRH moins tournée vers la gestion de procédures administratives que vers la gestion des femmes et des hommes, de leurs compétences et de leurs projets et de l'amélioration des performances de l'administration.

Des conférences de gestion prévisionnelles des ressources humaines, associant le ministère de la Fonction publique et des ministères gestionnaires de personnel, seront mises en place à partir de 2006. Elles permettront notamment de veiller à la cohérence des schémas ministériels de GRH, notamment en termes de dynamisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte, il s'agit principalement de mettre en cohérence les objectifs et les outils qui participent à la définition des parcours professionnels des agents et permettent le développement d'une politique de promotion professionnelle, pour l'ensemble des catégories, à travers :

- les évolutions, transversales ou catégorielles, de la grille des rémunérations et la politique indemnitaire;
- les plans de requalifications (positionnement des métiers sur la grille), se déclinant en une nouvelle dynamique des avancements de grade et des promotions de corps ;

- les regroupements et fusions de corps, facilitant la mobilité fonctionnelle et élargissant les possibilités de gestion individuelle des carrières ;
- les politiques d'évaluation et les plans de formation (pour favoriser l'adéquation des profils aux besoins, le développement des qualifications et la promotion des agents).

Sur ce dernier point, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie n'a pas encore été transposé à l'ensemble de la fonction publique. Les principes contenus dans cet accord et dans la loi du 4 mai 2004 sont notamment destinés à permettre aux salariés de mieux maîtriser leurs évolutions professionnelles. Leur mise en oeuvre impliquerait dans la fonction publique une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, une validation des acquis de l'expérience facilitée et le droit individuel à la formation.

Les principes contenus dans le présent protocole seront appliqués dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Pour la fonction publique hospitalière, un document de cadrage sera dosé dès le mois de janvier 2006 comme base de négociation. Pour la fonction publique, territoriale, le volet réglementaire du projet de loi de modernisation sera finalisé en cohérence avec le présent protocole dès le 1er semestre 2006.

Pour favoriser ces évolutions le Gouvernement et les organisations syndicales signataires sont convenus des dispositions suivantes :

1 Dispositions relatives à la promotion professionnelle

Pour l'ensemble des catégories C, B et A , outre les revalorisations de la valeur du point et la distribution de points majorés, une politique active d'amélioration des possibilités de promotion professionnelle et de pilotage des parcours professionnels des agents sera conduite en respectant les orientations du présent relevé de conclusions.

2 Dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles

2.1 Restructuration des carrières de la catégorie C

Les principes de la restructuration de la catégorie C concernent l'ensemble des filières des trois fonctions publiques.

- Les carrières de la catégorie C seront organisées en trois ou quatre grades (échelle 3 à échelle 6), selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Elles débuteront à l'indice majoré 280 et culmineront à l'indice majoré 415, avec un échelon exceptionnel à l'indice majoré 429 pour les corps de maîtrise ouvrière et technique. Les trois premiers grades comprendront 11 échelons. Le quatrième en comptera sept (huit pour la maîtrise ouvrière et technique). Les modalités d'accès à l'indice majoré 429 de l'ensemble des filières seront examinées dans le cadre des plans de requalification ;
- Des niveaux de recrutement différenciés seront prévus au sein des nouveaux corps pour tenir compte des différents niveaux de qualification des agents. La première échelle permettra le recrutement sans concours ;
- L'accès au grade supérieur se fera selon des modalités adaptées aux métiers et qualifications des différentes filières ;
- Les modalités de reclassement préserveront les déroulements de carrière et éviteront toute inversion de carrière.

La nouvelle grille des corps de catégorie C, qui sera également appliquée aux contractuels relevant de la jurisprudence "Berkani", est annexée au présent protocole. Elle est construite sur une hypothèse de revalorisation du Smic de 3%.

2.2 Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B

- Le taux maximum de promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B sera porté à 40 % des recrutements effectués par concours et détachement ;
- La clause de sauvegarde qui permet d'assurer le maintien de possibilités au profit des agents lorsque le mécanisme classique du taux de promotion interne ne permet aucune nomination, notamment en raison de l'insuffisance des recrutements, sera assouplie de deux manières :
 - déclenchement de la clause de sauvegarde dès lors que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun (taux de promotion interne) ;
 - passage de la clause de sauvegarde d'un taux de 3,5% à un taux de 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré.

