

CTA du 3 avril 2012

Politique académique indemnitaire relative à la Prime de Fonctions et de Résultats

➤ **Cadre juridique applicable**

*Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 instituant la PFR

*Arrêté interministériel du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la PFR (attachés et emplois fonctionnels)

*Circulaire DAF-DGRH C1-2 n°2009-232 du 23-07-2009 relative à la PFR au MEN

*Arrêté du 9 octobre 2009 fixant les montants de référence de la PFR applicables au corps des secrétaires administratifs

*Circulaire DGRH C1-2 n°2010-155 du 4 juin 2010 relative à l'extension de la PFR aux SAENES

➤ **Rappel du dispositif**

La PFR est entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2009 pour les AENESER, les CASU, les APAENES et les ADAENES et au 1^{er} juin 2010 pour les SAENES.

la PFR constitue une réforme aux enjeux importants tant pour les personnels que pour le fonctionnement des services et établissements, elle s'inscrit dans une démarche de modernisation de l'outil indemnitaire afin d'en faire un véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines et d'incitation à la performance des agents.

Elle s'est substituée aux régimes indemnitaires précédents suivants :

- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires et les indemnités d'administration et de technicité
- l'indemnité de gestion
- l'indemnité de régisseur
- L'indemnité de responsabilité administrative

Toutefois restent cumulables avec la PFR, les indemnités perçues au titre des fonctions d'agent comptable et la nouvelle bonification indiciaire.

La PFR permet de simplifier et clarifier les différents éléments de rémunération, en regroupant dans une prime unique les multiples régimes indemnitaires existants.

L'architecture de la PFR comprend deux parts, cumulables et modulables indépendamment par l'application de coefficient multiplicateurs à un taux de référence exprimé en euros.

- Une part liée aux fonctions exercées, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales.
- Une part liée aux résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir, modulable de 0 à 6.

La part liée aux fonctions exercées est également attribuée aux agents logés, mais avec application d'un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 3.

Ces personnels logés par Nécessité Absolue de Service doivent également percevoir une part Résultats calculée selon les mêmes modalités que les agents non logés.

Pour mémoire les montants de référence de la part fonctions sont les suivants :

- SAENES grade 1 : 1350 Euros
- SAENES grade 2 : 1450 Euros
- SAENES grade 3 : 1550 Euros
- ADAENES : 1750 Euros
- APAENES : 2500 Euros
- CASU et AENESR : 2900 Euros

➤ **Cotation des emplois eu égard à la part Fonctions**

La PFR s'appuie sur une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers, en tenant compte des responsabilités exercées, du degré d'expertise de l'agent, des conditions d'exercice et des sujétions particulières. █

Le coefficient appliqué à la part Fonctions, une fois fixé, a vocation à demeurer stable sauf si la définition des fonctions évolue de manière significative.

- ✓ Rappel de la cotation des postes existante selon niveau de responsabilité pour les AENESER, les CASU, les APAENES et les ADAENES

Pour les personnels exerçant en EPLE une actualisation de la catégorie financière de l'établissement est opérée chaque rentrée scolaire en fonction de l'enquête d'hébergement réalisée par la DSM afin de déterminer le coefficient à appliquer. Par ailleurs le coefficient correspondant au niveau de responsabilité est appliqué sur le montant de référence inhérent au grade.

	Coefficient appliqué aux personnels exerçant en services académiques	Coefficient appliqué aux personnels non logés exerçant en EPLE	Coefficient appliqué aux personnels logés exerçant en EPLE
Secrétaires généraux adjoints	5.5		
Chefs de division à charges ou contraintes particulières et personnels gestionnaires logés ou non exerçant en EPLE de 6° cat.	5	5	2.25 à 2.5
Chef de division rectorat et personnels gestionnaires logés ou non exerçant en EPLE de 5° cat.	4	4	2
Chef de service, adjoint chef de division à responsabilités particulières et personnels gestionnaires logés ou non exerçant en EPLE de 4° cat.	3	3	1.70
Chef de service et personnels gestionnaires logés ou non exerçant en EPLE de 3° cat.	2.5	2.5	1.40
Fonctions sans encadrement de personnel et personnels gestionnaires logés ou non exerçant en EPLE de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} cat.	2	2	1 à 1.20

Cas particuliers : pour les gestionnaires de cuisine centrale ou autonome, le coefficient de la part fonctions est augmenté de 0.25 point. Pour les gestionnaires en charge d'un GRETA ou d'un groupement d'achat et la mission aide et conseil aux EPLE une valorisation de 0.50 point est également appliquée.

