



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 échelle 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 ;

- 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

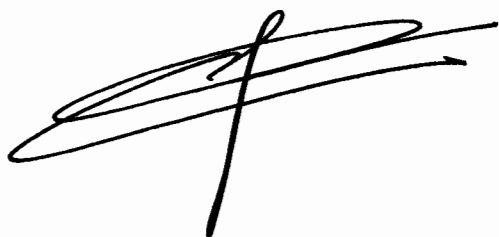
Un groupe de travail avec les organisations syndicales formulera des propositions pour la fin de l'année 2006 sur la rénovation de dialogue social dans la fonction publique avec notamment pour objectif une meilleure association des personnels et des employeurs aux concertations et une formalisation adéquate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

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 KERVELLA
Secrétaire Générale de l'Union des Fédérations
C.F.D.T. 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