Un dispositif transitoire plus volontariste sera mis en oeuvre en tant que de besoin pour faire face à des difficultés conjoncturelles.

- Les règles de reprise d'ancienneté seront aménagées, avec notamment la révision des règles de butoir qui limitent la reprise d'ancienneté pour les fonctionnaires et les agents non titulaires normés dans un corps de catégorie B.

2.3 Amélioration des carrières de la catégorie B

- L'indice plancher des corps de la catégorie B sera revalorisé de l'indice majoré 290 à l'indice majoré 296 ;
- Les indices de la grille du 1er grade des corps de catégorie B-type seront alignés sur ceux du 1er grade du corps de techniciens de recherche ;

La grille du premier grade de la catégorie B-type correspondant aux orientations ci-dessus est annexée au présent protocole.

- Il sera veillé à ce que les différentes catégories d'agents relevant de la catégorie B soient bénéficiaires de dispositifs de nature à favoriser leur parcours de carrière.

Il en sera ainsi notamment par les mesures suivantes :

- les plans pluriannuels de requalification renforceront tant l'accès aux grades d'avancement que la promotion interne vers la catégorie A ;
- une bonification indemnitaire de 400 euros/an sera instituée au profit des agents des corps de catégorie B qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Le dispositif sera reconduit pendant 2 ans. A l'issue d'une période de 3 ans, un bilan du dispositif sera présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de reconduire ou non le dispositif ;
- les autres situations de blocage seront plus particulièrement examinées selon les filières ou les ministères pour identifier les possibilités d'y remédier. Un groupe de travail se réunira pour un premier examen avant la fin de l'année 2006 ;
 - La place et l'organisation de la catégorie B seront plus particulièrement évaluées pendant la période couverte par le présent relevé de conclusions.

2.4 Promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A

- Le taux maximum de promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A sera amélioré :
 - un dispositif pérenne portera le taux de la promotion interne de 1/6ème à 1/3 ;
 - un dispositif transitoire plus volontariste, allant au-delà du 1/3, sera mis en œuvre en tant que de besoin pour faire face à des difficultés conjoncturelles.
- La clause de sauvegarde destinée à garantir la pérennité de la promotion interne en cas de diminution des recrutements sera améliorée par :
 - la possibilité d'utiliser cette clause non seulement lorsqu'il n'y a aucun recrutement, mais aussi dès lors que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun ;
 - l'amélioration du taux, qui sera porté de 3,5% à 5%.

2.5 Amélioration des carrières des agents de catégories A

- La montée en puissance du dispositif issu du décret n°2005-1215 du 26 septembre 2005 (revalorisation et fusion des corps ministériels d'attachés d'administration) sera achevée avant la fin de l'année 2006. Tous les textes seront présentés devant les CTP ministériels au plus tard en juillet 2006.
- Les ministères seront incités à créer des emplois fonctionnels qui assureront aux fonctionnaires des corps A type (attachés, ingénieurs) des emplois de débouché mieux rémunérés. Le bornage indiciaire, fixé à l'IB 1015 (IM 820), prévoira un échelon contingenté culminant à la HEA.
- La part du recrutement par tour extérieur (réservée aux fonctionnaires de catégorie A) dans les corps recrutés par la voie de l'Ena sera assouplie : elle sera désormais fixée en proportion du nombre d'administrateurs civils recrutés par la voie de l'Ena, cette proportion ne pouvant être inférieur à 2/3. L'accès des fonctionnaires de catégorie A par la voie du tour extérieur dans d'autres corps issus de l'Ena sera également élargi.
- Une bonification indemnitaire de 700 euros (soit l'équivalent de 15 points d'IM) par an sera instituée au profit des agents des corps de catégorie A-type et assimilés qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Le dispositif sera reconduit pendant deux ans. A l'issue de ces trois ans, un bilan du dispositif sera présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de reconduire ou non le dispositif.

3 Dispositions relatives aux agents non titulaires

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

Le caractère dérogatoire du recrutement de non-titulaires dans les cas prévus par le statut général exclut la mise en place de "quasi statuts".

