

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIERE

PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS (PFR)

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué un nouveau système de prime dans la fonction publique dénommée « Prime de Fonctions et de Résultats » (PFR). La PFR a vocation à se substituer, à quelques rares exceptions près, à tous les régimes indemnitaires existants, y compris la NBI. Elle devra s'appliquer progressivement à toute la filière administrative et aux corps analogues, d'ici à 2012. **L'objectif des pouvoirs publics étant de généraliser ce type de rémunération à l'ensemble des agents quelles que soient leurs filières.**

Rappelons aussi que la volonté des pouvoirs publics est de généraliser ce type de rémunération aux trois versants de la fonction publique et à l'ensemble des agents quelles que soient leurs catégories statutaires.

Evidemment, l'administration présente cette nouvelle prime « comme le moyen de simplifier et clarifier la rémunération des agents d'une part, et d'autre part de permettre une meilleure lisibilité de ce qui est rémunéré (l'exercice des fonctions et l'atteinte des résultats) ».

Pour la FGF-FO, la mise en place de la PFR n'est que l'aboutissement d'un projet, déjà très ancien, visant à démanteler la grille indiciaire unique de la fonction publique en instaurant ce qu'on a appelé en fonction des époques, le « salaire 3D » ou le « salaire à 3 niveaux ». En effet, l'objectif inavoué du gouvernement est de minorer de plus en plus la part indiciaire de la rémunération au profit d'éléments flexibles basés sur la cotation des postes et d'éléments variables basés sur la performance.

Pour la FGF-FO, la PFR est aussi le moyen pour l'administration d'avoir à disposition un « véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines » et pas seulement un « outil d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels ». Ainsi, procéder au nivellement des régimes indemnitaires servis entre les différentes administrations, permettra de réaliser des fusions de corps, de faciliter la mobilité dans le cadre de restructurations ou redéploiements pour mieux supprimer des postes.

Avec la complicité de certaines organisations syndicales, le gouvernement construit une « nouvelle fonction publique » qui s'appuie sur l'inégalité et l'individualisation. Cette pratique « managériale » issue du secteur privé vise aussi à culpabiliser les personnels en leur faisant porter, seuls, la responsabilité des objectifs non atteints. Ce qui risque de provoquer des situations conflictuelles graves entre agents et chefs de service et/ou d'être lourd de conséquence en matière de santé au travail.

COMMENT FONCTIONNE LA PFR ?

La prime de fonctions et de résultats comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre sur la base de coefficients multiplicateurs appliqués à un montant de référence (fixé annuellement par le Ministère du Budget et exprimé en euros). L'articulation entre la part « fonctions » et la part « résultat » devrait se décliner dans tous les Ministères, comme suit :

- Agents de la catégorie B de la filière administrative : 80% (Fonctions) – 20% (résultats)
- Attachés, attachés principaux : 60% (Fonctions) – 40% (résultats)
- Administrateurs civils : 50% (Fonctions) - 50% (résultats)
- Emplois supérieurs d'administration : 40% (Fonctions) – 60% (résultats)

1 - LA PART « FONCTIONS » (MODULABLE DE 1 A 6) : Dans un premier temps, chaque Ministère doit définir des niveaux d'emploi par corps, grade ou emploi qui sont censés tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées (typologie des postes). Dans un 2ème temps, il appartient aux chefs de service de classer l'ensemble des postes placés sous leur responsabilité dans l'un ou l'autre des niveaux.

A chaque niveau correspondra un coefficient de la part liée aux fonctions de la PFR.

Ainsi, un agent exerçant des fonctions d'un niveau supérieur au grade détenu pourrait bénéficier d'un coefficient de « fonctions » majoré. A contrario, un agent pourrait se voir appliquer un coefficient minoré si le poste sur lequel il est correspond à un niveau inférieur à son grade, ou s'il reste sur son poste à la suite d'une promotion.

Aux dires des pouvoirs publics, cette part a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes. Pour autant, il est précisé dans la lettre des ministres aux agents « *qu'à proprement parler, il n'y a pas de part fixe distincte d'une part variable dans le dispositif de la PFR* ». Comprenne qui pourra !

Pour la FGF-FO, la cotation des postes ne sera pas sans conséquence sur les agents. En effet, un fonctionnaire devra choisir entre sa carrière et sa vie personnelle notamment lorsqu'il sera sur un poste à fort coefficient. De plus, une concurrence malsaine risque de s'instaurer entre les agents pour « les postes les mieux cotés ». Cotation qui ne peut faire l'objet d'aucun recours de la part des agents. Même si on considère que dans la fonction publique, la part « fonctions » existait déjà sous une autre forme, ce nouveau mécanisme va s'appuyer aujourd'hui sur « le parcours de carrière » (professionnalisation et gestion individualisée) et non sur le « principe de carrière » (promotions, tableau d'avancement ou liste d'aptitude) qui est l'une des essences du Statut.

