



Paris, le 28 novembre 2008

# LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR) pour la filière administrative

## Continuité ou rupture au MAP ?

Le gouvernement est sur le point de lancer, dans les prochains jours, la prime au « mérite » pour tous les fonctionnaires, voulue par le Chef de l'Etat.

Voici, ci-après, les modalités d'application selon un document rédigé par la Direction Générale de la Fonction Publique (DGAFP)

### QUI SERA CONCERNE PAR LA PFR ?

#### QUEL EST LE CALENDRIER ?

Le décret sortira dans les prochains jours au Journal Officiel. Il prévoit que la prime de fonctions et de résultats (PFR) peut être versée aux agents de la filière administrative.

Il s'agit principalement des administrateurs civils, des attachés, des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs.

Le décret prévoit que chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le dispositif de la PFR lorsqu'il estime que le moment est opportun. Un arrêté définit, pour chaque ministère, la liste des corps et emplois qui sont appelés à bénéficier de la PFR.

Dans un premier temps, il est prévu que les attachés, et les corps analogues, deviennent les premiers bénéficiaires de la PFR. Le décret précise que le bénéfice de la PFR est ouvert à l'ensemble des membres du corps des attachés et des corps analogues (régis par le décret n° 2005-1215 du 26 décembre 2005) au plus au tard au 1<sup>er</sup> janvier 2012

**Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) fait partie des premiers ministères qui mettra en place ce nouveau dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les attachés d'administration.**

### QU'EST-CE QUE LA PFR ?

La PFR est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables, indépendamment l'une de l'autre, par application de coefficients 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 liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (maillage large de 4 à 6 catégories par grade).
- **Une part liée aux résultats individuels**, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés.

**Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part liée aux résultats individuels, attribué à un agent, est révisable en fonction des mérites et des résultats.**

La PFR est versée mensuellement. Toutefois, il est précisé que tout ou partie de la part liée aux résultats individuels peut être attribuée sous forme d'un bonus annuel ou semestriel.

Cette indemnité est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf pour un nombre très limité d'exceptions listées dans un arrêté.

L'entrée dans le dispositif se fait sur la base d'un arrêté qui fixe, pour chaque ministère, la liste des corps et emplois bénéficiaires de la PFR. Le régime social et fiscal de la PFR est celui des autres primes et indemnités.

## QUELS SONT LES AVANTAGES DE CE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE ?

La Direction Générale de la Fonction Publique voit plusieurs avantages dans le dispositif de la PFR.

D'une part, ce dispositif indemnitaire simplifie et clarifie la rémunération des agents. Il permet une meilleure lisibilité de ce qui est rémunéré (l'exercice des fonctions et l'atteinte des résultats).

La PFR instaure une nouvelle transparence avec la notification des montants attribués au titre de chacune des deux parts. Elle reconnaît un niveau de responsabilités et de sujétions afférentes au poste occupé ainsi que l'implication et les résultats dans l'exercice des fonctions.

D'autre part, la PFR facilite la mobilité entre services centraux et déconcentrés. En effet, elle relève les plafonds de rémunération des services déconcentrés dans des proportions significatives qui favoriseront l'alternance de l'emploi en administration centrale et en services déconcentrés. Par ailleurs, la PFR, intégrant la plupart des régimes indemnitaires ministériels, favorise la mobilité interministérielle.

Enfin, la PFR garantit, contrairement aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) et à la prime de rendement, un minimum de versement (coefficient 1 de la part liée aux fonctions appliqué à un montant de référence).

## LE MONTANT DES PRIMES SERA-T-IL MAINTENU ?

### COMMENT VA-T-IL EVOLUER PAR LA SUITE ?

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. Ce point sera précisé dans une circulaire.

Par la suite, le montant attribué, au titre de la part liée aux fonctions, évoluera notamment à l'occasion des changements d'affectation pour tenir compte du niveau de responsabilité et des sujétions qui pèsent sur l'exercice des nouvelles fonctions.

A fonctions inchangées, il ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR.

Le montant attribué, au titre de la part liée aux résultats individuels, est appelé à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'appréciation portée par le chef de service sur le travail de l'agent lors de la procédure d'évaluation.

## COMMENT LA PFR S'ARTICULE-T-ELLE AVEC LES INDEMNITES EXISTANTES ?

### QUE DEVIENT, EN PARTICULIER, LA PRIME INFORMATIQUE ?

La PFR se substitue à différents régimes indemnitaires. Certaines de ces indemnités sont interministérielles (IFTS, prime de rendement, IFR), d'autres sont ministérielles (indemnité d'exercice des missions des préfetures, indemnité de polyvalence, etc.). Ces indemnités ont des objets divers, parfois mal définis.