Toutefois, les dispositions relatives à la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CHI, seront améliorées par :

- l'assouplissement des modalités d'ouverture du congé pour convenances personnelles ;
- la mise en place d'un dispositif juridique qui rende leur mobilité possible ;
- le renforcement des droits des agents non titulaires en matière d'information (entretiens obligatoires avant le terme du contrat) ;
- l'introduction d'un dispositif d'évaluation des agents non titulaires ;
- la généralisation au bénéfice des agents en CDI, sans préjudice des dispositions plus favorables des contrats et de la possibilité de se référer à un cadre ministériel préexistant, d'une clause de rendez-vous, au moins tous les trois ans, sur l'évolution de leur rémunération ;
- un travail sur les conditions d'applications du système d'assurance chômage pour les non-titulaires sera engagé avec les ministères concernés.

3.2 Mise en place de mécanismes de régulation

Afin de garantir que le recours aux agents non titulaires se fait en conformité avec le statut général de la fonction publique :

- les services seront invités à produire, notamment dans le cadre des bilans sociaux, un compte-rendu exact et détaillé de l'évolution des effectifs et des qualifications ;
- un socle commun aux différents bilans sociaux des ministères sera défini ;
- une réflexion sur les remplacements sera amorcée, à l'image de la fonction publique territoriale, où les centres de gestion peuvent mettre des agents titulaires à la disposition des collectivités pour assumer des tâches de remplacement temporaire ;
- un bilan de l'application de la loi n° 2005-843 du 25 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, sera effectué avant la fin de l'année 2006.

4 Dispositions relatives à la prise en compte de l'expérience et à la formation

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans les meilleurs délais pour ouvrir une négociation sur l'ensemble des sujets liés à la prise en compte de l'expérience et à la formation dans la fonction publique, avec pour objectif de parvenir à un accord avant la fin de l'année 2006. Elles valident d'ores et déjà les principes suivants.

4.1 Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et VAE

- La part de la promotion interne et des examens professionnels sera progressivement élargie dans les statuts de l'ensemble des corps de fonctionnaires ;
- des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle seront institués en substitution d'une épreuve sur programme d'un concours ou d'un examen professionnel ;
- L'expérience professionnelle devra permettre de déroger aux conditions de diplôme pour l'inscription aux concours, en respectant les spécificités d'accès aux professions réglementées ;
- l'expérience professionnelle sera valorisée dans les parcours professionnels, notamment pour les promotions ;
- les dispositifs existants pour faciliter la diversification des parcours professionnels, notamment le congé de formation mobilité, seront consolidés ;
- l'expérience professionnelle sera prise en compte pour faciliter les "secondes carrières" ;
- un congé de validation des acquis de l'expérience (VAE), imputable sur le droit individuel à la formation, sera institué.

4.2 Institution d'un droit individuel à la formation (DIF) dans la fonction publique

- Une nouvelle structuration des actions de formation, centrée sur le projet professionnel des agents (adaptation au poste, évolution du métier, acquisition de nouvelles compétences) sera adoptée ;
- un droit individuel à la formation (DIF) sera institué dans la fonction publique (20 heures par an, cumulables sur 6 ans). Il sera ouvert à l'ensemble des agents de la fonction publique, y compris les non titulaires ;
- une réflexion sur les problèmes liés à la " transférabilité " du DIF d'un employeur à un autre et à son impact sur la mobilité, sera entreprise (dispositif de mutualisation...).

5 Dispositions relatives au compte épargne temps (CET)

- Afin d'examiner notamment les rigidités du dispositif actuel, une réflexion sera entreprise sur les modalités d'accès et d'utilisation du CET, compte tenu des spécificités de chaque fonction publique, sur les modalités d'un éventuel reversement aux ayants droit ainsi que sur les problèmes liés à sa transférabilité.

Cette réflexion devra aboutir avant la fin de l'année 2006.

6 Dispositions relatives au dialogue social

Un groupe de travail avec les organisations syndicales formulera des propositions pour la fin de l'année 2006 sur la rénovation de dialogue social dans la fonction publique, avec notamment pour objectif une meilleure association des personnels et des employeurs aux concertations et une formalisation adéquate du cadre des discussions, en particulier pour prévoir des rendez-vous périodiques sur la GRH et les salaires.

7 Dispositions finales

- L'ensemble des textes statutaires prévus par le présent protocole seront formalisés et soumis aux organes consultatifs compétents pour juillet 2006 au plus tard.
- Les parties signataires conviennent de se réunir chaque semestre en formation de travail pour examiner les conditions de l'application du présent accord, notamment en ce qui concerne la politique de promotion professionnelle. La première réunion aura lieu au mois de septembre 2006.
- Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il sera alors réexaminé.

