



PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS (PFR)

15/10/2009

Premier GT avec la Dpaep pour la centrale le 12 Octobre 2009

Textes de référence :

- Décret N° 2008-1533 du 22 décembre 2008
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la PFR pour les attachés des ministères économique et financier .

La PFR est le régime indemnitaire qui va se substituer à l'IFTS, la prime de rendement et l'ACF, et la prime informatique. En Centrale, la PFR concernera les attachés, les chargés d'études documentaires et les traducteurs. Elle ne s'appliquera pas aux inspecteurs du Trésor, ni aux IME ET IEC. Cependant les textes Fonction Publique prévoient également une PFR pour les secrétaires. On peut donc craindre des tentatives d'extension alors que la non modulation des B et des C est un acquis fort des ministères financiers.

Elle comprend **deux parts modulables et cumulables** :

- une part liée aux fonctions exercées, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales. Cette part repose sur une typologie des postes (maillage large de 4 à 6 catégories par grade). Elle représente 60% du total.
- une part liée aux résultats individuels, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir, c'est à dire de l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés au cours de l'entretien professionnel. Elle représente 40%.

L'Union syndicale Solidaires Fonctions publiques s'est opposée en octobre 2008 à ce nouveau régime indemnitaire qui renforce l'individualisation de la gestion des agents en faisant de la performance individuelle, l'élément clé, via une modulation qui représente **40% de l'indemnitaire** .

La PFR peut conduire à survaloriser des indicateurs chiffrés et à minimiser la notion de travail d'équipe.

Quant au pesage des fonctions, le risque est de minimiser des activités considérées comme « secondaires » en oubliant que les attachés n'ont pas toujours pleinement choisi le poste qu'ils occupent.

La PFR concerne les 1600 agents en poste à Bercy, dont les attachés en Direccte.

Pour les agents en poste au Ministère de l'Ecologie, la cotation du poste relève du ministère d'accueil (centrale +Dreal).

Pour les MAD, une réflexion est ouverte .

Les Ministres veulent que la PFR soit mise en œuvre au 1^{er} janvier 2010 à Bercy .

Les syndicats ont dénoncé ce calendrier très contraint, alors que la Fonction Publique s'est engagée à ce que les montants indemnitaires versés (IFTS + Prime de rendement + ACF) aux agents ne diminuent pas la 1^{ère} année d'application de la PFR.

A contrario, les attributions individuelles globales pourraient baisser les années suivantes !

La DPAEP travaille sur une typologie à larges mailles pour ne pas gêner la mobilité et sans hiérarchie entre les domaines d'activité, dit-elle , et sur la base de 2 filières : l'expertise et le management.

Elle a présenté 2 options dont aucune ne semble recueillir l'assentiment d'une majorité de syndicats :

- 1) 4 niveaux d'expertise et 3 niveaux de management avec un démarrage de la cotation à 3, le tout chapeauté par un chef de bureau
- 2) 4 niveaux d'expertise et 3 niveaux de management avec un démarrage de la cotation à 3, le tout chapeauté par 2 niveaux de chef de bureau dont un avec sujétions particulières. La cotation pourrait aller jusqu'à 5

Elle travaille actuellement avec 7 directions représentant 66% des effectifs sur la cotation des postes avec les critères suivants : la technicité et la complexité de l'activité, l'autonomie, l'impact des décisions sur le bureau, le management, les sujétions particulières

A l'avenir la cotation du poste (3 /3,5 /4 /4,5 /5) devrait figurer sur les fiches de postes.

La PFR conduira à une révision de la cotation des postes selon une périodicité non définie .

La Dpaep a indiqué que la durée de la garantie indemnitaire pourrait être discutée (au delà de la 1ère année d'application de la PFR ? Notons qu'à l'Agriculture, elle est de 3 ans)

En 2010, la 3 ème tranche (25%) de bonus du système actuel (part fixe +bonus) sera appliquée.

La PFR conduit à un régime indemnitaire dans lequel la part variable est plus importante que dans le système actuel de bonus (les syndicats ont demandé des informations sur la dispersion actuelle).

Pour la part résultats de la PFR , il existerait un socle fondé sur les échelons du grade et un montant attribué à chaque échelon, ce qui introduit un élément d'ancienneté, plus une part variable.

D'après la Dpaep, avec la PFR, peu d'agents seraient en garantie individuelle, si la part fonctionnelle est suffisante : les 60% prennent en compte les montants de référence (cf. arrêté du 7 janvier 2009 pour Bercy).

Un bilan sera effectué après la première année de mise en œuvre de la PFR .

SUD Centrale a demandé qu'un recours soit possible pour les agents sur la cotation de leur poste, ainsi que sur la part résultats individuels liée à l'entretien professionnel (cf. le recours possible en cap sur le bonus). La Dpaep n'a pas donné de réponse à ce sujet.

Les syndicats ont demandé que la PFR soit à l'ordre du jour du CTPC du 19 octobre 2009.

Un deuxième groupe de travail aura lieu en novembre 2009 sur la base d'exemples concrets.