

Document de programmation et d'orientation sur les salaires et le pouvoir d'achat
dans la fonction publique pour la période 2009-2011

Préambule :

Les évolutions salariales concernant l'année 2008 ont fait l'objet du relevé de conclusions du 21 février 2008. Ce relevé de conclusions organise par ailleurs le nouveau cadre des négociations salariales dans la fonction publique.

Ainsi, le présent document fixe les orientations salariales pour les 3 versants de la fonction publique au titre de la période 2009-2011. Ces orientations serviront de cadre de référence aux discussions et aux travaux que les employeurs de la fonction publique et les représentants des fonctionnaires engageront ensemble.

Pour la fonction publique de l'Etat, ce nouveau cadre permet l'articulation du calendrier de la négociation salariale avec celui du budget pluriannuel. Il s'inscrit dans l'objectif de retour à l'équilibre de l'ensemble des finances publiques en 2012 ainsi que dans le respect du principe de retour à 50 % des économies induites par le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux.

Parmi ces éléments assurant la progression du pouvoir d'achat, figurent en tout premier lieu les améliorations catégorielles apportées en matière statutaire et indemnitaire qu'il s'agisse des mesures à caractère transversal bénéficiant à l'ensemble d'une catégorie ou à des plusieurs catégories d'agents au sein des différentes administrations, et de mesures plus spécifiques à une administration en fonction des objectifs propres à son plan de GRH. Leur financement résultera du retour à hauteur de la moitié des gains de productivité résultant de l'évolution des effectifs.

Le présent document comporte sur la période 2009-2011 :

- la programmation de mesures assurant le maintien du pouvoir d'achat du traitement des agents : celles-ci comprennent d'une part la valeur du point et, d'autre part, le dispositif de garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat du traitement indiciaire (GIPA) mise en œuvre à partir de 2008.
- La prise de mesures spécifiques, immédiates et concrètes, au regard de l'impact du prix des carburants sur le pouvoir d'achat des agents publics et de la nécessité d'accompagner le développement des modes de déplacement respectueux de l'environnement. A ce titre, l'employeur accroîtra son niveau et son champ de participation par un ensemble de mesures couvrant ces problèmes concrets ;
- Les orientations relatives à l'évolution des autres composantes de la rémunération, s'agissant en particulier des objectifs touchant à l'évolution des grilles ainsi que des primes et indemnités.
- Le développement de la prise en compte du mérite, individuel et collectif, constitue un axe central de la politique salariale du gouvernement sur cette période.
- L'évolution du coût des carburants et la nécessité d'accompagner le développement des modalités de déplacement respectueuses de l'environnement implique une intervention accrue de l'employeur en faveur de ses salariés. Un ensemble de mesures sont proposées couvrant l'ensemble des problématiques.

La plupart de ces mesures ont vocation à s'appliquer aux trois versants de la fonction publique tout en respectant le principe de libre administration des collectivités locales.

Afin de suivre, et de définir si nécessaire des mesures d'ajustement à celles figurant ci-après, il est rappelé que des négociations annuelles auront lieu au printemps de chaque année, pour les années 2009 à 2011.

*

* *

I. PROGRAMMATION DES MESURES GARANTISSANT LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DU TRAITEMENT INDICIAIRE POUR LA PERIODE 2009-2011.

1.1 Dispositif de sauvegarde du pouvoir d'achat sur la période

Conformément aux engagements intervenus en février 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat interviendra en 2008 et au titre de la période 2007-2010 afin de rétablir la situation des agents qui auraient subi une perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire.

Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est venu concrétiser cet engagement.

Le dispositif reçoit une application générale en 2008 et 2011. En 2009 et 2010, la GIPA sera en outre servie aux agents bloqués au sommet de leur corps ou de leur grade et aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 faisant valoir leur droit à la retraite avant 2011. **Ce calendrier de mise en œuvre concerne les trois versants de la fonction publique**

Les premiers versements au titre de 2008 seront mis en paiement dès l'automne.

Un comité de suivi est mis en place avec l'ensemble des employeurs pour s'assurer de la mise en œuvre dans les meilleurs délais du dispositif.

