

Prime de Fonctions et de Résultats

LE SPASEEN-FO EXPLIQUE ET ANALYSE LE DISPOSITIF

PFR : une attaque majeure contre le statut de fonctionnaire !

Le gouvernement a promulgué au JO du 31 décembre 2008 le décret instituant une «prime de fonctions et de résultats», qui doit s'appliquer à partir de janvier 2009 et au plus tard le 1er janvier 2012 et se substituer, pour tous les fonctionnaires et dans tous les ministères, aux régimes indemnitaires actuels (IFTS, IAT, prime informatique, indemnité de gestion et même la NBI...).

Brocardant le «maquis » des actuels primes et indemnités, le gouvernement présente la mise en place de la PFR comme une « simplification » des régimes indemnitaires et comme répondant à un souci de « transparence ».

La PFR, est-ce une amélioration de nos régimes indemnitaires ?

Pour justifier leur signature le 9 octobre dernier d'un « relevé de conclusions » avec le ministre Darcos, les responsables nationaux A&I UNSA ont expliqué la mise en place de la PFR comme une contrepartie de leur acceptation de la suppression de 1700 postes administratifs sur 3 ans.

Mais la PFR n'est manifestement pas la réforme anodine qu'on veut de toutes parts nous présenter comme améliorant les régimes indemnitaires actuels (IAT, IFTS, prime informatique, etc.)...

La mise en place de la PFR matérialise en fait un projet déjà ancien repris par les gouvernements successifs contre le statut de la Fonction publique, visant à découper le salaire en plusieurs tranches, pour démanteler la grille indiciaire unique de la Fonction publique.

On a déjà connu plusieurs variantes de ce projet, inspiré du rapport Longuet de 1979, comme les projets de Delors en 1992, Delewoye en 2003, Dutreil en 2004, projets très voisins, projets de « salaire 3 D » en référence à la première lettre des noms de leurs promoteurs, appelé aussi salaire « trinôme ».

Le principe

Un salaire à trois étages :

1) un salaire indiciaire réduit à la portion congrue, objectif poursuivi depuis de longues années par le refus persistant des gouvernants de revaloriser le point d'indice à la hauteur du coût de la vie (politique initiée depuis 1982 par J. Delors ...encore lui !),

2) un salaire « fonctions » ou « métier » variable fixé ministère par ministère, favorisant la mise en place de « filières » et de « cadres d'emploi interministériels » (rapport Dutreil et Sili-cani) et mettant en danger les statuts particuliers de corps,

3) un salaire au « mérite » ou à la « performance » variable et individualisée, service par service, agent par agent, adossé aux entretiens professionnels d'évaluation (rapport Weiss).

Dans le projet de décret sur la mise oeuvre de la PFR, on retrouve donc ces mêmes principes du salaire 3D et les mêmes objectifs poursuivis dans le cadre des orientations de l'Union européenne reprises par tous les gouvernants :
- Abaisser le coût du travail des actifs en faisant en sorte que le salaire indiciaire correspondant au déroulement de carrière, qui constitue une part incompressible de la charge de l'État, soit toujours plus minoré à l'intérieur de la rémunération, au profit d'éléments flexibles, variables comme les fonctions, les performances individuelles,

- Donner au régime indemnitaire, un poids de plus en plus important dans la rémunération afin qu'il échappe à

l'application du Code des pensions et qu'il soit comptabilisé pour quantité négligeable dans le calcul de la retraite,

- Substituer à la gestion de l'actuel statut de fonctionnaire, une gestion calquée sur le privé, fondée sur la concurrence, la déréglementation et l'individualisation, et correspondant aux objectifs de restructuration et de privatisation des services publics de la RGPP.

- Procéder au rapprochement entre les indemnités servies dans les administrations centrales et dans les services déconcentrés pour faciliter les suppressions de postes et les redéploiements

Avec la PFR, les ministres Woerth et Santini n'ont donc fait que ressortir des tiroirs de leurs prédécesseurs un système de rémunération correspondant en tous points à ces orientations destructrices.

Par ce mécanisme, la fixation de la rémunération dépend de plus en plus de l'employeur de proximité, et de l'« évaluateur ».

En ce sens et contrairement aux arguments diffusés par les responsables nationaux A&I-UNSA pour justifier leur accord avec le ministre Darcos, la PFR ne peut en aucune manière être présentée comme une « amélioration » des régimes indemnitaires existants.

