

ANNEXE 3

RELEVES DE CONCLUSIONS SUR L'AMELIORATION DES CARRIERES ET SUR L'EVOLUTION DE L'ACTION SOCIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

(Extraits du volet statutaire)



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Relevé de conclusions sur l'amélioration des
carrières dans la fonction publique
2006-2008**

Janvier 2006

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 œuvre 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 diffusé 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 1^{er} 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 3 ou 4 grades (échelle 3 à échellé 6) selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Elles débiteront 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 œuvre 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 nommés 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 1^{er} grade des corps de catégorie B-type seront alignés sur ceux du 1^{er} 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 1/6^{ème} 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 inférieure 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 CDI, 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 ;

ANNEXE 1

GRILLE CATÉGORIE C

Echelons	Indices Bruts	Indices Majorés	Durée normale	Durée cumulée
ECHELLE 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
ECHELLE 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	
ECHELLE 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	
ECHELLE 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

Echelons	Premier grade du B-type	Premier grade cible
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