Un bilan sera effectué au sein de chaque administration **et donnera lieu à information des comités techniques paritaires**. Un premier bilan d'ensemble sera conduit avec les organisations syndicales d'ici la fin de l'année.

Afin de tenir compte du pic d'inflation en 2008, le Gouvernement fera jouer à nouveau en 2009 la garantie individuelle de pouvoir d'achat. Elle interviendra pour l'ensemble des agents des 3 versants de la fonction publique ayant subi une perte du pouvoir d'achat de leur traitement indiciaire sur la période allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. Ainsi, la situation individuelle de tous les agents publics éligibles des trois fonctions publiques fera l'objet d'un examen en 2009.

1.2 Evolution de la valeur du point :

- une évolution de + 0,5 % interviendra chaque année au 1^{er} juillet au cours de la période 2009-2011
- en outre, une hausse complémentaire de + 0,3 % est retenue au 1^{er} octobre 2009

Conformément aux stipulations de l'accord du 21 février 2008, les négociations annuelles au printemps 2009 à 2011 permettront d'établir un suivi et de définir, si nécessaire, des mesures d'ajustement.

1.3 Situation de la grille indiciaire de la catégorie C

- Pour 2008 :

Les engagements pris en février 2008 pour assurer le maintien du pouvoir d'achat comportent la revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie C par l'attribution de points d'indice différenciés à compter du 1^{er} octobre 2008.

Compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet, la structure du projet de grille de la catégorie C figurant en annexe du relevé de conclusion relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la fonction publique du 21 février 2008 est modifiée comme suit :

- la mesure de revalorisation, initialement prévue pour le 1^{er} octobre, est avancée. Elle entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2008.
- deux points seront ajoutés au premier et au deuxième échelon des échelles 3 et 4 ;
- un point sera ajouté au troisième échelon de l'échelle 3 et au premier échelon de l'échelle 5.

- Pour 2009-2011 :

Pour la période couverte par le présent document, la situation de la catégorie C au regard des évolutions du SMIC sera examinée dans le cadre des négociations annuelles mentionnées dans le préambule. Plus largement, la refonte complète des grilles, en commençant par ces des corps de catégories A et B, n'exclut pas que, dans une perspective pluriannuelle, les corps et cadres d'emploi relevant de la catégorie C en bénéficient à leur tour.

II. PROGRAMMATION DES MESURES AFIN DE MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES CHARGES LIEES AUX TRANSPORTS TOUT EN FAVORISANT LE DEVELOPPEMENT DE MODES DE TRANSPORTS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT.

L'évolution du coût des carburants et le développement des modalités de déplacement respectueuses de l'environnement nécessitent une intervention accrue des employeurs publics à l'égard de leurs salariés. A ce titre, plusieurs mesures sont proposées :

2-1 Revalorisation des indemnités kilométriques :

Les agents des trois versants de la fonction publique utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leur activité professionnelle bénéficient d'une indemnité kilométrique de la part de leur employeur.

Le barème des indemnités kilométriques n'a pas été actualisé depuis avril 2006 alors même que l'évolution des prix du carburant, qui est une des composantes de ce barème, a sensiblement évolué.

Afin de corriger cette situation, le Gouvernement propose une revalorisation correspondant à l'impact de l'évolution du prix des carburants depuis la revalorisation de 2006, au sein du barème des indemnités kilométriques, soit une augmentation de 10,7% des indemnités kilométriques. Cette augmentation s'applique au 1^{er} août 2008 pour l'ensemble des fonctionnaires utilisant leur véhicule de service pour leur activité professionnelle.

(Le tableau sera remis en séance)

2-2 Assouplissement des conditions relatives aux titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels travaillant hors Ile-de-France.

Le dispositif de participation de l'employeur aux frais de déplacements domicile-travail a été sensiblement élargi à compter de fin 2006 pour les agents travaillant hors d'Ile de France. Ce nouveau dispositif s'inspire pour une large part aux modalités de participation en vigueur en Ile de France.

