

FLASH INFOS

1^{er} février 2012

PFR des attachés, attachés principaux, chefs de mission et traducteurs :

La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), qui était devenue un serpent de mer, a enfin émergé des flots obscurs où elle se débattait !

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012, ce n'est que le 20 janvier de cette même année que les organisations syndicales ont enfin eu connaissance de la totalité des informations la concernant. Et l'on a pu assister à cette chose surprenante : un groupe de travail se tenant **APRES** la réforme. A noter également qu'un groupe de travail devait être programmé sur la PFR appliquée aux informaticiens : il n'a jamais eu lieu. Et dire que la loi réformant la représentativité des syndicats dans la Fonction publique s'intitule « Rénovation » du dialogue social... Mais passons.

LA COTATION DES POSTES

Dans le secret des arcanes administratifs s'est déroulée la cotation des postes. Cet exercice, qui se veut absolument objectif, s'avère en réalité très subjectif pour les postes d'expertise. Tant qu'il s'agit de coter un poste reposant sur l'organisation administrative (chef de bureau, adjoint, chef de secteur), l'exercice est aisé car objectif.

Mais dès lors qu'il s'agit de coter des postes d'experts, alors là tout devient possible ! Par exemple, pour coter différemment des juristes au sein d'un même bureau, on examine la complexité des dossiers traités : autrement dit on ne cote pas le poste lui-même, mais l'agent qui l'occupe ! Où l'on découvre, contre toute attente, que la cotation des postes prend en compte... la performance.

Autre curiosité : un poste de « chargé de développement économique » dans les DIRECCTE se voit systématiquement coté 3,4 en Bretagne et 3,8 en PACA, comme si les tâches pouvaient différer d'une région à l'autre...

Un « must » : deux attachés principaux se retrouvent cotés au 1^{er} niveau, normalement dévolu aux seuls attachés sortant des IRA...

LA PART « SOCLEE » (CORRESPONDANT A LA PERFORMANCE)

L'administration indique : « *Cette partie de la part résultat (l'autre étant le bonus annuel) tient compte du grade et de l'échelon détenus ainsi que du niveau de fonctions occupées* ». Phraséologie assez hermétique qu'éclaire cependant l'examen des barèmes : on y découvre en effet une dégressivité visant à gommer en partie la ... cotation des postes ! Ainsi peut-on constater qu'un attaché de 12^{ème} échelon perçoit au titre de la part soclée 6380 € quand son poste est coté 3, et ... 5940 € quand son poste est coté 3,8 ! Idem pour les attachés principaux et les chefs de mission.

En d'autres termes, **plus le poste est coté, moins la performance est rémunérée !** Cherchez la logique...

CAS PARTICULIERS

Les attachés des finances en poste à l'extérieur et qui sont couverts par une convention de gestion (au ministère de l'écologie ou MEDDTL, au SGAE) se verront appliquer la cotation de l'administration d'accueil ; soit par exemple 2,5 pour les attachés et 3 pour les attachés principaux au MEDDTL. Ces coefficients seront cependant multipliés par les montants de référence en vigueur à Bercy . Si le montant de leur PFR est inférieur à leur RI 2011, la garantie leur sera appliquée. Mais quid dans 3 ans ? La question reste entière.

UNE SITUATION CONTRASTEE

Il résulte de cette cuisine (dont la recette reste secrète) que 983 agents (61,79% du corps) se retrouvent « en gain » (c'est-à-dire que leur montant de PFR est supérieur au montant de leur régime indemnitaire 2011) alors que 608 collègues (38,21 %) se retrouvent « en perte ». Ce manque à gagner peut aller jusqu'à plus de 3000 € par an. Certes, ces agents bénéficieront d'une « garantie » pendant les trois prochaines années. Mais après ?

L'administration indique : « *Le montant de cette garantie se réduira au fur et à mesure de l'augmentation dans le temps du régime indemnitaire de l'agent* ». Belle lapalissade. Mais pour un agent en fin de carrière, il est à craindre, dans la conjoncture économique actuelle et à venir, que « l'augmentation dans le temps » de son régime indemnitaire ne soit réduite à néant ! La baisse des indemnités s'analysera dès lors comme une **sanction**, alors même que l'agent n'aura pas démérité en restant à son poste (ou en ne parvenant pas à le quitter eu égard à son âge). Où l'on instaure la double peine : trop vieux pour bouger, sanction pécuniaire pour immobilisme ... En résumé, ce système se doublera d'une régression certaine puisque le régime en vigueur jusqu'en 2011 consistait 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.