Et c'est sans doute sur cette pseudo amélioration que l'offensive gouvernementale relayée par les dirigeants de l'UNSA est la plus pernicieuse.

Le document « questions – réponses » sur la PFR, édité par le ministère du Budget confirme, à travers le descriptif de la PFR, qu'il s'agit bien de la mise en place d'un système de salaire trinôme.

Le présent dossier élaboré par le SPASEEN-FO, partant des explications fournies par le Budget, démonte les pièges de la PFR.

Le SPASEEN-FO continue à revendiquer en priorité :

- le rattrapage du point d'indice à concurrence de l'évolution du coût de la vie,
- le retrait de la PFR
- l'égalité de traitement entre les fonctionnaires,
- l'alignement des régimes indemnitaires actuels sur le coefficient 8,
- l'attribution de l'IFTS aux personnels logés,

La véritable solution, c'est l'intégration des régimes indemnitaires dans le traitement indiciaire permettant de plus leur réelle prise en compte dans la retraite en application du Code des pensions,

Ces revendications sont au coeur de la défense de notre statut de carrière.

Et c'est pour le mettre en évidence que nous avons élaboré le présent document.

Bien entendu, à l'occasion des prochaines entrevues au ministère, nous espérons obtenir des réponses plus précises aux nombreuses autres questions qui se posent.

Comment fonctionne la PFR ?

La prime de fonctions et de résultats (PFR) est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par l'application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence exprimée en euro.

- la part liée aux fonctions est censée « tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ». Cette part représente 60 % de la PFR. Cette part est attribuée en fonction d'une « typologie des postes » de 4 à 6 catégories par grade. C'est pourquoi le décret prévoit une modulation de cette part de 1 à 6 (coefficient multiplicateur du taux de référence).

Aux dires des pouvoirs publics cette part à vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si les attributions du poste évoluent « dans des proportions conséquentes ».

Mais le ministère du budget dans son document "questions-réponses" souligne qu'il ne s'agit pas pour autant d'une part « fixe ».

- la part liée aux résultats individuels est censée « tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent ». Cette part variable représente 40 % de la PFR.

Elle intègre par conséquent les résultats individuels de l'agent appréciés à l'occasion de l'entretien professionnel annuel d'évaluation.

Elle peut donc évoluer chaque année dans le bon ou le mauvais sens ou rester stable !

Le décret prévoit l'application d'une modulation de cette part de 0 à 6.

On comprend dès lors l'empressement mis par le gouvernement avec l'UNSA et le CFDT à supprimer toute notation chiffrée, et à imposer les entretiens professionnels d'évaluation à tous les fonctionnaires.

Le document du ministère du budget, rappelle que l'ensemble des ministères a mis en oeuvre « les actions de formation et de sensibilisation des cadres évaluateur sur les enjeux de la réforme et les modalités d'application du dispositif ».

À la différence des régimes indemnitaires IAT, IFTS, indemnité de gestion, prime informatique, la PFR introduit deux modifications importantes :

- le classement formalisé des fonctions, responsabilités, technicité, sujétions particulières,

- l'évaluation de la « performance », du « mérite » étroitement lié aux entretiens professionnels.

Qui est concerné par la PFR ?

Les fonctionnaires de toutes catégories (A, B, C) ont « vocation » à percevoir la PFR mise en place à partir du 1er janvier 2009 et au plus tard au 1er janvier 2012.

Le ministre Santini a récemment déclaré que cette « réforme » devait s'appliquer rapidement.

Le ministère de l'éducation nationale s'est porté candidat avec A&I UNSA à l'application de la PFR dès 2009 pour les Attachés et les CASU.

Après la catégorie A en 2009 et sous réserve de confirmation par le ministère, cette réforme devrait s'appliquer ensuite aux personnels de catégorie B à partir du 1er janvier 2010, et elle peut également s'appliquer à ceux de catégorie C à partir de 2011.

L'article 1 du décret précise que les corps et emplois auxquels s'applique cette « réforme » doivent faire l'objet d'un arrêté conjoint de la fonction publique, du budget et du ministère concerné.

Quel est le principe de calcul de la PFR ?

Prenons Madame Y fonctionnaire dans un service extérieur d'un ministère X .

Admettons que les « taux de référence » annuels exprimés en euros et appliqués au corps de cet agent soit par exemple de 600 euros annuels pour la partie « fonctions » et de 400 euros pour la partie « résultats ».