Au vu des premiers éléments concernant la mise en œuvre progressive du nouveau dispositif depuis 2007, un nouvel assouplissement apparaît nécessaire afin de répondre à la diversité des offres locales d'abonnement qui ne correspond pas nécessairement à l'offre de la région parisienne.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2009, tous les types de cartes et abonnements mensuels ainsi que les cartes et abonnements hebdomadaires pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur en cohérence avec la politique locale de prise en charge des déplacements.

Par ailleurs, prenant en compte les initiatives de certaines collectivités locales en la matière, l'ensemble des employeurs publics seront invités à mettre en cohérence les plans de déplacements de leurs agents afin de favoriser le développement durable.

2-3 Aide directe aux agents utilisant leur véhicule pour les trajets domicile – travail lorsqu'il n'y a pas de transports collectifs

Le Premier ministre a souhaité, au bénéfice de l'ensemble des salariés, la mise en place d'un dispositif d'aide directe lorsque l'offre de transports collectifs est inexistante ou insuffisante.

Une concertation nationale interprofessionnelle entre les partenaires sociaux est sollicitée sur les conditions et modalités de cette aide d'ici mi-septembre 2008.

Au vu des orientations qui seront retenues à l'issue de ces échanges, une concertation sera également engagée, au sein de la fonction publique, avec les partenaires sociaux sur les conditions et modalités de prise en compte de la situation des agents publics contraints d'utiliser leur véhicule personnel et de supporter des coûts de trajet élevés pour se rendre à leur lieu de travail. L'examen portera aussi sur les situations que rencontrent des agents confrontés à des horaires spécifiques.

III. ORIENTATIONS AFIN DE FACILITER LA POLITIQUE DE GESTION DES CARRIERES AU NIVEAU DES ADMINISTRATIONS

La réglementation actuelle définit parfois de façon transversale les proportions respectives du recrutement externe, du recrutement interne et de la promotion interne.

Cette situation peut dans certains cas ne pas permettre aux administrations d'adapter au mieux leurs recrutements selon les profils recherchés et leur politique de gestion des promotions ou de requalifications. Elle ne permet à un nombre suffisant d'agent de bénéficier de perspectives de promotions internes.

Aussi, au cours de la période 2009-2011, le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique fera bénéficier les ministères d'assouplissements réglementaires leur permettant de déterminer, après concertation au sein des CTP compétents :

- la répartition des postes entre concours externes et internes ;
- la part réservée à la promotion interne au choix ;
- le recours à la clause de sauvegarde qui permet de déterminer la part des recrutements réservée à la promotion interne, en l'absence de recrutement par concours. Cette clause sera assouplie.

IV. PROGRAMMATION ET ORIENTATIONS DE LA REFORME DES GRILLES INDICIAIRES, CONFORMEMENT AUX ENGAGEMENTS PRIS EN FEVRIER DANS LA PERSPECTIVE DE LA MISE EN PLACE DES FILIERES METIERS

Conformément aux engagements pris dans le relevé de conclusion relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires de la fonction publique, signé le 21 février 2008, des travaux seront engagés dès 2008 pour l'ensemble de la fonction publique, sur la reconstruction des grilles en commençant par les catégories A et B sur la période 2009-2011. Les grilles de la catégorie C seront également concernées à leur tour par ces travaux. Ceux-ci devront s'inscrire dans la perspective de la mise en place des filières métiers.

4-1 Orientations générales

L'ampleur d'un chantier de reconstruction des grilles, portant nécessairement sur plusieurs années, impose d'en arrêter préalablement les principes en fonction, d'une part, des objectifs de GRH recherchés (meilleure reconnaissance des qualifications, attractivité, meilleure prise en compte des métiers et des résultats obtenus, progression de carrière fondée sur la valeur et l'expérience professionnelle) et, d'autre part, des politiques publiques touchant à la modernisation des administrations, à la maîtrise de la dépense publique et à l'équilibre des régimes de retraite.

Ce processus de refonte ou d'amélioration des grilles ne peut s'envisager que concomitamment à des processus de fusion ou d'harmonisation des statuts, d'ouverture des viviers et d'élargissement des parcours professionnels à l'instar des réformes intervenues en 2006-2007 pour la catégorie C et le nouveau corps fusionné des attachés en application des accords de janvier 2006.