UN EFFET PERVERS MAJEUR

La PFR va immanquablement freiner la mobilité des attachés relevant notamment de la filière expertise. Pourquoi ? Parce qu'un collègue qui souhaite changer de poste va rechercher bien naturellement un poste plus coté que le sien. Or, la cotation de son poste va révéler son niveau d'expertise mieux que ne ferait une note ou un entretien professionnel. Si un attaché juriste est coté 3,4, cela signifie pour le recruteur éventuel que cet attaché a été jugé bon à effectuer un contentieux d'un certain niveau ; cette cotation « collera donc à la peau » du candidat à la mobilité et le pénalisera dans sa recherche d'un nouveau poste. Il est donc à craindre que la PFR soit une redoutable machine à bétonner les situations les moins favorables.

QUID DE LA POSSIBILITE DE CONTESTER ?

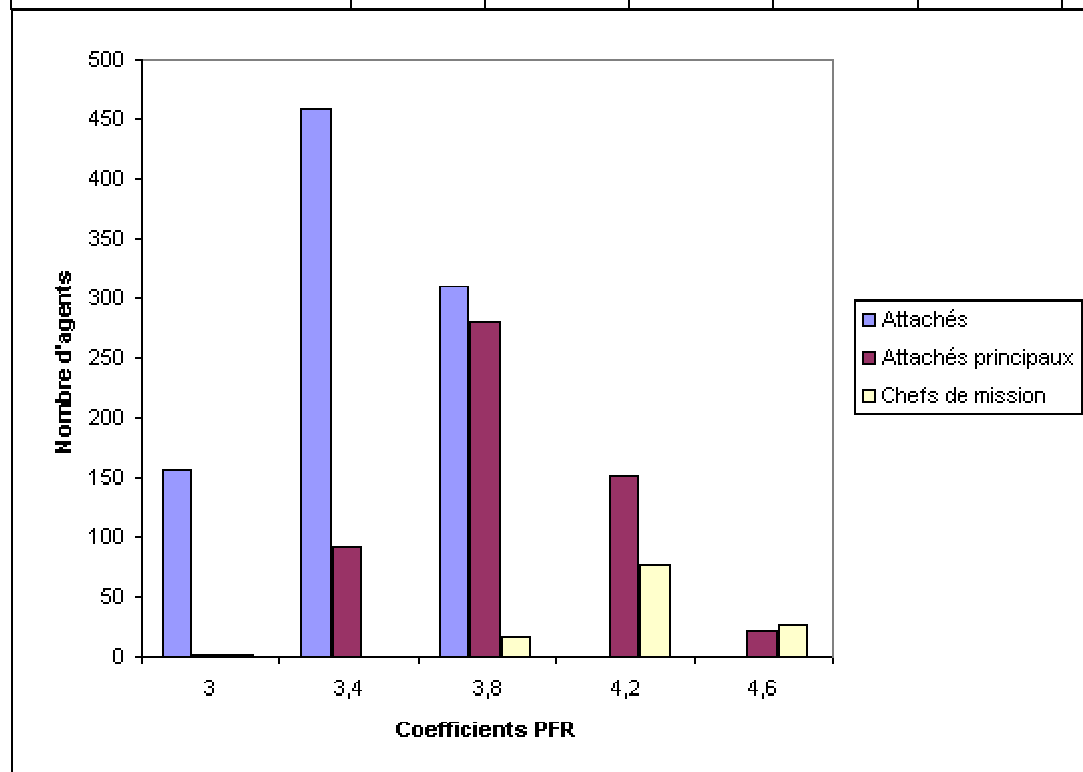
La cotation du poste n'est pas, selon l'administration, une décision administrative individuelle, mais une simple « mesure d'organisation du service ». A ce titre, aucun recours ne peut être présenté à la CAP des attachés ! Et voilà, le tour est joué. Il ne reste plus à l'attaché mécontent que de saisir le tribunal administratif, avec la quasi certitude que le juge enverra promener cet attaché qui perçoit davantage de primes que lui !