En 2012, pour la partie « fonctions » de la PFR, le poste de Madame Y est classé au niveau 2 dans la typologie des postes correspondant à son grade défini par son ministère de tutelle,

Pour la partie « résultats », elle se voit notifier un coefficient 3 à l'issue de son entretien professionnel avec son évaluateur.

Le montant annuel de sa part « fonctions » sera donc de:

600 (taux de référence fonctions) x 2 = 1200 euros

Le montant de sa part « résultats » sera :

400 (taux de référence « résultats ») x 3 = 1200 euros
Le montant total de sa PFR s'établit donc à 2400 euros annuels.
Sa PFR 2012 sera donc de
2400 : 12 = 200 euros mensuels.

En 2013, le gouvernement décide de maintenir le taux de référence annuel de 2012.
Madame Y, après une mutation volontaire pour se rapprocher de son domicile, est affectée sur un poste classé au niveau 1, mais malheureusement ça ne se passe pas très bien avec son nouveau chef et sa part « résultats » baisse au coefficient 1.

Elle ne percevra donc plus au titre de l'année que 600 euros pour la part « fonctions » et 400 euros pour ses « résultats », soit 1000 euros annuels.
Sa PFR sera donc de 83,33 euros mensuels contre 200 euros en 2012.

Que deviennent l'IAT, l'IFTS, la prime info, l'indemnité de gestion ?

La PFR « est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire, qui rémunère des résultats ou des fonctions individuels » sauf exceptions très limitées listées par un arrêté spécial.

Dès la mise en place de la PFR, elle se substitue aux régimes indemnitaires actuels, notamment l'IAT, l'IFTS, la prime informatique, l'indemnité de gestion des collègues exerçant en EPLE, indemnités qui seront donc supprimés et remplacés par la PFR.

Que devient la NBI ?

Réponse du Budget : la nouvelle bonification indiciaire peut être cumulée avec le versement de la PFR. Cependant, la part de la PFR liée aux fonctions exercées peut apparaître comme faisant double emploi avec la NBI. Pour le futur, il sera donc préconisé d'intégrer les montants de la NBI au sein de la part liée aux fonctions »(...)

Le SPASEEN-FO qui a demandé audience au ministère ne manquera pas sur ce point comme sur beaucoup d'autres d'interroger les autorités sur leurs intentions.

Et pour les gestionnaires et comptables en EPLE ?

L'indemnité de gestion doit être intégrée dans la part « fonctions » de la PFR.
L'indemnité de caisse devrait, elle, rester indépendante de la PFR, et continuer à être versée séparément.

Les gestionnaires et les comptables auront droit à la part « résultats », « victoire » revendiquée par l'UNSA... qui s'arroge en passant l'action constante de FO pour faire corriger l'injustice dont sont notamment victimes les SASU logés qui perdent l'IAT au 6ème échelon mais n'ont pas droit à l'IFTS.

Pour les SASU, l'accord UNSA / Darcos prévoit que la PFR s'applique en 2010.

La PFR, "taux moyen" ou garantie individuelle ?

A&I UNSA a écrit dans un tract que le coefficient ou taux moyen de 3,34 qui s'applique depuis le 1er juillet 2008 pour l'IAT et l'IFTS sera garanti « a minima » à l'ensemble des personnels avec la PFR.

Cette affirmation est inexacte pour la bonne et simple raison que tout le monde ne perçoit pas aujourd'hui le taux de 3,34 !

Beaucoup de collègues sont en dessous de ce taux de 3,34, comme à Créteil où l'administration a élaboré une grille à 4 niveaux d'attribution qui aboutit à ce que beaucoup d'agents perçoivent en dessous de 3,34 !

A&I-UNSA entretient la confusion entre la moyenne de 3,34 de l'enveloppe budgétaire dont dispose le ministre, et l'attribution individuelle à chaque agent de la part de cette enveloppe, part qui peut être inférieure à 3,34 !

Dans son « questions-réponses » le ministère du Budget précise à ce sujet :

«Lors du passage du régime indemnitaire actuel à la PFR, les montants indemnitaires individuels seront a minima, maintenus et répartis entre la part liée aux fonctions et la part liée aux résultats individuels ».

Cela signifie donc que si l'agent a la garantie « lors » du passage au nouveau régime, de percevoir au moins l'équivalent de ce qu'il perçoit actuellement avec l'IAT ou l'IFTS. Cela ne garantit donc pas que ce montant individuel soit a minima fixé au coefficient 3,34 qui n'est que la moyenne pratiquée à l'Education nationale.

Si on s'en tient aux explications du ministère du Budget, le coefficient peut donc être inférieur à la moyenne au moment du passage à la PFR, et le rester voir même diminuer les années suivantes.

A mots à peine couverts, les rédacteurs du Budget le confirment au point 10 de leur document en expliquant que la PFR peut se trouver dans certains cas d'un montant inférieur à celui des régimes indemnitaires initiaux.

Ils écrivent en effet : « le montant des primes ne baissera pas au motif du passage à la PFR », ce qui signifie donc, pour toute personne qui sait lire entre les lignes, qu'il peut baisser pour un autre motif !

Ils ajoutent : «Le montant attribué au titre de la PFR est, cependant, susceptible d'être modifié au cours des années suivantes dès lors que l'agent serait nommé sur des fonctions affectées d'un coefficient supérieur (liée à une augmentation des responsabilités exercées, par exemple) », mais précise aussitôt : « ce n'est que si l'évaluation conduisait au constat de l'absence d'atteinte des objectifs et de la détérioration de sa manière de servir (celle de l'agent), que la part liée aux résultats individuels pourrait diminuer ».

Il résulte de cette présentation que si l'agent n'est pas nommé sur des fonctions d'un niveau supérieur, et si ses objectifs ne sont pas atteints ou que sa manière de servir se détériore, la part résultats de sa PFR baissera... c'est bien sa PFR qui sera en diminution du fait de la baisse de la part résultat de sa prime, et au regard du régime indemnitaire dont il bénéficiait précédemment.

Autrement dit, si les indemnités d'un agent baissent par rapport à sa situation antérieure, ce ne sera pas la faute à la PFR, mais à l'agent ! CQFD

Conséquence de cette explication du Budget sur le fonctionnement de la nouvelle prime : le coefficient de 3,34 appliqué à l'Education nationale - parmi les plus bas de toute la Fonction publique ! - n'est nullement garanti individuellement à chaque agent après le passage à la PFR.

Et c'est assez logique puisque la PFR peut varier effectivement du coefficient 1 au coefficient 12.

Il suffit d'ailleurs de relire attentivement le texte de l'accord Darcos UNSA : il y est question de garantir un taux moyen, mais il n'est pas écrit qu'une garantie individuelle est donnée à chaque agent.

Cette garantie, FO l'exige des autorités à tous les niveaux !

Selon quelle périodicité la PFR sera-t-elle versée ?

En principe son versement est mensuel, en tout cas pour la partie fonctions, mais « il appartient à chaque ministère de déterminer en cohérence avec sa politique GRH la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels » et les rédacteurs de préciser « périodicité mensuelle plus ou deux fois par an, bonus uniquement etc. ».

L'agent peut-il choisir cette périodicité ?

Réponse : « les fonctionnaires sont dans une situation statutaire réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunération. Toutefois la mise en oeuvre de la PFR dans chaque ministère doit s'inscrire dans une démarche de dialogue avec les agents et leurs représentants ».

Tu parles !

Qui définit les montants individuels de la PFR ?

Réponse du budget : il convient de distinguer la partie fonctions de la partie résultats, même si dans les deux cas c'est le chef de service qui détermine le classement de l'agent.

C'est le ministère qui définit la cotation des postes selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion, en les classant dans plusieurs catégories (de 2 à 6 au maximum par grade ou corps).

« Cette cotation peut se contenter de proposer une grande typologie des emplois », sans rentrer dans le détail des fonctions, responsabilités etc.

Les syndicats seront-ils consultés sur la cotation des emplois, et sur la politique d'attribution ?

Le Budget préconise une « information » mais non une « consultation » des organisations syndicales dans les comités techniques paritaires (CTP), sur l'ensemble des éléments relatifs à la mise en oeuvre de la PFR.

“ L'information ” porterait sur :

- « la définition des catégories haut niveau pour la cotation des postes, éventuellement au niveau de chaque service, la cartographie des emplois du service au regard de la grille de cotation des postes,

- la détermination des marges de modulation (utilisation des coefficients) sur chacune des deux parts,

- la politique d'attribution des montants individuels (lien entre objectifs, résultats atteints et attributions individuelles,

- l'information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts par niveau de poste et par grade » ;

En d'autres termes, les pouvoirs publics décident la définition, la mise en oeuvre, et l'attribution individuelle de la PFR, l'avis des organisations syndicales n'étant pas même souhaité, sauf ceux qui disent Amen !

Les rédacteurs rappellent avec insistance que « le CTP n'a pas la compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles, ni sur les montants individuels effectivement versés ».

Et si l'agent n'est pas d'accord avec le montant PFR qui lui est versé ?

Réponse du Budget : « l'entretien d'évaluation ou entretien professionnelle ne constitue en aucun cas une instance de discussion sur le montant du régime indemnitaire des agents.

Le recours, si c'est nécessaire, ne peut intervenir que contre le compte rendu de l'entretien professionnel (...) si l'agent bénéficie du dispositif expérimental de suppression de la notation ».

Les rédacteurs rappellent que le décret du 17 septembre 2007 prévoit la possibilité pour le fonctionnaire d'exercer un recours gracieux devant son supérieur hiérarchique direct, préalablement à toute la saisine de la CAP qui se prononcera en appel sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ils mentionnent également le recours hiérarchique auprès d'une autorité supérieure et le recours contentieux devant le juge administratif.

Concernant le classement sur les différents niveaux de la part fonctions (cotation), le budget n'envisage aucune possibilité de contestation.

Que se passera-t-il en cas de mutation ?

Alors qu'il s'agit d'une question très importante pour les personnels puisqu'elle recouvre un droit statutaire, le Budget n'évoque que la « mobilité interministérielle » et les difficultés qui peuvent se trouver posées pendant la période transitoire jusqu'au 1er janvier 2012 :

-« tout dépend de la position statutaire dans laquelle s'effectue la mobilité ; en cas de détachement, le régime PFR d'accueil remplace le régime PFR de départ et si le ministère d'accueil ne met pas encore en oeuvre la PFR, les anciens textes continuent à s'appliquer jusqu'au 1er janvier 2012,

-« en cas de mobilité « choisie » entre ministères, l'agent se renseigne sur le régime indemnitaire qui lui sera servi et se détermine en connaissance de cause ».

Concernant le droit à mutation au sein de l'ASU, le classement (cotation) des postes par le ministère selon un

niveau de 1 à 6 risque d'entraîner des effets dévastateurs sur le droit à mutation, d'autant que la part fonctions, qui est la plus stable, pèse pour 60 % dans le montant de la PFR.

Alors que dans la gestion statutaire des corps de fonctionnaires, tout agent peut postuler sur tout emploi correspondant à son grade, l'introduction d'une cotation des emplois pour définir le montant de la prime, risque d'entraîner le profilage des postes, au détriment de l'ancienneté qui est encore déterminante pour obtenir une mutation.

Quel lien entre la PFR et les promotions ?

Les rédacteurs du ministère du budget n'en soufflent pas mot, mais il est évident que tout sera entrepris pour exacerber la concurrence entre agents pour la sélection aux postes les mieux « cotés » pour l'attribution de la partie « fonctions » de la PFR.

Outre l'attractivité de la prime, un poste bien « coté » sera d'autant plus recherché, que l'agent qui sera affecté sur cette fonction, espérera aussi un accès facilité aux promotions de grade et de corps.

On imagine sans difficulté tout le bénéfice que les pouvoirs publics peuvent tirer d'une telle situation pour continuer dans la voie des économies budgétaires dans le cadre de la LOLF : pourquoi en effet implanter un poste d'Attaché ou de Secrétaire dans tel service ou tel établissement, si un agent de grade inférieur ou un contractuel assure des responsabilités équivalentes avec efficacité, moyennant une prime un peu plus avantageuse ?

Et cette dérive est déjà tellement perceptible que dans la « novlangue GRH », on parle de plus en plus de « reconnaissance des acquis de l'expérience », de « professionnalisation », de « parcours professionnel individualisé », et de moins en moins de promotions, de listes d'aptitude, de tableau d'avancement, de la valeur du point d'indice, en résumé de tous ces « gros mots » qui font référence au statut de fonctionnaire.

Les grossiers et les barbares ne sont pas dans le camp de tous ceux, qui comme FO revendiquent le respect de notre statut de fonctionnaire d'Etat.

La PFR compte-elle pour notre future retraite ?

Oui, au même titre que l'IAT et l'IFTS, elle donnera lieu à cotisation et alimente le Régime Additionnelle de la Fonction publique (RAFP) qui est un fonds de pension investi sur les marchés financiers !!!