Le dispositif de la PFR repose sur des montants de référence comparables, mais clarifie la finalité et l'objet de la rémunération indemnitaire autour d'un mécanisme à deux parts (d'une part le niveau de responsabilité, d'expertise et de sujétions et d'autre part l'atteinte des objectifs fixés à l'agent).

**S'agissant du montant global des attributions indemnitaires des agents, il convient de préciser que les barèmes de la PFR sont calés sur les montants versés au titre des indemnités actuelles, en laissant des espaces d'évolution de la rémunération pour l'avenir.**

La prime informatique est intégrée dans la PFR. Elle n'est donc plus versée en tant que telle. Cependant, les montants correspondants ont vocation à être repris dans la part liée aux fonctions de la PFR.

## PEUT-ON CUMULER LA NOUVELLE BONIFICATION INDEMNITAIRE (NBI) AVEC LA PFR ?

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) peut-être cumulée avec le versement de la PFR, étant donné que le décret ne prévoit pas d'exclusion.

Cependant, la part de la PFR liée aux fonctions exercées peut apparaître comme faisant double emploi avec la NBI. En outre, la NBI est un dispositif très rigide, créateur d'inégalités entre les agents exerçant les mêmes fonctions lorsque le ministère ne dispose pas de points de NBI à répartir sur de nouveaux emplois.

Pour le futur, il est donc préconisé d'intégrer les montants de la NBI au sein de la part liée aux fonctions, afin de faire bénéficier de montants plus élevés l'ensemble des agents exerçant des fonctions à responsabilités ou à sujétions particulières.

Des montants légèrement supérieurs pourront également être attribués pour compenser la perte de l'avantage retraite que confère la NBI.

## **COMMENT S'ARTICULENT LES DEUX PARTS DE LA PFR ?**

La PFR se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

**La première part, liée aux fonctions**, (la part fonctionnelle devrait représenter 60% du total de la PFR, 40% étant consacrée à la part du "mérite") est déterminée par rapport aux éléments décrits ci-dessus (niveau de responsabilité, d'expertise et sujétions). Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes.

La seconde part, liée aux résultats individuels, est déterminée par rapport aux conclusions de l'entretien d'évaluation. Elle a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.

A chaque part correspond un montant de référence qui peut être modulé par application d'un coefficient compris entre 1 et 6 pour la part liée aux fonctions et 0 et 6 pour la part liée aux résultats individuels. La modulation de chaque part est indépendante. Par exemple, un agent peut être sur un poste à forte responsabilité affecté d'un coefficient 5 et ne pas avoir rempli les objectifs qui lui ont été fixés, ni s'être impliqué dans ses fonctions, et ainsi percevoir une part liée aux résultats individuels au coefficient 1. A contrario, un agent qui occupe des fonctions de faible responsabilité, sans sujétion particulière, peut voir son poste affecté d'un coefficient réduit : si cet agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés, il pourra percevoir une part liée aux résultats individuels affectée d'un coefficient 5.

## **QUEL EST LE LIEN ENTRE PFR ET LA PROCEDURE D'EVALUATION ?**

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats résulte notamment de la procédure d'évaluation. Le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail de l'agent et le montant individuel. Il s'agit plutôt de favoriser une cohérence suffisante entre l'appréciation que l'administration, fait du travail accompli par l'agent, et le montant alloué au titre de la PFR.

En termes concrets, l'objectif du ministre chargé du budget et de la Fonction Publique est d'inciter l'administration à évaluer annuellement les agents, à tenir compte de cette évaluation dans la fixation des montants de la part liée aux résultats individuels et à notifier aux agents, suite à cette évaluation, le montant de la part liée aux résultats individuels qui leur est attribuée. Ce montant sera revu, à la hausse ou à la baisse, en fonction des résultats de l'évaluation.

**Il est à noter que chaque ministère est libre, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.**

Le juge examinera l'erreur manifeste d'appréciation sur la fixation des montants en fonction des éléments ressortant de l'évaluation de l'agent. Il appartient, en outre, à chaque ministère de déterminer le calendrier de la procédure d'évaluation et les modalités concrètes de traduction indemnitaire des résultats de l'évaluation.