Ont signé le présent relevé de conclusions



Avec le ministre de la fonction publique
Christian JACOB



Marie-Claude KERVILLA
Secrétaire générale de l'Union des Fédérations
CFDT des Fonctions Publiques et Assimilés



Elisabeth DAVID
Secrétaire générale de l'Union
des Fédérations de fonctionnaires UNSA



Yves MISSAIRE
Délégué général INTERFON-CFTC
Union des fédérations de fonctionnaires CFTC

Annexe 1

Grille catégorie C

Echelons	Indices Bruts	Indices Majorés	Durée normale	Durée cumulée
Échelle 6				
EX	499	429		
7	479	415	4a	27a
6	449	393	4a	23a
5	422	374	3a	20a
4	394	358	3a	17a
3	375	345	3a	14a
2	360	334	2a	12a
1	343	323	2a	10a
Échelle 5				
11	446	391		30a
10	427	378	4a	26a
9	396	359	4a	22a
8	379	348	4a	18a
7	363	336	4a	14a
6	347	324	3a	11a
5	334	316	3a	8a
4	321	306	3a	5a
3	307	297	2a	3a
2	298	290	2a	1a
1	290	284	1a	
Échelle 4				
11	409	367		30a
10	382	351	4a	26a
9	374	344	4a	22a
8	360	334	4a	18a
7	343	323	4a	14a
6	333	315	3a	11a
5	320	305	3a	8a
4	307	297	3a	5a
3	298	290	2a	3a
2	290	284	2a	1a
1	287	282	1a	
Échelle 3				
11	388	354		30a
10	364	337	4a	26a
9	347	324	4a	22a
8	333	315	4a	18a
7	324	308	4a	14a
6	314	302	3a	11a
5	305	295	3a	8a
4	298	290	3a	5a
3	293	286	2a	3a
2	287	282	2a	1a
1	281	280	1a	

Annexe 2

Premier grade de la catégorie B-type

<i>Échelons</i>	<i>Premier grade du B-type</i>	<i>Premier grade cible</i>
13	IM 462	IM 462
12	IM 438	IM 438
11	IM 417	IM 417
10	IM 394	IM 394
9	IM 377	IM 383
8	IM 360	IM 369
7	IM 349	IM 361
6	IM 335	IM 351
5	IM 324	IM 338
4	IM 317	IM 324
3	IM 306	IM 318
2	IM 298	IM 302
1	IM 290	IM 296

Évolution de l'action sociale dans la fonction publique

Le présent accord a pour objet de définir les mesures qui seront mises en œuvre en matière d'action sociale dans la fonction publique.

L'action sociale relevant d'un accord entre l'employeur et ses agents, les propositions formulées par le ministre de la fonction publique concernent principalement les agents de la fonction publique de l'Etat.

Toutefois, des propositions dans ce domaine seront présentées aux organisations syndicales de la fonction publique hospitalière par le ministre de la santé et des solidarités dans le cadre des négociations qu'il entamera avec elles dans les prochains jours, en particulier sur les conditions et l'organisation du travail à l'hôpital.

Dans la fonction publique territoriale, des textes applicables dans la fonction publique de l'Etat servent aujourd'hui de fondement juridique pour un certain nombre d'aides accordées aux fonctionnaires territoriaux. Pour le reste des prestations d'action sociale, et dans le cadre de la discussion du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, un projet de protocole a été présenté au CSFPT du 16 novembre 2005, qui prévoit l'ouverture de discussion entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales concernées afin de définir un cadre législatif minimum pour l'action sociale qui puisse recueillir l'accord de toutes les parties.

Le Gouvernement et les organisations syndicales signataires réaffirment leur attachement au dialogue social et à la pratique contractuelle, instrument indispensable du progrès social dans la fonction publique et de la modernisation du service public.

Le Gouvernement et les organisations syndicales signataires sont convenus des dispositions suivantes :

1 Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale

La mise en œuvre de l'action sociale dans la fonction publique se fera sur la base d'une concertation avec les organisations syndicales dans l'esprit qui a présidé à l'élaboration du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat.

Le CIAS sera bien entendu associé à la mise en œuvre de la gestion déconcentrée de l'action sociale.

Une réflexion sera engagée, en 2006, concernant la création d'un comité d'orientation inter fonctions publiques sur l'action sociale.

En vue d'une meilleure information des agents de la fonction publique de l'Etat en matière d'action sociale, un guichet unique sera expérimenté dans les préfectures en 2006.

