



## CGC-Centrale

### PFR des Attachés : le dispositif se précise....

Le 17 septembre dernier, s'est tenue, entre l'administration et les organisations syndicales, une troisième réunion sur la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) appliquée aux attachés, attachés principaux et chefs de mission.

#### Entrée en vigueur

La PFR, qui devait initialement s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2010 avec effet rétroactif, entrera désormais en vigueur « au 1<sup>er</sup> trimestre 2011 »... Manifestement, l'exercice de cotation des postes s'avère plus ardu que prévu. En attendant, le dispositif actuel continuera à s'appliquer intégralement en 2010.

#### Une logique de cotation des postes contestable

Alors que l'arrêté du 7 janvier 2009 avait **hiérarchisé les montants de référence** de la part « fonctions » entre attaché, attaché principal et chef de mission, soit respectivement 3 200 €, 4 200 € et 4 700 € pour la part « fonctions » en administration centrale (3 000 €, 3 800 € et 4 200 € dans les services déconcentrés et les établissements publics), le dispositif retenu par le Secrétariat général accentue ces écarts.

En effet, la part « fonctions » d'un attaché ne pourra être multipliée que de 3 à 3,8, alors que celle d'un attaché principal pourra l'être de 3,4 à 4,6 et celle d'un chef de mission de 3,8 à 4,6. Cette hiérarchisation supplémentaire est contestable si l'on considère que les postes doivent être cotés selon la même amplitude à l'intérieur d'un grade, la différence des montants indemnitaires s'effectuant sur la base des montants de référence fixés par l'arrêté du 7 janvier 2009.

On comprend dès lors assez mal les explications de l'administration (du genre, les autres ministères font la même chose), sauf à en conclure que les montants de référence ont été mal calculés (?) et/ou que la progression des primes entre les deux grades et le statut d'emploi est tout sauf linéaire, et qu'il convient d'adapter, vaille que vaille, le nouveau dispositif à l'ancien...

Voici donc la dernière mouture du projet de cotation des postes :

Niveaux de fonction et grades	Fonctions	Critères obligatoires et cumulatifs à satisfaire	Coefficient de la part « Fonctions »
Niveau 5 (Chef de mission et attaché principal)	Chef de bureau de catégorie 1	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	4,6

Niveau 4 (Chef de mission et attaché principal)	Chef de bureau de catégorie 2	Responsabilité d'un bureau ne relevant pas de la catégorie 1	4,2
	Cadre expert avec sujétions particulières	Expertise de haut niveau ; Forte autonomie ; Sujétions particulières (1) ; Expérience requise	
Niveau 3 (Chef de mission, attaché principal et attaché)	Adjoint au chef de bureau	Management ; Intérim du chef de bureau ; Expérience requise	3,8
	Cadre expert	Expertise de haut niveau ; Autonomie ; Expérience requise	
Niveau 2 (Attaché principal et attaché)	Responsable de secteur	Management d'une structure intermédiaire ; Technicité et/ou expertise ; Expérience requise	3,4
	Cadre confirmé	Technicité et/ou expertise ; Autonomie ; Expérience requise ;	
Niveau 1 (Attaché)	Cadre	Technicité	3

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

### Un certain paradoxe

Bercy a choisi de constituer la part « résultats » (hors bonus) par de l'ancienneté pure et simple, à l'instar du dispositif actuel qui voit le montant des primes augmenter par échelon, c'est-à-dire en tenant compte de l'ancienneté. 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. On ne peut donc que saluer la sagesse de cette mesure qui évite un arbitraire de grande envergure.

Pour autant, on en arrive à un certain paradoxe puisque, si l'on excepte le bonus qui restera dans sa forme actuelle, c'est dans la cotation des postes de la filière expertise que se niche désormais la part de subjectivité !

En effet, si la cotation de postes reposant sur l'organisation administrative (chef de bureau, adjoint de chef de bureau) ne prête pas à contestation, comment coter un poste de rédacteur en cadre confirmé, cadre expert, voire cadre expert avec sujétions spéciales ?

Comment procéder à la cotation du poste détenu par un rédacteur si ce n'est par l'estimation de la performance et des résultats de ce rédacteur ? Où commence « l'autonomie » d'un agent dans un cadre aussi hiérarchisé que l'administration centrale ? Où commence l'expertise « de haut niveau » par rapport à l'expertise ? On constate ainsi que l'appréciation de la performance se glisse inévitablement dans la détermination de la part fonctionnelle de la majorité des attachés et attachés principaux !

Dès lors se pose le problème d'une éventuelle contestation par l'agent de la cotation de son poste et des possibilités de recours devant la commission administrative paritaire compétente. A cet égard, la CGC demande qu'un tel recours puisse s'effectuer devant la CAP, à l'instar de celui qui existe déjà concernant le bonus. Ce ne serait, après tout, rien que de très logique puisque la cotation du poste, tout comme le bonus, entrera dans la fixation du régime indemnitaire d'un agent.

#### Une garantie nécessaire

La CGC ne saurait admettre que la cotation des postes puisse avoir pour effet une réduction du régime indemnitaire, ceci pour la simple raison qu'il ne s'agit pas là d'une appréciation individuelle. On ne saurait davantage concevoir 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 !

Or, si l'administration présente dans son document de travail plusieurs exemples avantageux où l'attaché voit son régime indemnitaire amélioré via la PFR, force est de constater qu'on trouve des situations contraires (par exemple, celle d'un attaché de 12<sup>ème</sup> échelon, responsable de secteur, dont le poste serait coté 2, et dont le RI baisserait avec l'entrée en vigueur du projet de PFR).

Se pose dans ces conditions la **garantie du maintien du niveau indemnitaire** pour les agents dont la situation serait plus favorable que celle issue des nouveaux barèmes.

L'administration prévoit « une garantie de rémunération pendant les **trois prochaines années**, avec une clause de rendez-vous au bout de deux dans la perspective d'un prolongement possible ».

Cette proposition est **contraire à la solution retenue pour les administrateurs civils**, à savoir le maintien de leur régime indemnitaire jusqu'à ce que leur situation devienne plus favorable, à l'occasion de promotions par exemple. On ne saurait donc imaginer un système à deux vitesses pour des agents appartenant à la même catégorie A, les administrateurs civils bénéficiant d'une garantie pérenne tandis que les attachés n'obtiendraient qu'une garantie de quelques années. Ce système, profondément inéquitable, se doublerait d'une régression certaine puisque le régime actuellement en vigueur consiste bien à garantir un niveau indemnitaire en fonction d'un grade et d'un échelon, et ce, le cas échéant, jusqu'au départ en retraite.