- ✓ Rappel de la cotation des postes existante selon niveaux de responsabilités confiés aux SAENES

	Coefficient appliqué aux personnels exerçant en services académiques	Coefficient appliqué aux personnels non logés exerçant en EPLE	Coefficient appliqué aux personnels logés exerçant en EPLE
<u>Niveau 3 de responsabilité:</u> Postes à missions spécifiques impliquant une coordination de dossiers et/ou de personnels Postes de catégorie B exigeant une technicité spécifique Gestionnaires matériels d'EPLE	2.8	2.8	1.4
<u>Niveau 2 de responsabilité:</u> Postes impliquant l'encadrement et la responsabilité d'une petite unité de 3 personnes minimum Gestionnaires de cuisine centrale Adjoints aux gestionnaires exerçant dans des établissements de 5 ^{ème} à 6 ^{ème} catégorie	2.5	2.5	1.25
<u>Niveau 1 de responsabilité :</u> Postes classiques de catégorie B Adjoints aux gestionnaires exerçant dans des établissements de 1 ^{ère} à 4 ^{ème} catégorie	2.3	2.3	1.15

➤ **Montant de la part fonctions selon les grades et les niveaux de responsabilités associés**

Pour les personnels de catégorie A, la cotation s'appuie sur 5 niveaux de responsabilités, pour les personnels de catégorie B il existe 3 niveaux de responsabilités. Les coefficients retenus au titre de la part fonctions sont appliqués sur le montant de référence inhérent au grade détenu par les intéressés.

AENESER, CASU, APAENES et ADAENES

Personnels exerçant en EPLE	coefficient part fonctions	montant de référence part fonctions en fonctions du grade	Montant annuel part fonctions	Montant mensuel part fonctions
AENESR non logé (6ème cat.)	5,00	2 900,00	14 500,00	1 208,33
AENESR logé (6ème cat.)	2,50	2 900,00	7 250,00	604,17
CASU non logé (6ème cat.)	5,00	2 900,00	14 500,00	1 208,33
CASU non logé (5ème cat.)	4,00	2 900,00	11 600,00	966,67
CASU logé (6ème cat.)	2,25	2 900,00	6 225,00	543,75
CASU logé (5ème cat.)	2,00	2 900,00	5 800,00	483,33
APAENES non logé (6ème cat.)	5,00	2 500,00	12 500,00	1 041,67
APAENES non logé (5ème cat.)	4,00	2 500,00	10 000,00	833,33
APAENES non logé (4ème cat.)	3,00	2 500,00	7 500,00	625,00
APAENES non logé (3ème cat.)	2,50	2 500,00	6 250,00	520,83
APAENES non logé (2ème cat.)	2,00	2 500,00	5 000,00	416,67
APAENES logé (6ème cat.)	2,50	2 500,00	6 250,00	520,83
APAENES logé (5ème cat.)	2,00	2 500,00	5 000,00	416,67
APAENES logé (4ème cat.)	1,70	2 500,00	4 250,00	354,17
APAENES logé (3ème cat.)	1,40	2 500,00	3 500,00	291,67
APAENES logé (2ème cat.)	1,20	2 500,00	3 000,00	250,00
APAENES logé (1ère cat.)	1,00	2 500,00	2 500,00	208,33
ADAENES non logé (6ème cat.)	5,00	1 750,00	8 750,00	729,17
ADAENES non logé (5ème cat.)	4,00	1 750,00	7 000,00	583,33
ADAENES non logé (4ème cat.)	3,00	1 750,00	5 250,00	437,50
ADAENES non logé (3ème cat.)	2,50	1 750,00	4 375,00	364,58
ADAENES non logé (1ère / 2ème cat.)	2,00	1 750,00	3 500,00	291,67
ADAENES logé (6ème cat.)	2,50	1 750,00	4 375,00	364,58
ADAENES logé (5ème cat.)	2,00	1 750,00	3 500,00	291,67
ADAENES logé (4ème cat.)	1,70	1 750,00	2 975,00	247,92
ADAENES logé (3ème cat.)	1,40	1 750,00	2 450,00	204,17
ADAENES logé (2ème cat.)	1,20	1 750,00	2 100,00	175,00
ADAENES logé (1ère cat.)	1,00	1 750,00	1 750,00	145,83