Même si la circulaire précise que les organisations syndicales ne seront qu'informées en CTP, la FGF-FO encourage nos structures nationales à négocier sur la typologie et sur la cotation par niveau. De plus nous incitons leurs structures locales à négocier aussi, dans chaque service, le classement des emplois par niveau.

2 - LA PART « RESULTATS » (MODULABLE DE 0 A 6) : Elle est liée à la performance (résultats individuels) et à la manière de servir de l'agent. Ainsi, la modulation intègre, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés. Son montant est révisable chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation. Autrement dit, cette part repose uniquement sur les épaules du supérieur hiérarchique direct qui conduit l'entretien professionnel. Quand on sait la distorsion entre objectifs fixés et moyens donnés aux agents pour les atteindre, on ne peut qu'être inquiet pour certains agents qui verront leur prime évoluer...à la baisse. Qui plus est, en laissant l'agent assumer seul l'échec de la non atteinte des objectifs. De plus les objectifs fixés aux chefs de service par l'administration sont pour une fois, on ne peut plus clair, puisqu'il est précisé que « *le montant de la part résultats n'a pas vocation à être reconduit d'année en année ou à faire l'objet d'une évolution prédéterminée* ». Pour l'administration, c'est donc inconcevable qu'un agent soit en progrès constant. La mécanique sera simple, il suffira de déplacer le curseur des objectifs.

Pour la FGF-FO, cette partie de prime au mérite basée sur l'arbitraire est inadmissible et sera pour l'administration un moyen de pression pour faire travailler davantage les agents sans aucune garantie pour ces derniers de se voir appliquer le coefficient maximum.

Ainsi en instaurant l'individualisation et la dérèglementation dans la fonction publique, l'Etat affiche sa volonté de voir disparaître la solidarité des personnels au profit d'une concurrence exacerbée entre les agents. Même si les textes précisent que l'attribution du coefficient 0 de la part « R » devrait constituer une exception et qu'une notification individuelle sera effectuée annuellement auprès de chaque agent, concernant les voies de recours, elles ne pourront porter que sur le compte-rendu de l'entretien professionnel. En aucun cas sur le montant du régime indemnitaire des agents.

3 - ARTICULATION AVEC LES INDEMNITES EXISTANTES : La PFR est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions ou à la manière de servir, sauf pour un nombre limité d'exceptions listées par arrêté. Elle va se substituer aux différents régimes indemnitaires en vigueur, qu'ils soient interministériels (IFTS, prime de rendement, IFR, IAT, etc.) ou ministériels (indemnité d'exercice des missions des préfectures, indemnité de polyvalence, etc.). Concernant la NBI, elle devrait être intégrée dans un futur proche à la part « F » de la PFR.

Cette prime sera versée mensuellement, toutefois l'administration se réserve le droit d'attribuer la part « R »- résultats individuels, sous forme annuelle ou semestrielle !

| AVANT | | APRES |
|---|---|--|
| Administration centrale |  | PFR |
| IFTS centrale ¹ | | Part liée aux fonctions coefficient 1 à 6 |
| PR ² | | |
| IFR ³ ARR ⁴ /ACF ⁵ | | |
| Primes ministérielles | | Part liée aux résultats coefficient 0 à 6 |
| Services déconcentrés | | |
| IFTS services déconcentrés | | |
| Primes ministérielles | | |

1- IFTS indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

2- PR prime de rendement

3- IFR Indemnité de fonction et de résultats

4- ARR Allocation de responsabilité et de résultats

5- ACF Allocation complémentaire de fonction

➔ Seul donc, un nombre limité de primes et indemnités pourra être cumulé avec la PFR. Un arrêté interministériel liste les exceptions relevant de l'article 7 du décret liste. Il s'agit de :

| | |
|--|---|
| Ministère de la Justice | Décret n° 2006-1352 du 8 novembre 2006 relatif à l'attribution d'une prime de sujétions spéciales à certains personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire |
| Ministère de la Défense | Décret n° 96-617 du 11 juillet 1996 portant attribution aux secrétaires généraux des services départementaux de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre d'une indemnité au titre des charges liées à leurs participations aux activités de commémoration. |
| Secrétariat Général du Gouvernement | Indemnité de mission versée aux membres du secrétariat Général du gouvernement en application du décret du 31 janvier 1935 portant organisation des services administratifs de la présidence du conseil |
| Ensemble des Ministères et services généraux du 1er Ministre | Décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels. Décret modifié n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. |

4 - DETERMINATION DES BAREMES : Le barème de droit commun, applicable aux ministères est fixé annuellement par arrêté du Ministre de la fonction publique et du budget, à l'exception de quatre arrêtés spécifiques. Il s'agit des services du Premier ministre, les ministères Economiques et Finances (Bercy), les ministères Sociaux et le ministère de la Défense.

| BAREME DE DROIT COMMUN (en euros) | | | |
|--|------------------|------------------|----------------------------|
| ADMINISTRATION CENTRALE | Fonctions | Résultats | PLAFONDS «(F+R)x6 » |
| SA classe normale | 1650 | 750 | 14400 |
| SA classe supérieure | 1750 | 800 | 15300 |
| SA classe exceptionnelle | 1850 | 850 | 16200 |
| Attaché | 2600 | 1700 | 25800 |
| Attaché principal | 3200 | 2200 | 32400 |
| Emploi fonctionnel | 3500 | 2400 | 35400 |

| SERVICE DECONCENTRES | Fonctions | Résultats | PLAFONDS «(F+R)x6 » |
|-----------------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| SA classe normale | 1350 | 600 | 11700 |
| SA classe supérieure | 1450 | 650 | 12600 |
| SA classe exceptionnelle | 1550 | 700 | 13500 |
| Attaché | 1750 | 1600 | 20100 |
| Attaché principal | 2500 | 1800 | 25800 |
| Emploi fonctionnel | 2900 | 2000 | 29400 |

Arrêtés du 22 décembre 2008 et du 9 octobre 2009

Pour la FGF-FO, Le véritable enjeu de la PFR est surtout d'instrumentaliser les corps des fonctionnaires (servilité et docilité seront de mise dans la fonction publique). Introduire de la performance (voire la rémunération à « la tête du client ») et de la flexibilité (dans la partie R) est en totale contradiction avec l'égalité républicaine qui devrait prévaloir. De plus ce dispositif constitue pour l'Etat un cadre souple permettant :

- ▶ **le maintien des équilibres financiers existants,**
- ▶ **le respect des pratiques de gestion adaptées aux spécificités de chaque ministère en matière de "politique indemnitaire ».**

5 - PFR ET REGLES DE GESTION : Outre le fait de réduire les contestations en limitant les voies de recours des agents, la PFR ne sera pas sans conséquence sur les règles statutaires de mobilité des agents. En effet la cotation des postes pour définir le montant de la part « F » risque fort d'obliger les agents à faire des choix Kafkaïens entre carrière et vie familiale et ce quelle que soit l'ancienneté. En fait les agents ne postuleront plus sur un poste correspondant à leur grade comme le veut la gestion statutaire des corps de fonctionnaires, mais sur un emploi « à profil ». Les effets seront sans commune mesure sur le droit à mutation surtout quand on voit le poids de cette part « F » dans le montant de la PFR pour les catégories où les agents sont les plus nombreux.

Cette mise en place de la PFR ne sera pas non plus sans conséquence sur les promotions. En effet, au delà de l'attractivité de la prime, certains agents rechercheront des affectations sur des postes qui, selon leur cotation, leur permettront un accès plus rapide aux promotions de grade ou de corps. Même si l'administration s'en défend, ce type de prime favorisera la concurrence (malsaine) entre les agents notamment sur les postes à forte cotation et facilitera le choix de l'administration pour la sélection et l'attribution du poste. C'est donc aussi une source non négligeable d'économies budgétaires, car elle aura le choix de mettre un agent sur un poste qui ne correspond pas à son grade, moyennant une cotation plus intéressante augmentant la part « F » pour celui-ci.

Pour finir et à titre d'information uniquement, même si Force Ouvrière ne cautionne pas le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), la PFR viendra alimenter celui-ci et sera donc prise en compte pour un montant ne dépassant pas 20% du salaire brut.

CONCLUSION FORCE OUVRIÈRE

Fonder un service public sur l'individualisation, la concurrence, la dérèglementation correspond tout à fait à l'objectif fixé par le gouvernement en matière de RGPP : destruction / privatisation du service public républicain.

Les phrases sont mystifiantes mais les mots sonnent creux, que ce soit dans le décret du 22 décembre 2008 ou bien dans la circulaire du 14 avril 2009.

L'enjeu principal de toutes ces réformes liées à la RGPP est de procéder aux suppressions de personnels dans les services publics, quitte à faire des agents publics des « pions ». Ainsi, la loi mobilité et parcours professionnels tombe à pic pour mettre en œuvre la PFR, outil majeur de GRH pour l'administration dans le cadre des restructurations.

La FGF-FO affirme que ce système pernicieux mis en place par l'Etat va lui permettre de se défausser sur les fonctionnaires (qui se paieront au final leurs propres augmentations) en contournant le salaire indiciaire. Principalement la partie au « mérite » qui dépend de la règle du 1 pour 1, c'est à dire que l'augmentation d'un agent se fera au détriment d'un autre, puisque les enveloppes sont fermées. Dire que les pouvoirs publics ont trouvé des organisations syndicales pour signer ce type d'accord !

Pour la FGF-FO, démantèlement du service public et délitement de la fonction publique vont donc de pair. Par ailleurs, la FGF-FO dénonce ces revalorisations de rémunération qui se font principalement sur le dos de l'emploi public, comme l'affichent sans vergogne certains membres du gouvernement.

Pour Force Ouvrière, la valorisation des parcours professionnels doit se faire dans le respect du statut et passe par une refonte totale de la grille indiciaire et par l'augmentation du point d'indice.