MODALITES PRATIQUES

Vous pouvez prendre connaissance des barèmes sur Alizé / Ressources humaines / PFR des attachés et des traducteurs / barème PFR.

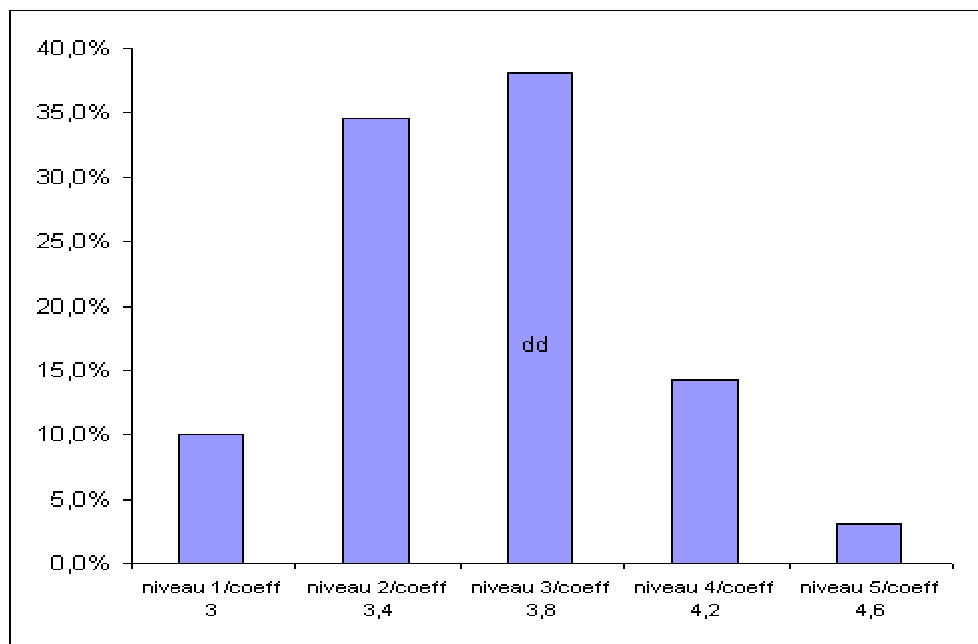
Répartition des effectifs par grade et par niveau de cotation

	niveau 1 coeff. 3	niveau 2 coeff. 3,4	niveau 3 coeff. 3,8	niveau 4 coeff. 4,2	niveau 5 coeff. 4,6	total
Attachés	156	459	310	0	0	925
Attachés principaux	2	91	280	152	21	546
Chefs de mission	1	0	16	76	27	120
Total	159	550	606	228	48	1591



Ventilation globale

Niveau de fonctions	Nombre	Proportion
niveau 1/coeff 3	159	10,0%
niveau 2/coeff 3,4	550	34,6%
niveau 3/coeff 3,8	606	38,1%
niveau 4/coeff 4,2	228	14,3%
niveau 5/coeff 4,6	48	3,0%
total	1591	



Cotations des postes informatiques

	3+0,4	3+0,8	3+0,9	3+1,3	3,4+0,4	3,4+0,8	3,4+0,9	3,4+1,3	3,8+0,4	3,8+0,8	3,8+0,9	3,8+1,3	4,2+0,4	4,2+0,8	4,6+0,8	Total
Analystes	1		5		2		27		12		7		10			64
Chefs de projet				1				2		9		4		5	2	26
Chefs d'exploitation						1		1							1	3
Prog.syst. d'explo.		1						14		5		9		6		35
Total	1	1	5	1	2	4	27	17	12	14	7	13	10	11	3	128

Les coefficients additionnels sont appliqués selon les modalités suivantes :

S'agissant des attachés d'administration :
0,9 pour les analystes
1,3 pour les chefs de projet, programmeurs systèmes d'exploitation et chefs d'exploitation

S'agissant des attachés principaux d'administration et des titulaires d'emplois de chef de mission :
0,4 pour les analystes
0,8 pour les chefs de projet, programmeurs systèmes d'exploitation et chefs d'exploitation