## **QUI DEFINIT LES MONTANTS INDIVIDUELS ?**

Les montants individuels de la part liée aux fonctions sont déterminés par le chef de service qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 maximum par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel (niveau de responsabilité, d'expertise et/ou de sujétion). Il n'est pas préconisé d'opérer une cotation fine de l'ensemble des postes. La cotation peut se contenter de proposer une grande typologie des emplois pouvant être occupés par les attachés exprimée en termes de parcours professionnel.

Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés par le chef de service en fonction de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, en lien notamment avec les conclusions de l'entretien d'évaluation. Ils sont déterminés sur la base du montant attribué à l'agent l'année précédente et de la marge de modulation définie au niveau ministériel. Le montant de la part liée aux résultats individuels peut être soit maintenu, si aucune progression n'est constatée, soit augmenté si l'agent a atteint les objectifs qui lui ont été fixés et a gagné en compétence, soit diminué si l'agent n'a pas atteint ses objectifs et qu'il a fait preuve d'insuffisances dans sa manière de servir. L'attribution du coefficient 0 de la part liée aux résultats individuels a vocation à constituer une exception.

Une notification individuelle sera effectuée, annuellement, auprès de chaque agent.

## **QUE DOIT-ON ENTENDRE PAR « POLITIQUE MINISTERIELLE ORGANISANT DES PARCOURS PROFESSIONNELS » ?**

### **QUI VA PROCEDER A LA COTATION DES POSTES ?**

La notion de « politique ministérielle organisant des parcours professionnels » correspond à l'idée d'une progression dans la carrière de l'agent qui est appelé à exercer des fonctions exigeant soit un niveau de responsabilité plus élevé, soit le développement du

niveau d'expertise. L'administration doit accompagner l'agent dans cette progression tout au long de sa carrière en organisant des parcours professionnels.

Cette politique de parcours professionnels conduit à opérer une cotation des postes. Chaque ministère est ainsi invité à définir des niveaux d'emploi par corps ou grade (2 à 6 maximum). A chaque niveau correspond l'exercice de certaines responsabilités, expertises ou sujétions. Il revient, dans un second temps, aux chefs de service de classer l'ensemble des postes placés sous leur responsabilité dans l'un ou l'autre des niveaux ou catégories.

A chaque niveau ou catégorie correspond un coefficient de la part liée aux fonctions de la PFR.

### **LES AGENTS LOGES PAR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE PEUVENT-ILS BENEFICIER DE LA PFR ?**

La PFR peut être versée aux agents logés par nécessité absolue de service. Il convient de distinguer en fonction de chacune des deux parts de la PFR.

La part liée aux fonctions exercées peut être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service avec application d'un coefficient réduit compris entre 0 et 3. Cet abattement, compris entre 50 % et 100 % du montants attribué à un agent exerçant le même niveau de fonctions mais ne bénéficiant pas d'un logement, résulte de la prise en compte de l'attribution d'un logement de fonction. En effet, le bénéfice d'un logement de fonction constitue un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

La part liée aux résultats individuels est attribuée aux agents logés dans les mêmes conditions que les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.

### **QU'EST-CE QUE LE VERSEMENT EXCEPTIONNEL ?**

#### **QUE SIGNIFIE LE « REEXAMEN ANNUEL » DES MONTANTS INDIVIDUELS DE LA PART LIEE AUX RESULTATS ?**

Le « versement exceptionnel » s'apparente à un bonus, c'est-à-dire un montant d'indemnité versé une ou deux fois par an. Il a vocation à récompenser, de manière très visible, l'accomplissement des objectifs assignés à un agent. Il n'est bien sûr pas exclusif d'un versement mensuel de la part liée aux résultats individuels. La mise en œuvre d'un versement exceptionnel est facultative.

Le décret prévoit que « *le montant individuel attribué au titre [de la part liée aux résultats individuels] fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la*

*procédure d'évaluation individuelle* ». Il ne s'agit pas de repartir à zéro chaque année dans l'attente des conclusions de l'entretien d'évaluation. L'idée est de prendre, comme base, les attributions antérieures (hors bonus) à partir desquelles le montant individuel annuel sera défini.

Cependant, le montant individuel de la part liée aux résultats individuels ne constitue pas un acquis. Pour conserver le montant attribué l'année précédente, l'agent doit réaliser les mêmes performances et maintenir son implication professionnelle. Ce montant progressera si l'agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés et/ou monte en compétence, fait preuve d'un plus grand investissement sur ses fonctions, etc. Le montant est également susceptible d'être revu à la baisse lorsque l'agent n'atteint pas ses objectifs, sauf causes indépendantes de sa volonté, et se désinvestit de ses fonctions.