Personnels exerçant en Services académiques	coefficient part fonctions	montant de référence part fonctions en fonctions du grade	Montant annuel part fonctions	Montant mensuel part fonctions
AENESR (niveau 5)	5,50	2 900,00	15 950,00	1 329,17
AENESR (niveau 4)	5,00	2 900,00	14 500,00	1 208,33
CASU (niveau 3)	4,00	2 900,00	11 600,00	966,67
APAENES (niveau 3)	4,00	2 500,00	10 000,00	833,33
APAENES (niveau 2)	3,00	2 500,00	7 500,00	625,00
APAENES (niveau 1)	2,50	2 500,00	6 250,00	520,83
ADAENES (niveau 3)	4,00	1 750,00	7 000,00	583,33
ADAENES (niveau 2)	3,00	1 750,00	5 250,00	437,50
ADAENES (niveau 1)	2,50	1 750,00	4 375,00	364,58

SAENES

Personnels exerçant en EPLE	coefficient part fonctions	montant de référence part fonctions en fonctions du grade	Montant annuel part fonctions	Montant mensuel part fonctions
SAENES CE non logé (niveau 3)	2,80	1 550,00	4 340,00	361,67
SAENES CE non logé (niveau 2)	2,50	1 550,00	3 875,00	322,92
SAENES CE non logé (niveau 1)	2,30	1 550,00	3 565,00	297,08
SAENES CE logé (niveau 3)	2,80	1 550,00	4 340,00	361,67
SAENES CE logé (niveau 2)	2,50	1 550,00	3 875,00	322,92
SAENES CE logé (niveau 1)	2,30	1 550,00	3 565,00	297,08
SAENES CS non logé (niveau 3)	2,80	1 450,00	4 060,00	338,33
SAENES CS non logé (niveau 2)	2,50	1 450,00	3 625,00	302,08
SAENES CS non logé (niveau 1)	2,30	1 450,00	3 335,00	277,92
SAENES CS logé (niveau 3)	2,80	1 450,00	4 060,00	338,33
SAENES CS logé (niveau 2)	2,50	1 450,00	3 625,00	302,08
SAENES CS logé (niveau 1)	2,30	1 450,00	3 335,00	277,92
SAENES CN non logé (niveau 3)	2,80	1 350,00	3 780,00	315,00
SAENES CN non logé (niveau 2)	2,50	1 350,00	3 375,00	281,25
SAENES CN non logé (niveau 1)	2,30	1 350,00	3 105,00	258,75
SAENES CN logé (niveau 3)	2,80	1 350,00	3 780,00	315,00
SAENES CN logé (niveau 2)	2,50	1 350,00	3 375,00	281,25
SAENES CN logé (niveau 1)	2,30	1 350,00	3 105,00	258,75

Personnels exerçant en Services académiques	coefficient part fonctions	montant de référence part fonctions en fonctions du grade	Montant annuel part fonctions	Montant mensuel part fonctions
SAENES CE (niveau 3)	2,80	1 550,00	4 340,00	361,67
SAENES CE (niveau 2)	2,50	1 550,00	3 875,00	322,92
SAENES CE (niveau 1)	2,30	1 550,00	3 565,00	297,08
SAENES CS (niveau 3)	2,80	1 450,00	4 060,00	338,33
SAENES CS (niveau 2)	2,50	1 450,00	3 625,00	302,08
SAENES CS (niveau 1)	2,30	1 450,00	3 335,00	277,92
SAENES CN (niveau 3)	2,80	1 350,00	3 780,00	315,00
SAENES CN (niveau 2)	2,50	1 350,00	3 375,00	281,25
SAENES CN (niveau 1)	2,30	1 350,00	3 105,00	258,75

➤ Modulation de la part résultats

La politique académique indemnitaire doit permettre une reconnaissance de l'institution envers les personnels, en valorisant l'investissement au travail.

Il revient au chef de service, dans son pouvoir d'appréciation, de moduler la part résultats selon l'évaluation de l'atteinte des objectifs fixés et l'investissement de l'agent, exprimés au travers du compte rendu de l'entretien professionnel qui en constitue un préalable. Cette part résultats a vocation à évoluer annuellement.

A cet égard, il convient de distinguer entre « manière de servir » et « résultats individuels ». La manière de servir correspond au savoir-être et au savoir-faire de l'agent, notamment la façon dont il remplit ses fonctions, les compétences et capacités requises pour l'exercice de sa profession.

Les résultats individuels correspondent à la mesure de la performance, c'est-à-dire de l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été préalablement fixés.

Ainsi l'entretien professionnel d'évaluation doit donner lieu à un dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur, d'une part, le bilan du travail accompli au regard des objectifs déterminés lors de l'entretien précédent, et, d'autre part, les objectifs pour l'année à venir.