Ces travaux devront donc s'inscrire en cohérence avec les perspectives dégagées, après concertation, à partir du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, s'agissant des évolutions structurelles de l'architecture actuelle des corps, selon une logique de reconnaissance des métiers et des filières. Ces concertations, ouvertes le 9 juin 2008 avec les organisations syndicales, se poursuivront à l'automne 2008.

Dans ce contexte, il est prématuré de préjuger de la structure et de l'ampleur des réformes statutaires qui pourraient être engagées dans ce cadre (fusions de corps, passage d'une organisation en corps à des cadres statutaires...) et des conséquences éventuelles qu'elles pourraient avoir sur les grilles actuelles.

Pour autant, afin que ces travaux puissent s'engager dès l'automne 2008, il est nécessaire de poser les principes généraux suivants pour encadrer ces évolutions, tels que notamment :

- mieux différencier les débuts de grille en fonction des niveaux de qualification requis pour l'exercice des métiers concernés, tout en rétablissant une plus grande attractivité des débuts de carrière compte tenu des niveaux de recrutement attendus ;
- accroître l'attractivité en fin de carrière en permettant l'accès à des niveaux de rémunération plus élevés tout en procédant à un allongement global de la durée des grilles en cohérence avec la durée effective des carrières professionnelles ;
- développer et valoriser les étapes liées aux avancements de grade ou aux changements de corps, pour qu'elles jouent un rôle plus important en termes d'attractivité et de progression de la rémunération ;
- simplifier la gestion des rémunérations et maîtriser la progression du GVT en identifiant mieux un « socle » comportant une progression annuelle et régulière, au fur et à mesure de la « capitalisation » de l'expérience professionnelle, dans le cadre de carrières plus longues, et des marges de différenciation selon le niveau des fonctions exercées et les résultats individuels et collectifs le cas échéant.

4-2 Compte tenu de ces objectifs, les orientations suivantes sont retenues à compter de 2009 pour les fonctionnaires des 3 versants de la fonction publique.

Assurer une meilleure prise en compte du niveau de qualification lors du recrutement (objectif 1).

- L'amélioration de la condition enseignante déterminera une revalorisation des rémunérations en début de carrière, compte tenu des nouvelles conditions de recrutement des corps enseignants dans le cadre de la concertation ouverte spécifiquement sur ce point par le Gouvernement.
- Les évolutions statutaires des corps de catégorie A de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que des cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale

seront examinées au regard de celles qui seront retenues dans le cadre de la réforme des grilles des enseignants, en tenant compte, toutefois, des spécificités du métier d'enseignant.

- Pour ce qui concerne les grilles de catégorie B, une distinction sera opérée entre les corps sanitaires et sociaux, pour lesquels des réflexions portant sur l'évolution de leur métier, et en particulier sur le métier d'infirmier, ont été engagées, et les autres corps ou cadres d'emplois de catégorie B. Afin de maintenir l'attractivité des corps et cadres d'emplois de B-type, il est envisagé que, en toute hypothèse, l'indice brut du bas de leur grille indiciaire soit porté à l'indice 325.

Assurer l'attractivité des fins de carrière en tenant compte de la durée réelle des carrières et en valorisant les avancements de grade ou l'exercice de responsabilités particulières (objectifs 2, 3 et 4).

- S'agissant de la catégorie B : pour les corps de B type administratif, des corps de B type technique, des corps de B-CII (classement indiciaire intermédiaire) technique, des corps de greffiers et des corps de contrôleurs du travail ainsi que pour les cadres d'emplois équivalents, une refonte de leurs grilles sera engagée dès 2009. Sous réserve des spécificités liées aux métiers concernés, cette refonte comportera un objectif d'harmonisation dans un même espace statutaire et indiciaire et le recrutement initial dans cet espace indiciaire pourra s'opérer à deux niveaux en fonction du niveau de qualification requis. Cette refonte intégrera l'allongement de la durée réelle des carrières dans les grades et la diminution du nombre de corps. Il est envisagé que l'indice sommital de ces corps ou cadres d'emplois soit porté à l'indice brut 660. La durée de carrière sera portée à 35 ans. Les premiers groupes de travail inter-fonction publique seront programmés à compter de septembre 2008.