2 Dispositions relatives aux aides à la famille

2.1 Afin de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des jeunes parents qui le souhaitent, l'Etat employeur participera aux frais liés à la garde des enfants de 0 à 3 ans par le biais du chèque emploi service universel (Cesu).

La participation maximale de l'Etat sera variable en fonction des revenus annuels déclarés du ménage selon le barème suivant :

- 600 € 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 €

Le Cesu sera utilisable par les agents au plus tard en septembre 2006.

De plus, l'expérimentation du titre emploi service (TES) actuellement en cours dans certaines régions sera conduite à son terme fin 2006. Tous les enseignements seront alors tirés pour éventuellement remplacer en 2007 ce dispositif par le Cesu, en examinant les modalités d'une extension du périmètre de ce dernier.

Les crédits non consommés au terme de l'exercice budgétaire pourront être soit reportés sur l'exercice suivant, soit utilisés dans le cadre de la fongibilité des crédits d'action sociale et notamment en faveur des RIA (cf. 4).

2.2 Pour répondre au même objectif de maintien de l'activité professionnelle des jeunes parents, une amélioration du suivi des réservations de places en crèches sera conduite par les préfets afin d'optimiser le dispositif actuel de réservation. Ce suivi sera assuré au moyen de plates-formes placées auprès de chaque préfet de région. Une expérimentation sera conduite dans une région pilote au second semestre 2006.

2.3 Par ailleurs, chaque administration sera incitée à réaliser une crèche dans le cadre d'une construction de bâtiment neuf ou à l'occasion d'un regroupement de services dès lors que seraient présents sur le site un nombre minimum d'agents susceptibles d'avoir recours à ce service. Parallèlement, la réalisation de projets communs sur les différents modes de garde existants associant plusieurs partenaires des trois fonctions publiques et également du secteur privé sera privilégiée. Un travail en ce sens sera poursuivi avec le Conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales.

3 Dispositions relatives au logement et à la mobilité

3.1 Chaque préfet dispose d'un droit de réservation de logements sociaux dont 5% au moins au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat. Toutefois, la gestion de ce contingent de réservation n'apparaissant pas toujours optimale, une instruction sera adressée aux préfets au 1er trimestre 2006, afin qu'ils recensent le parc dont ils disposent et en assurent un meilleur suivi.

Par ailleurs, une expérimentation sera conduite en 2006, en région Ile-de-France, avec la création d'une plate-forme permettant une meilleure connaissance des besoins locaux, des programmes de construction et du suivi du parc réservé. Cette expérimentation fera l'objet d'une médiatisation afin de la promouvoir et de favoriser son extension en cas de réussite, en 2007.

De plus, certaines préfectures seront invitées à expérimenter la mise en place d'un guichet unique d'accès au logement destiné notamment aux nouveaux arrivants dans la fonction publique de l'Etat.

En outre, une meilleure information des agents des trois fonctions publiques devra être recherchée s'agissant des prestations sociales auxquelles ils peuvent prétendre.

Une réflexion sera conduite pour répondre à la situation des agents devant faire face à des cas d'urgence ou de force majeure.

Enfin, des contacts seront pris avec le ministère de l'Équipement afin de refaire un point sur les crédits de réservation interministérielle de logement.

3.2 Afin de mieux prendre en compte la hausse des prix de l'immobilier dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, mais également de tenir compte de certaines sujétions pour les agents affectés en ZUS, le montant de l'aide à l'installation des personnels (AIP) sera revalorisé au plus tard en septembre 2006, et son montant sera porté de 609 € à 700 €.

Par ailleurs, une aide d'un montant de 350 € sera également accordée aux agents affectés dans les autres régions.

Cette aide, qui est réservée aux primo-arrivants dans la fonction publique, sera désormais attribuée en l'absence de tout plafond indiciaire aux agents effectuant un déplacement d'au moins 70 km par rapport à leur domicile.

3.3 Une aide au paiement du dépôt de garantie (deux mois de caution de loyers) sera instaurée en septembre 2006 au plus tard afin de faciliter l'installation des agents à la suite d'une mobilité rendue nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n°90-437 du 28 mai 1990. Cette aide prendra la forme d'un prêt à taux zéro, plafonné à 1 000 €, remboursable de manière étalée sur 3 ans.

Par ailleurs, un groupe de travail interministériel sera mis en place en vue de l'instauration d'une garantie de l'Etat employeur accordée aux propriétaires.