Dans cette perspective les chefs d'établissement et de service seront donc invités, comme l'année précédente à effectuer leurs propositions de manière individualisée en tenant compte de la part prise par chacun à l'activité générale du service.

Les propositions formulées devront être en cohérence avec les comptes rendus d'entretien professionnels établis à la fin de l'année scolaire 2011/2012 et exprimées sur la fiche annexée au compte rendu d'entretien professionnel 2011/2012.

Elles s'exprimeront par une appréciation de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs par une selon 3 catégories :

- Remarquable : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été atteints, l'agent de par sa manière de servir et son investissement est un élément moteur à la réalisation des objectifs de service
- Bien : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été quasiment atteints, l'agent de par sa manière de servir et son investissement contribue de manière satisfaisante à la réalisation des objectifs de service
- A améliorer : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été partiellement atteints, l'agent doit améliorer sa manière de servir et/ou son investissement pour contribuer de manière plus efficiente à la réalisation des objectifs de service (coefficient 1 part résultats)

Ainsi, en fonction des résultats constatés sur l'année scolaire 2011/2012, il sera procédé, sur avis du supérieur hiérarchique direct contresigné par le chef d'établissement ou de service, à un versement exceptionnel en fin d'année scolaire correspondant à la proposition d'attribution de la part résultats exprimée dans la fiche.

La part liée aux résultats sera au minimum égale à 1 pour les personnels pour lesquels l'avis « à améliorer » aura été exprimé. En fonction de l'enveloppe indemnitaire disponible au niveau académique le taux correspondant aux appréciations Bien et Remarquable sera ajusté en veillant à conserver un écart identique entre chacun des niveaux. (si Bien correspond à 1,5, Remarquable correspondra à 2).

Toutefois, en cas d'avis « Exceptionnel ou « insuffisant » et sortant du cadre des appréciations précédentes (exprimant soit, une contribution exceptionnelle de l'agent de par sa manière de servir et son investissement à la réalisation des objectifs de service, soit la nécessité pour l'agent de reconsidérer totalement sa manière de servir et/ou son investissement pour les remplir les missions inhérentes à son poste de travail et les objectifs qui lui ont été fixés), un rapport détaillé et circonstancié émanant du supérieur hiérarchique direct contresigné par le chef d'établissement ou de service devra être joint impérativement à la fiche de proposition de modulation.

Cette fiche annexée au compte rendu d'entretien professionnel 2011/2012 devra être retournée auprès de la Dpate avant le 30 juin 2012 délai de rigueur.



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

**Proposition de modulation de la part résultats au titre
de l'année scolaire 2011-2012
(Entretien professionnel 2011-2012)**

Nom :Prénom :

Etablissement d'affectation :

Fonctions :

Emploi / Corps / Grade :

AENESER

CASU

APAENES

ADAENES

SAENES

Avis du chef d'établissement ou de service quant à la manière de servir et à l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été préalablement fixés dans le cadre de l'entretien professionnel :

Remarquable : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été atteints, l'agent de par sa manière de servir et son investissement est un élément moteur à la réalisation des objectifs de service

Bien : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été quasiment atteints, l'agent de par sa manière de servir et son investissement contribue de manière satisfaisante à la réalisation des objectifs de service

A améliorer : les objectifs de progrès et/ou de résultats ont été partiellement atteints, l'agent doit améliorer sa manière de servir et/ou son investissement pour contribuer de manière plus efficiente à la réalisation des objectifs de service (coefficient 1 part résultats)

En cas d'avis « Exceptionnel » ou « insuffisant » exprimant :

****Soit une contribution exceptionnelle de l'agent de par sa manière de servir et son investissement à la réalisation des objectifs de service***

****Soit la nécessité pour l'agent de reconsidérer totalement sa manière de servir et/ou son investissement pour remplir les missions inhérentes à son poste de travail et les objectifs qui lui ont été fixés.***

un rapport détaillé et circonstancié émanant du supérieur hiérarchique direct contresigné par le chef d'établissement ou de service mettant en exergue les éléments qui justifient cet avis devra être joint impérativement à la présente fiche.

Avis littéral circonstancié du supérieur hiérarchique direct quant à la manière de servir

**Avis littéral circonstancié du supérieur hiérarchique direct quant à l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été préalablement fixés dans le cadre de l'entretien professionnel
Rappeler les objectifs fixés à l'agent dans le cadre de l'entretien professionnel précédent :**

*Objectifs de progrès et ou de résultats :

*Objectifs de contribution au service :

Nom, qualité et signature du supérieur hiérarchique direct

Avis circonstancié de chef d'établissement ou de service

Nom, qualité et signature du chef d'établissement ou de service