La PFR sera prise en compte dans la limite d'un montant équivalent à 20% du salaire brut, à la différence de notre salaire indiciaire qui est lui pris en compte en totalité puisque notre pension de retraite est calculée sur la base de l'indice détenu les 6 derniers mois de la carrière, en application du Code des pensions.

C'est pourquoi la revendication FO d'intégration des primes dans le salaire reste pleinement d'actualité !

Et nos salaires dans tout ça ?!

En enfermant la détermination des rémunérations des fonctionnaires, dans le carcan pluriannuel de maîtrise des déficits de l'Europe de Maastricht, le gouvernement renvoie les organisations syndicales au niveau ministériel et local dans le cadre des enveloppes budgétaires préétablies de la LOLF.

On a vu que le gouvernement ne tarde, ni ne lésine quand il s'agit de voler au secours des banquiers et des spéculateurs !

En quelques jours, des centaines de milliards sont mis à leur disposition pendant qu'un nombre croissant de travailleurs pauvres se pressent aux « Restos du coeur », qui n'arrivent plus à assurer à leur famille le minimum.

Et il faudrait à un Adjoint administratif attendre la prime au mérite en 2011, 2012 pour espérer l'hypothétique coefficient 5 pour percevoir quelques euros en plus !

Procédons à un rapide calcul... Nous avons perdu depuis 2000 plus de 10 % de notre pouvoir d'achat.

Rien que pour la période 2003 à fin 2007, le taux d'inflation qui sert de base de calcul pour bénéficier de la "garantie individuelle du pouvoir d'achat" (GIPA) s'élève à 6,8 % .

Perte minimum donc : 6,8 %

Pour 2008 le gouvernement a décidé que l'augmentation du point d'indice devait se limiter à 0,8% alors que l'inflation s'élève déjà à au moins 3 %.

Perte minimum : 2,2 % !

Dans le cadre de son plan pluriannuel (2009, 2010,2011) les ministres Woerth et Santini prétendent limiter l'augmentation du point d'indice à 0,8 % en 2009, 0,5 en 2010 et 0,5 en 2011 (soit 1,8 % sur trois ans) alors même qu'il prévoit une inflation d'au moins 2% par an sur la même période (soit au moins 6% et sans doute beaucoup plus étant donné la crise économique).

Perte minimum programmée: 4,2% !

Soit une perte déjà enregistrée et programmée d'au minimum 13,2% entre 2003 et fin 2011 !

Pour un salaire d'un agent de catégorie C percevant 1300 euros (hors régimes indemnitaires) c'est donc une perte équivalente à 171 euros de salaire indiciaire au regard de l'évolution officielle du coût de la vie.

Et ce n'est pas la GIPA accordée à une petite minorité qui remplit les conditions pour en bénéficier qui règle le problème !

Pire l'Etat paye une partie de ce qu'il nous doit avec l'argent réservé à nos passages d'échelon, c'est à dire qu'on se paye nos augmentations de salaires à compte d'auteur !

C'est une autre manière de dévaluer encore plus notre salaire indiciaire.

Alors au mieux et sous réserve de la reconnaissance de son "mérite" et de sa "fonction" (beaucoup de « si » !), un gain supplémentaire de 57 euros en 2011 pour un Adjoint administratif, aura été très largement financé par l'absence de revalorisation honnête de son salaire indiciaire depuis 2000 et par la suppression le cas échéant de son propre poste ou de celui de son collègue de travail !

Et pour l'intendant il a un gain en 2009 pour son indemnité de caisse mais à la condition que son voisin s'en voit privé par la suppression de son agence comptable !

Et quant à cette collègue SASU logée qui attendait depuis longtemps qu'on lui verse l'IFTS depuis qu'elle est au 6ème échelon, elle aurait la PFR en 2010.

Mais entre l'injustice d'aujourd'hui, et le salaire au "mérite" de demain, sa situation n'a guère de chance de s'améliorer, surtout si on ferme son poste et qu'elle perd son logement de fonctions !

De nombreuses autres questions se posent sur la PFR que nous poserons au représentants du ministre.

Conclusion de notre syndicat :

**Les revendications conformes aux intérêts des fonctionnaires,
C'EST L'ABROGATION
DU DÉCRET DU 22 DÉCEMBRE 2008 SUR LA P.F.R.**

**ET C'EST L'EXIGENCE DU RATTRAPAGE
DE NOS SALAIRES À CONCURRENCE DE L'INFLATION !**