4 Dispositions relatives à la restauration

4.1 Un projet de déconcentration sera lancé en 2006 afin de confier de nouvelles responsabilités aux préfets de région pour développer la qualité de la restauration collective, professionnaliser la gestion des restaurants inter administratifs (RIA), adapter l'offre de restauration aux besoins des agents et favoriser la mutualisation des structures de restauration. Les préfets seront aidés par une plate-forme régionale et bénéficieront d'une délégation de crédits de fonctionnement et d'investissement. Une première expérimentation de plate-forme sera menée dès cette année en Région Centre.

4.2 Un plan triennal ou quinquennal de réhabilitation des RIA sera mis en place. Toutefois en 2006, dans le cadre de la fongibilité des crédits d'action sociale, une priorité sera accordée pour répondre aux besoins de crédits exprimés dans ce domaine.

4.3 Un bilan devra être dressé sur la situation des agents n'ayant pas actuellement accès à la restauration administrative en vue d'une réflexion sur les différentes possibilités pouvant exister (conventionnement avec le secteur privé et d'autres administrations, titre restaurant...).

5 Diverses mesures

5.1 Dispositions relatives au changement de résidence

- L'indemnité de changement de résidence sera majorée de 20% au 1er juillet 2006 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. De même, la notion d'enfants à charge sera étendue à la notion de personne à charge permettant ainsi de prendre en considération la situation familiale de certains agents.
- Une réflexion sera conduite au cours de l'année 2006 afin d'envisager une extension de l'indemnité de changement de résidence dans les cas de mobilité volontaire des agents dans le cadre d'un projet de parcours professionnel élaboré au cours des bilans approfondis tous les 5/15 ans.
- Une autre réflexion sera engagée concernant une simplification du calcul de l'aide.

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2000 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

5.2 Dispositions relatives aux aides aux déplacements

- Le montant des indemnités kilométriques allouées aux fonctionnaires sera revalorisé au cours du premier trimestre 2006, selon les barèmes suivants :
- Des expérimentations seront conduites afin de mieux prendre en compte les déplacements des personnels affectés dans les grandes métropoles et d'aider au développement des transports collectifs.

Ces expérimentations seront notamment mises en oeuvre dans les agglomérations lilloise, lyonnaise et nantaise. Un bilan de ces expérimentations sera dressé après une année de mise en oeuvre.

5.3 Dispositions diverses

- Une réflexion sera engagée en 2006, d'une part, sur la possibilité d'attribution du supplément familial de traitement en fonction du rang et du nombre d'enfants, sur ses modalités de versement, d'autre part, sur les conditions d'attribution de prestations d'action sociale pour prendre en compte la diversité des situations familiales.
- Un groupe de travail sera constitué dès février 2006 sur le thème de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique. Il sera chargé d'expertiser l'ensemble des pistes de réflexion.
- Un travail sera engagé avec la Cnaf afin de disposer d'un bilan sur le chèque vacance et son utilisation.

Sans préjudice des compétences du CIAS, l'ensemble des mesures présentées ci-dessus répondent aux attentes des agents et un soin tout particulier sera mis dans l'information de proximité des agents sur l'accès aux prestations d'action sociale. Dans ce cadre, si la mise en place de guichets uniques dans certaines préfectures s'avère efficace, ces structures seront très rapidement généralisées dans chaque département.

6 Dispositions finales

- Les parties signataires conviennent de se réunir chaque semestre en formation de travail pour examiner les conditions de l'application du présent accord. La première réunion aura lieu au mois de septembre 2006.
- Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il sera alors réexaminé.

Ont signé le présent relevé de conclusions



Avec le ministre de la fonction publique

Christian JACOB



Marie-Claude KERVELLA

Secrétaire générale de l'Union des Fédérations

CFDT des Fonctions Publiques et Assimilés



Elisabeth DAVID

Secrétaire générale de l'Union
des Fédérations de fonctionnaires UNSA



Yves MISSAIRE

Délégué général INTERFON-CFTC

Union des fédérations de fonctionnaires CFTC



Rapport d'activité ministériel

Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale

de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère

Fonction publique : faits et chiffres

Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -,

ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent

Ressources humaines

Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH

groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération

Emploi public

Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques,

et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment

Statistiques

La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du

bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes.

Perspectives

Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective

de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études

Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier,

Intr@doc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés

dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude... Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique