



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les relevés de conclusion du 21 février 2008

DGA FP



PHARE

POINT PHARE

POINT PHARE





MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les relevés de conclusion du 21 février 2008



Sommaire

I - Relevé de conclusion relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la Fonction publique

- 1 - Calendrier des négociations salariales 3
- 2 - Champ des négociations salariales 3

II - Relevé de conclusion relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la Fonction publique

- 1 - Dispositif général de garantie du traitement indiciaire 5
- 2 - Dispositions destinées à prévenir d'éventuelles pertes de pouvoir d'achat 6

III - Relevé de conclusion relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique

- 1 - Une analyse des nouveaux mécanismes d'avancement de grade 9
- 2 - Assurer l'attractivité des carrières dans la durée 9

IV - Relevé de conclusion relatif à l'indemnisation des comptes épargne-temps dans la Fonction publique

- 1 - Assouplir les conditions d'utilisation des jours épargnés 12
- 2 - Réduire les stocks de jours accumulés dans la FPE et la FPT pour les agents qui estiment ne pas pouvoir les consommer 12
- 3 - Perspectives relatives au dispositif pour l'avenir : offrir plus de choix aux agents quant au mode de consommation des CET 13

V - Relevé de conclusion relatif l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la Fonction publique

- 1 - Accompagner la montée en charge du nouveau dispositif de protection sociale complémentaire dans la Fonction publique 14
- 2 - Mieux tenir compte des besoins liés au logement et aux transports dans les grandes agglomérations 14
- 3 - Mieux tenir compte des besoins liés à la restauration de certains agents 15

I - Relevé de conclusion relatif au nouveau cadre des négociations salariales dans la Fonction publique

1 Calendrier des négociations salariales

Un nouveau mécanisme de négociation salariale est proposé dès 2008 afin d'assurer une meilleure articulation du calendrier de la négociation salariale avec celui de la programmation budgétaire et celui de l'examen parlementaire des lois de finances de l'Etat et des lois de financement de la sécurité sociale.

A ce titre, le principe d'une négociation salariale selon deux rythmes est retenu :

- une négociation triennale au printemps 2008 avec les partenaires sociaux pour fixer les orientations salariales qui seront suivies sur les trois années ultérieures, notamment les mesures générales (dont l'évolution de la valeur du point Fonction publique au regard de l'inflation prévisionnelle) qui s'appliqueront à tous les agents publics ;
- des négociations annuelles au printemps de chaque année pour les exercices de 2009 à 2011 afin d'établir un suivi et définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.

2 Champ des négociations salariales

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

Ainsi, la négociation triennale abordera notamment :

- l'évolution de la valeur du point Fonction publique et son calendrier ; dans le nouveau cadre du budget pluriannuel, cette évolution sera fixée au printemps 2008 pour la période 2009-2011 ;
- l'évolution des grilles en tenant compte de la durée réelle de carrière effectuée par les agents dans la durée ;

Les négociations annuelles intégreront notamment :

- l'examen de la mise en œuvre des mesures de l'année antérieure ;
- la présentation par le Gouvernement des mesures catégorielles développées dans les différents ministères et celle de la mise en œuvre du principe de retour à 50 % des gains de productivité du service public ;
- l'examen du mécanisme de garantie du pouvoir d'achat au regard de sa mise en œuvre ;
- l'intéressement collectif aux résultats du service et les principes de la reconnaissance de la valeur professionnelle de chaque agent.

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

Les négociations nationales préciseront en tant que de besoin les thèmes ou points pouvant donner lieu à déclinaison ou enrichissement dans le cadre de négociations aux niveaux pertinents, ceci sans préjudice des résultats des négociations en cours sur la rénovation du dialogue social qui, le cas échéant, compléteront ou préciseront le présent paragraphe.

Les négociations s'appuieront sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations élaborées notamment à partir des travaux menés dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat.

Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour examiner les conditions et modalités de mise en œuvre du présent relevé sans préjudice des concertations préalables à l'adoption des mesures nécessaires à son application.

Ont signé le présent relevé de conclusion

Fait à Paris, le jeudi 21 février 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique

Eric WOERTH



Pour l'Union des fédérations CFTD
des fonctions publiques et assimilées



Pour l'Union des Fédérations
de fonctionnaires CFTC



Pour la Fédération hospitalière de France



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique

André SANTINI



Pour l'Union des fédérations
de fonctionnaires UNSA-Fonctionnaires



Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



II - Relevé de conclusion relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la Fonction publique

1 Dispositif général de garantie du traitement indiciaire

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

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité unique d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée sera versée aux agents concernés. Le montant de la prime instituée par le décret n° 2007-1731 du 7 décembre 2007 n'est pas pris en compte dans le montant de la prime de garantie.

