

FLASH INFOS

14 octobre 2009

La prime de fonctions et de résultats (PFR) :

1 Première ébauche

Le 12 octobre 2009, la DPAEP a présenté une première ébauche de ce que pourrait être le dispositif PFR au 1^{er} janvier 2010, applicable aux attachés et attachés principaux d'administration de Bercy (ainsi qu'aux traducteurs et chargés d'études documentaires).



Le dispositif Fonction publique (DGAFP)

Rappelons rapidement le principe : la PFR a vocation à remplacer les primes existantes, notamment les trois principales : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la prime de rendement et l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF).

A noter cependant que quelques primes y échappent pour l'instant : l'Indemnité Mensuelle de Technicité, les indemnités pour sujétions particulières, la prime d'intéressement collectif et la NBI (qui n'est pas une prime à proprement parler). Par ailleurs, les mécanismes compensant les pertes de pouvoir d'achat, les frais de déplacement et les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de la PFR.

Cette PFR repose sur l'attribution de deux parts cumulables et modulables :

- une **part fonctionnelle**, modulable de **1 à 6** pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes et représente **60 % de la PFR** ;
- une **part individuelle (dite de résultats)**, modulable de **0 à 6** (soit 7 paliers) pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent et qui représente **40 % de la PFR**.



Le dispositif Bercy (DPAEP)

● S'agissant de la part fonctionnelle, la DPAEP propose une cotation des postes pouvant être occupés par des attachés, attachés principaux et chefs de mission en 5 (voire 6) types :

- cadre ;
- cadre avec sujétions particulières ou adjoint de responsable de secteur ;
- cadre expert ou responsable de secteur ;
- cadre expert avec sujétions particulières ou adjoint de chef de bureau ;
- chef de bureau.

CGC – Centrale

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04

Tél. : 01 53 17 84 85 - Mél : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

Puis, elle estime que les attachés peuvent occuper les 3 premiers types de poste de la liste ci-dessus, les attachés principaux tous les types (? !) et les chefs de mission les 3 derniers.

Ensuite, elle propose de coter ces postes de 3 à 5, soit 5 paliers (3, 3,5, 4, 4,5 et 5).

Commentaire :

La CGC est favorable à une cotation des postes qui repose sur l'organisation administrative elle-même, complétée par une reconnaissance de l'expérience. C'est pourquoi, elle approuve la reconnaissance des postes de chef de bureau, d'adjoint, de responsable de secteur et de deux niveaux supplémentaires, cadre et cadre expert. En revanche, la notion de « sujétions spéciales » lui paraît sujette à caution et de nature à introduire une sophistication qui ressemble trop à du « cousu main ». Dans ce cas, il est à craindre que la cotation tienne davantage compte de la performance de l'agent occupant ce poste que d'une analyse objective des caractéristiques du poste lui-même.

Par ailleurs, deux questions de principe se posent :

→ Le premier poste occupé par un attaché, qu'il soit issu d'un IRA, recruté par concours direct ou au choix, peut-il être autre chose que le poste de cadre ? Si la DPAEP se pose la question, la CGC demande, par simple souci d'équité et dans la mesure où l'expérience de cadre A du nouveau promu est par définition inexistante, que le poste de cadre expert soit réservé aux attachés expérimentés (c'est à dire, tout simplement, aux cadres qui ont eu le temps d'acquérir une expertise !).

→ Le fait de prévoir que les attachés principaux puissent occuper tous les postes depuis celui de cadre jusqu'à celui de chef de bureau, ruine la notion même de grade ! S'il est vrai que le grade est distinct de l'emploi, on ne saurait toutefois admettre qu'un agent dont les qualités professionnelles ont été dûment reconnues et qui, par définition, détient une expérience en tant que cadre, puisse être affecté sur le 1^{er} poste de la typologie ! De la même façon que les attachés et les chefs de mission se voient dévolus certains types de poste, la CGC demande que les attachés principaux aient vocation à occuper a minima les postes de cadre expert ou responsable de secteur.

● S'agissant de la part individuelle, la DPAEP propose d'introduire une part plus ou moins importante d'expérience (autrement dit d'ancienneté) pour corriger les effets trop abrupts de la modulation à 7 paliers prévue par la fonction publique. Cette part individuelle serait donc composée :

- 1°) d'un « socle » qui prendrait en compte l'échelon détenu dans le grade ;
- 2°) d'un « bonus » dont le montant serait celui prévu en 2010 dans le cadre du régime indemnitaire actuel.

Commentaire :

Dans la mesure où toute évaluation contient inévitablement une part subjective, quelle que soit la sophistication des critères retenus pour apprécier les résultats, les dérapages du dispositif sont d'autant plus injustes et graves si la part variable est elle-même importante. La CGC a donc salué cette sagesse qui consiste à prendre en compte l'expérience de l'agent dans la détermination de sa part individuelle. Reste maintenant à déterminer l'importance de cette prise en compte au sein de la part individuelle...

COMMENTAIRE GENERAL :

Si la CFE-CGC s'est déjà déclarée favorable à la reconnaissance du mérite, notamment sous la forme actuelle du « bonus » annuel, elle ne saurait pour autant admettre que la cotation des

postes puisse avoir pour effet une réduction du régime indemnitaire, ceci pour la simple et bonne raison qu'il ne s'agit pas là d'une appréciation individuelle ! On ne saurait en effet admettre que des agents qui exercent telles ou telles fonctions au sein d'un service soient sanctionnés du jour au lendemain, précisément parce qu'ils occupent ces fonctions ! Il convient de noter à cet égard que le statut des attachés fixe lui-même la disparité des fonctions que peuvent exercer les attachés, mais sans les hiérarchiser en aucune façon.

Par conséquent, il est demandé qu'une **garantie** soit instaurée, visant à maintenir le niveau indemnitaire de chaque agent correspondant aux parts fixes actuelles, soit jusqu'à un changement de poste permettant une amélioration de son niveau indemnitaire, soit jusqu'à son départ en retraite si une telle opportunité n'a pu se réaliser.

Enfin, il sera indispensable que toutes les directions des ministères appliquent exactement les mêmes critères, notamment pour l'attribution de la part individuelle et singulièrement du « bonus » annuel.

Un second groupe de travail sera tenu en novembre. Ce sera l'occasion d'examiner des exemples concrets et de statuer sur les diverses demandes, notamment celle formulées par la CGC.

D'une façon plus générale, ce dossier se révèle essentiel sur un point : si la PFR retient la notion d'expertise pour les attachés, cela doit bien entendu se traduire par la reconnaissance de cette expertise au niveau statutaire, c'est à dire par la création d'un grade (ou à défaut d'un statut d'emploi) permettant aux attachés n'ayant plus la possibilité d'accéder au principalat d'être nommé expert (avec l'amélioration indiciaire correspondante). Ce que le régime indemnitaire reconnaît, le régime statutaire doit également le reconnaître !