- S'agissant de la catégorie A : dans le cadre d'une mise en perspective d'ensemble des conditions de gestion et de rémunération des personnels d'encadrement dans l'ensemble des filières et en intégrant la problématique d'allongement de la durée réelle de carrière, une réflexion sera engagée dès 2009 en commençant par les cadres intermédiaires et supérieurs de la filière administrative.

- S'agissant des attachés, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre des statuts d'emploi de débouché des corps d'attachés sera réalisé ;

- S'agissant de l'encadrement supérieur, des propositions relatives à la fin de carrière des administrateurs civils seront présentées. Un grade supplémentaire pourrait être créé accessible selon des conditions tenant compte des fonctions exercées. Ces travaux concerneront également les corps ou cadres d'emplois administratifs comparables des deux autres versants de la fonction publique. Ils pourront intégrer des problématiques spécifiques liées aux emplois fonctionnels des collectivités territoriales.

- Pour mieux reconnaître leurs responsabilités et favoriser la mobilité et l'ouverture des viviers, un statut d'emploi unique pour l'ensemble des chefs des services déconcentrés et leurs collaborateurs directs sera étudié.

V. ORIENTATIONS POUR LA RENOVATION DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE ET LA PRISE EN COMPTE DU MERITE DANS LA REMUNERATION

Conformément aux orientations de l'annexe du relevé de conclusion du 21 février dernier relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique, il convient de poursuivre un objectif de simplification et de lisibilité des régimes indemnitaires tout en prenant mieux en compte la nature des fonctions exercées et les résultats individuels ou collectifs obtenus par les agents.

5.1 Constitution d'un groupe de travail pour formaliser les propositions pour l'application des dispositions de l'annexe au relevé du 21 février 2008

Ce groupe de travail associant les organisations syndicales **et portant sur les trois versants de la fonction publique**, se réunira à compter de septembre prochain. Il aura notamment pour objet de :

- Construire une grille d'analyse partagée des régimes indemnitaires existants qui pourrait s'articuler autour des axes suivants :
 - identifier et caractériser les régimes indemnitaires (ou la part de certaines indemnités) destinés à reconnaître la nature des fonctions exercées (sujétions particulières, niveau de responsabilité notamment) ; dans ce cadre, la question de la NBI sera examinée ;
 - identifier et caractériser les régimes indemnitaires (ou la part de certaines indemnités) destinés à reconnaître la valeur professionnelle des agents et les résultats obtenus ;
- Formuler, à partir de cette typologie, des propositions d'évolution des différents régimes en tenant compte des exigences de simplification, de lisibilité et de transparence de la politique indemnitaire tant pour les agents que pour les gestionnaires et d'harmonisation des textes et des pratiques dans la perspective de faciliter les mobilités ;
- **Les modalités de la parité FPE/FPT seront également examinées dans ce cadre. Les conditions d'application et de mise en œuvre aux autres fonctions publiques des points 5.2 et 5.3 seront examinées. Un groupe de travail spécifique entre les employeurs publics sera constitué à ce titre.**

5.2 L'extension de la prime de fonctions et de résultats dans la filière administrative

A la suite des premiers travaux engagés avec les partenaires sociaux et les ministères employeurs en application de l'annexe au relevé du 21 février 2008, un nouveau régime indemnitaire intitulé « prime de fonctions et de résultats » (PFR) sera instauré pour les relevant de la filière administrative selon les principes suivants :

- Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts cumulables et modulables distinctement l'une de l'autre :
 - une part fonctionnelle, pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
 - une part individuelle, pour tenir compte de la performance, de la manière de servir de l'agent, l'importance et les modalités de cette part étant à adapter selon le niveau hiérarchique des corps auxquels appartiennent les agents.
- **En 2008, ce dispositif commencera par s'appliquer aux corps d'attachés de l'Etat.**
- **Les textes nécessaires entreront en vigueur en 2008 et permettront aux différents ministères d'adhérer à ce nouveau régime à leur rythme sur la période 2009-2011.**
- **Ce dispositif sera étendu aux administrateurs civils dès 2009**
- **D'ici fin 2011, le dispositif de la PFR sera étendu à l'ensemble des agents de catégorie A et B de la filière administrative de la fonction publique de l'Etat. Il a vocation à être étendu aux autres filières.**
- **Enfin, l'ensemble des emplois fonctionnels d'encadrement supérieur bénéficiera d'un nouveau système indemnitaire de même nature distinguant le niveau fonctionnel du niveau résultats. La part individuelle sera définie en fonction des résultats obtenus au regard des objectifs fixés par lettre de mission.**

