



La Prime de Fonction et de Résultat : une attaque majeure contre le statut de fonctionnaire

Retrouvez notre analyse de la PFR et les réponses aux questions que vous vous posez.

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- voir plus après...). 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 ?

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.

Le principe

Un salaire à trois étages :

- 1) une part 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,
- 2) une part « fonctions » ou « métier » variable fixé ministère par ministère, favorisant la mise en place de « filières » et de « cadres d'emploi interministériels » (rapport Dutreil et Silicani) et mettant en danger les statuts particuliers de corps,
- 3) une part 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 :

- ▶ 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

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 a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si les attributions du poste évoluent « dans des proportions conséquentes ».

► 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.

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.

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.

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 supprimées et remplacées par la PFR.

Que devient la NBI ?

Réponse du Ministère 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 » (...)

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,

Qui définit les montants individuels de la PFR ?

Réponse du Ministère 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 (ou le chef d'établissement pour le Supérieur) 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 organisations syndicales seront-elles consultées sur la cotation des emplois, et sur la politique d'attribution ?

Le Ministère du 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 !

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

Réponse du Ministère du Budget : « l'entretien d'évaluation ou entretien professionnel 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 ».

Nous rappelons 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 la saisine de la CAP qui se prononcera en appel sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Il est toujours possible de déposer un recours hiérarchique auprès d'une autorité supérieure et un 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