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

La situation des agents non titulaires employés de manière continue sur la période de référence et rémunérés par référence à une grille indiciaire sera examinée.

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

Ce dispositif sera mis en place dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour examiner les conditions et modalités de mise en œuvre du présent relevé sans préjudice des concertations préalables à l'adoption des mesures nécessaires à son application.

Annexe

Projet d'échelonnement indiciaire des grades et emplois de la catégorie C

E6			E6 au 1//10/2008 projet			
Echelon	IB	IM	IB	IM	pts IM sup	gain/éch
8	499	430	499	430	0	14
7	479	416	479	416	0	22
6	449	394	449	394	0	17
5	422	375	424	377	2	17
4	394	359	396	360	1	13
3	375	346	377	347	1	11
2	360	335	362	336	1	11
1	343	324	347	325	1	

E5			E5 au 1//10/2008 projet			
Echelon	IB	IM	IB	IM	pts IM sup	gain/éch
11	446	392	446	392	0	13
10	427	379	427	379	0	17
9	396	360	398	362	2	12
8	379	349	380	350	1	12
7	363	337	364	338	1	10
6	347	325	351	328	3	10
5	334	317	336	318	1	10
4	321	307	322	308	1	10
3	307	298	307	298	0	4
2	298	291	302	294	3	3
1	290	285	298	291	3	

E4			E4 au 1//10/2008 projet			
Echelon	IB	IM	IB	IM	pts IM sup	gain/éch
11	409	368	413	369	1	13
10	382	352	389	356	4	11
9	374	345	374	345	0	10
8	360	335	360	335	0	10
7	343	324	347	325	1	9
6	333	316	333	316	0	8
5	320	306	323	308	2	8
4	307	298	310	300	2	5
3	298	291	303	295	4	5
2	290	285	297	290	2	1
1	287	283	296	289	1	

E3			E3 au 1//10/2008 projet			
Echelon	IB	IM	IB	IM	pts IM sup	gain/éch
11	388	355	388	355	0	17
10	364	338	364	338	0	12
9	347	325	348	326	1	7
8	333	316	337	319	3	7
7	324	309	328	312	3	7
6	314	303	318	305	2	5
5	305	296	310	300	4	5
4	298	291	303	295	4	4
3	293	287	298	291	3	2
2	287	283	296	289	1	1
1	280	283	294	288	0	

Ont signé le présent relevé de conclusion

Fait à Paris le jeudi 21 février 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique



Pour l'Union des fédérations
CFDT des fonctions publiques
et assimilées



Pour l'Union des Fédérations
de fonctionnaires CFTC



Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



III - Relevé de conclusion relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique

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

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'emplois afin de déterminer les adaptations ou évolutions nécessaires.

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 de l'amélioration de la qualité du service rendu et de la logique de reconnaissance des métiers et des filières de la Fonction publique ainsi que de l'attractivité des carrières professionnelles dans la durée.

Cet examen devra répondre aux objectifs suivants :

- reconstruire complètement les grilles indiciaires en tenant compte de l'allongement des carrières effectuées par les agents en commençant par les catégories A et B ;
- mieux équilibrer la part de l'ancienneté dans les avancements indiciaires et offrir de meilleures perspectives de carrière en dynamisant notamment les passages de grades afin de mieux reconnaître la valeur professionnelle des agents ;
- favoriser la mobilité ;
- mieux reconnaître les qualifications nécessaires à l'évolution des missions du service public.

Les signataires prennent acte des intentions du Gouvernement en matière de redéfinition des politiques indemnitaires annexées au présent relevé dans la perspective de l'ouverture d'un chantier particulier sur ces sujets.

Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour examiner les conditions et modalités de mise en œuvre du présent relevé sans préjudice des concertations préalables à l'adoption des mesures nécessaires à son application.

Ont signé le présent relevé de conclusion

Fait à Paris, le jeudi 21 février 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique

Eric WOERTH



Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilées



Pour l'Union des Fédérations
de fonctionnaires CFTC



Pour la Fédération hospitalière de France



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique

André SANTINI



Pour l'Union des fédérations
de fonctionnaires UNSA-Fonctionnaires



Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Réorienter la politique indemnitaire

Engager la redéfinition des politiques indemnitaires

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

Il convient de privilégier une architecture prenant en compte :

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

IV - Relevé de conclusion relatif à l'indemnisation des comptes épargne-temps dans la Fonction publique

1 Assouplir les conditions d'utilisation des jours épargnés

Dès 2008 les modalités de consommation des jours de travail supplémentaires épargnés (CET) seront assouplies, pour mieux répondre aux souhaits des agents et aux contraintes de fonctionnement du service public.