5.3 La mise en place d'un dispositif d'intéressement collectif

Dans chaque administration ainsi que dans les établissements publics, y compris les établissements de santé et médico-sociaux, un dispositif d'intéressement collectif adossé à la réalisation des objectifs des services devra être en place d'ici 2010.

Cette prime sera distincte du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle et des résultats individuels des agents instauré par le nouveau mécanisme indemnitaire. L'attribution de cette prime sera déterminée au regard de la réalisation d'objectifs chiffrés fixés annuellement par service, formalisés dans un document diffusé à tous.

Un groupe de travail interministériel sera constitué pour définir le cadrage général du dispositif d'intéressement aux résultats.

Ce dispositif sera subordonné au sein de chaque administration et établissement, après négociation, à la fixation des objectifs et des indicateurs, les modalités de répartition de l'intéressement (variabilité du montant, pourcentage potentiel de bénéficiaires) associées ainsi que la périodicité de son versement.

Ce cadre réglementaire devra être établi afin de permettre une mise en œuvre à partir de 2009.

VI. MESURES RELATIVES AUX POLITIQUES SOCIALES

Durant la période couverte par le présent document les orientations qui seront concertées avec les partenaires sociaux en matière de politiques sociales tiendront compte notamment des orientations dégagées par le relevé du 21 février dernier en prenant acte des résolutions des partenaires sociaux élaborées dans le cadre du Comité interministériel d'action sociale.

6.1 La généralisation du dialogue social sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire

L'article 12 du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007, fixant les règles du nouveau dispositif PSC, précise que « l'employeur détermine chaque année le montant de la participation qu'il entend verser à l'organisme ou aux organismes de référence ».

Au terme de la procédure d'appels d'offre ouvrant la possibilité juridique d'une participation de l'employeur public à la protection sociale complémentaire, la participation des ministères et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels relèvera d'une décision de chaque ministère quant à sa politique sociale.

A ce titre, une concertation avec les partenaires sociaux devra être conduite au sein de chaque ministère.

6.2 L'articulation entre l'action sociale interministérielle et l'action sociale ministérielle

Une étude approfondie sera menée sur les dispositifs ministériels d'action sociale et leur articulation de l'action sociale interministérielle.

Elle devra permettre de déterminer les domaines privilégiés d'intervention des ministères, la nature des prestations mises en œuvre et les masses financières en jeu. Elle aura également pour objet de dresser un panorama complet des modalités de gestion de l'action sociale.

6.3 Action sociale au sein des établissements publics administratifs

L'action sociale au sein des établissements publics apparaît très hétérogène, tant en termes de dispositifs mis en œuvre que de niveau entre les différents établissements. En l'état actuel des textes, les agents rémunérés sur les budgets de ces établissements ne peuvent par ailleurs pas bénéficier de l'action sociale interministérielle.

Parallèlement à l'étude concernant les dispositifs ministériels, un recensement exhaustif des mesures d'action sociale mises en œuvre par les établissements publics administratifs (EPA) au bénéfice de leurs agents sera réalisé en 2009.

Sur cette base, les conditions d'une meilleure articulation des champs d'intervention respectifs des différents niveaux d'action sociale seront recherchées en associant étroitement les ministères.

6.4 La meilleure prise en compte des besoins liés à la restauration des agents

Les études engagées dans le prolongement du relevé de conclusions du 21 février 2008 cherchent à mieux établir les difficultés d'accès à la restauration collective. Les premiers résultats sont dès à présent disponibles et ont été présentés lors du comité de suivi du 16 juin.

Dans ce cadre, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales sur les modalités les plus adaptées (dont l'éventuelle mise en place de titres restaurant) pour répondre à la question de la restauration des agents n'ayant pas accès à une restauration administrative à proximité.