



## GT PFR attachés 17/09/2010

La PFR (décret du 22 décembre 2008), appliquée aux administrateurs depuis le 1 juillet avec effet rétroactif au 1 janvier 2010, sera appliquée aux attachés au premier trimestre 2011.

La réforme se fera à coût constant. Les gains individuels résultant du passage en PFR seront lissés dans le temps dans la limite de 1 000 € par an.

La PFR sera répartie à raison de 60% pour la partie FONCTION et 40% pour la partie RESULTATS.

Une partie de la part liée aux résultats serait « soclée », c'est-à-dire qu'elle serait versée mensuellement et évoluerait, sauf cas exceptionnels d'insuffisance professionnelle grave, en fonction de l'échelon détenu dans le grade, ainsi que de son niveau de fonction.

A ce socle, s'ajoutera un bonus, dont le système est reconduit à l'identique et versé en avril/mai de l'année n+1 au titre de l'année n, suite à l'entretien d'évaluation qui doit avoir lieu avant le 31 mars de l'année n+1. Le montant attribué relèverait de la décision du responsable hiérarchique et serait fixé en fonction de la manière de servir de l'agent et des résultats atteints.

Le maintien de l'indemnitaire est garanti pour les agents en poste (Pas de perte). C'est une garantie de 3 ans avec une clause de revoyure au bout de 2 ans. Le principe du recours est conservé.

Dans l'hypothèse d'une perte indemnitaire, la garantie dont bénéficiera l'agent portera sur l'écart constaté au moment du passage entre son régime indemnitaire actuel et celui qui sera le sien dans le régime PFR. Le montant de cette garantie se réduira au fur et à mesure de l'augmentation dans le temps du régime indemnitaire de l'agent.

A la demande syndicale de bornage du bonus, le sous directeur répond que l'enveloppe plafond sera identique à la situation actuelle. Il précise que la NBI et la prime de technicité ne seront pas intégrées à la PFR et rappelle que la garantie de rémunération s'entend hors bonus.

### **La détermination de la part fonctionnelle suppose un travail préalable de cotation des postes.**

Le classement des postes dans les différents niveaux de la typologie relèvera de chaque direction, sur la base d'un ensemble de critères communs.

A l'issue de l'exercice de cotation des postes, un comité d'harmonisation faisant notamment intervenir des personnalités qualifiées ayant exercé des fonctions dans la sphère RH, examinera les classements directionnels. Il veillera à la cohérence de ces classements en procédant à une comparaison par métier, et à une juste répartition des postes de la filière expertise au sein des directions. Gageons qu'il y aura des contestations et des déceptions à l'issue de l'exercice !

La cotation des postes s'échelonne de 1 (peu utilisé) à 5 (Chefs de bureau), l'essentiel des attachés se situant sur des postes cotés de 2 à 4.

La typologie place sur un même plan les deux filières d'évolution professionnelle identifiées, la filière expertise et la filière management, (une large majorité d'attachés de Bercy déroulent leur carrière dans la filière expertise, une minorité seulement d'entre eux accédant à des postes de chef de bureau).

Des travaux se poursuivent par ailleurs pour prendre en compte la disparition de la prime informatique.

L'administration indique que la PFR ne doit pas être un obstacle à la mobilité. On peine à la croire surtout que le contexte actuel voit se multiplier les suppressions de postes et les reclassements. Comment, dans ce cas, gérer les changements de postes avec un système de cotations différenciées ?

<b>Niveaux de fonctions</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Critères obligatoires et cumulatifs à satisfaire</b>	<b>Coefficient part fonctions</b>
Niveau 5	<b>Chef de bureau de catégorie 1</b>	Responsabilité d'un bureau d'au moins 15 agents et/ou d'un bureau mettant en œuvre des politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction	<b>4,6</b>
Niveau 4	<b>Chef de bureau de catégorie 2</b>	Responsabilité d'un bureau ne relevant pas de la catégorie 1	<b>4,2</b>
	<b>Cadre expert avec sujétions particulières</b>	Expertise de haut niveau ; Forte autonomie ; Sujétions particulières(1) Expérience requise	
Niveau 3	<b>Adjoint au chef de bureau</b>	Management ; Intérim du chef de bureau en son absence ; Expérience requise	<b>3,8</b>
	<b>Cadre expert</b>	Expertise de haut niveau ; Autonomie ; Expérience requise	
Niveau 2	<b>Responsable de secteur</b>	Management d'une structure intermédiaire ; Technicité et/ou expertise; Expérience requise	<b>3,4</b>
	<b>Cadre confirmé</b>	Technicité et/ou Expertise ; Autonomie ; Expérience requise	
Niveau 1	<b>Cadre</b>	Technicité	<b>3</b>

**D Attachés : niv 1 à 3**  
**Attachés principaux : niv 2 à 5**  
**Chef de mission : niv 3 à 5**

(1) Forte exposition par rapport aux cabinets ; participation régulière à des réunions de haut niveau (réunions interministérielles, conseils d'administration...)