Ainsi, les règles de gestion des comptes tenant au préavis, au nombre minimal de jours à prendre, au délai de péremption et au minimum de jours épargnés avant consommation seront revues.

De façon générale, pour garantir la bonne organisation et la continuité du service, les employeurs et les organisations syndicales pourront négocier localement des dates concertées de prise de jours de repos.

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

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

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

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

3

Perspectives relatives au dispositif pour l'avenir : offrir plus de choix aux agents quant au mode de consommation des CET

Au-delà de la possibilité offerte au point précédent, d'autres modes de consommation des jours stockés sur les CET seront offerts aux agents qui le souhaitent. Le régime futur des CET s'appuiera sur trois options offertes aux agents :

- une sortie en temps : en toute hypothèse comme aujourd'hui, les agents auront la garantie de pouvoir utiliser des jours épargnés sous la forme de jours de congé ;
- une sortie en épargne retraite : les jours épargnés au-delà d'un seuil ont vocation à être transformés en épargne retraite afin d'augmenter le montant de la pension. Un système de réversion aux ayants droit s'appliquera. L'épargne retraite se présentera sous la forme d'achat de points de retraite dans le cadre du régime additionnel sur les primes (RAFP) ;
- une sortie sous forme de monétisation par paiement immédiat (montant exclu du calcul de la Gipa).

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

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

Une négociation spécifique sera engagée sur ces sujets avec les organisations syndicales.

Ont signé le présent relevé de conclusion

Fait à Paris, le jeudi 21 février 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique

Eric WOERTH



Pour l'Union des fédérations
de fonctionnaires UNSA-Fonctionnaires



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique

André SANTINI



Pour l'Union des fédérations
de fonctionnaires CFTC



V - Relevé de conclusion relatif à l'amélioration des politiques sociales pour mieux prendre en compte les besoins des agents dans la Fonction publique

1 Accompagner la montée en charge du nouveau dispositif de protection sociale complémentaire dans la Fonction publique

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 œuvre 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.

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

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

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

- AIP : le plafond sera porté à 900 euros en Ile-de-France, PACA et ZUS (actuellement 700 €) et 500 euros (actuellement 350 €) dans le reste de la France ;
- prêt mobilité pour les agents s'installant en Ile-de-France, PACA et ZUS : le montant plafond sera porté à 2 000 euros (actuellement 1 000 €).

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

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

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

Il y a lieu d'engager une étude sur les enjeux d'un accompagnement des coûts générés par le logement des enfants des agents poursuivant leurs études hors de la résidence familiale en analysant notamment les dispositifs d'ores et déjà mis en place dans certains ministères.

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

3 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 de chaque agent a été lancée en décembre 2007. Cette étude ambitieuse, qui vise à permettre à tous les agents de bénéficier d'une ou plusieurs solutions de restauration sera menée sur 18 mois. Un point d'étape sera fait avec les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2008.

Dans la fonction publique hospitalière, la Fédération hospitalière de France ouvrira une concertation spécifique sur la politique sociale d'ici la fin du premier semestre 2008.

Le Gouvernement prendra l'initiative de réunir toutes les parties prenantes pour une concertation spécifique d'ici la fin du premier semestre 2008 sur les politiques sociales dans la Fonction publique territoriale.

Ont signé le présent relevé de conclusion

Fait à Paris, le jeudi 21 février 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique

Eric WOERTH



Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilées



Pour l'Union des Fédérations
de fonctionnaires CFTC



Pour la Fédération hospitalière de France



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique

André SANTINI



Pour l'Union des fédérations
de fonctionnaires UNSA-Fonctionnaires



Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Fait à Paris, le jeudi 13 mars 2008

Avec le ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique

Eric WOERTH



Pour l'Union Inter-Fédérale des Agents
de la Fonction publique Force Ouvrière



Avec le Secrétaire d'Etat
chargé de la Fonction publique

André SANTINI





Fonction publique : faits et chiffres

La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la Fonction publique, correspond au volume I du « Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique », dont sont extraits des « chiffres-clefs ». Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

Politiques d'emploi public

Ce rapport constitue le volume II du « Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique ». Il traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour les trois fonctions publiques, avec leurs points communs et leurs spécificités. Il présente en particulier les projets en cours, de la gestion des connaissances à celle des compétences.

Ressources humaines

Cette collection rassemble les informations synthétiques concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération, la gestion des agents de la Fonction publique... présentées sous formes de brochures ou de « fiches pratiques » pédagogiques à l'intention du grand public.

Etudes et perspectives

Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la Fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).

Statistiques

La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « 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. Elle convient particulièrement aux chercheurs et aux statisticiens.

Point PAhre

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.

IntraDoc

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...