A titre d'exemple, dans un ministère X, l'évaluation de l'année n-1 a lieu en septembre n. Sur la base de cette évaluation, l'agent bénéficie ou non d'une attribution exceptionnelle (bonus) de la part liée aux résultats individuels versée sur la paye de décembre n. De janvier à mars, l'agent reçoit le montant mensuel de la part liée aux résultats individuels perçu l'année n (hors bonus). Puis en mars n+1, le ministère notifie le montant de la part liée aux résultats individuels qui sera versé mensuellement à l'agent : ce montant est calculé en tenant compte de l'appréciation du travail de l'agent telle que mentionnée dans son évaluation.

### **COMMENT LES INSTANCES REPRESENTATIVES DES PERSONNELS SERONT-ELLES INFORMEES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PFR ?**

Le projet de décret relatif à la PFR a été discuté avec les organisations syndicales au niveau interministériel.

Il est préconisé que les organisations syndicales soient informées, dans le cadre des comités techniques paritaires (CTP), de l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR :

- Définition des catégories ou niveaux pour la cotation des postes,
- Eventuellement, au niveau de chaque service, cartographie des emplois du service au regard de la grille de cotation des postes,
- Détermination des marges de modulation (utilisation des coefficients) sur chacune des deux parts,
- Politique d'attribution des montants individuels (lien entre objectifs, résultats atteints et attributions individuelles),
- Information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

Le CTP n'a cependant pas la compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles, ni sur les montants individuels effectivement versés.

---

## **COMMENTAIRES DE L'UNSA**

*Outre la fin du maquis indemnitaire qui entraînait de profondes injustices, on peut penser que la PFR se substitue purement et simplement au régime indemnitaire que nous connaissons actuellement au MAP.*

*En revanche, si les organisations syndicales ont obtenu l'assurance que la première année aucun agent ne verrait sa rémunération totale baisser, rien ne garantit que, par la suite, les montants ne seront pas modulés à la hausse pour certains ou à la baisse pour d'autres.*

*Il est à noter que le décret laisse libre les ministères de fixer les parts liées aux fonctions et aux résultats ainsi que la marge de manœuvre de variation.*

**L'UNSA entend bien réagir lorsque le CTPM sera saisi de cette question pour faire part de son opposition à ce procédé.**

*Tout indique, en effet, que la PFR pourrait devenir, à terme, un instrument plus marqué de la gestion des ressources humaines renforçant à la fois le caractère individuel de la rémunération du fonctionnaire et la côte "d'amour" du poste occupé par l'agent par le biais des cotations de poste.*

*Nos craintes sont d'autant plus justifiées que la Fonction Publique rogne sans cesse sur l'augmentation de la valeur du point d'indice des salaires, alors que la partie indiciaire représente la plus grande partie du salaire servant de calcul pour la pension des fonctionnaires.*

*En revanche, l'idée d'homogénéiser les primes par filière est satisfaisante, car elle conduira à supprimer les inégalités de traitement entre les personnels administratifs et techniques.*

*D'autre part, alors que l'objectif affiché par le gouvernement est de rendre plus mobile les fonctionnaires, il est pour le moins contradictoire de laisser chaque ministère basculer dans le nouveau dispositif à son rythme.*

*D'autant que, si l'objectif est de simplifier le régime indemnitaire, il n'empêche que dans les futures directions départementales des territoires (DDT) vont se côtoyer des agents qui n'auront pas le même régime indemnitaire. La communauté de travail n'est donc qu'un vœu pieu !*

*En outre, nous pouvons craindre de grandes inégalités de traitement selon la cotation du poste qui pourrait s'appuyer sur une forme de discrimination selon l'ancienneté.*

*Les postes, dont la part fixe est de 1, pourraient être réservés aux jeunes tandis que les postes, dont la part fixe est de 6, seraient attribués aux plus expérimentés.*

**Nos organisations syndicales devront donc restées très vigilantes lorsque les CTP examineront la définition des postes.**

*Enfin, indépendamment de la saisine des CTP sur l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR, l'UNSA a déjà interpellé récemment Dominique SORAIN, Secrétaire Général du MAP, sur l'opportunité de créer des commissions locales indemnitaires (CLI), à l'instar de ce qui se pratique dans les DDE.*

**L'UNSA revendique une totale transparence dans la répartition des montants versés aux personnels, afin d'éviter des passe-droits et des dérives liés à la politique de la "carotte et du bâton".**