



Compte-rendu du groupe d'échanges du 02/06/09 sur la Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Réunion présidée par Ronald Davies, adjoint au DRH.

Autres représentants de l'administration ayant pris la parole : Yves Malfilatre, chef du service de la gestion du personnel (SGP), Philippe Perrais, chef du département des études, des rémunérations et de la réglementation (DERR).

Pour la CGT : Sylvain de Biasi, Gilles Brochard, Jocelyne Pelé, Pierre Thomas, Marie-Christine Van Marle.

Autres OS : CFDT, FO, UNSA.

La situation réglementaire

Le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 prévoit que la PFR s'appliquera aux corps de la filière administrative et renvoie la fixation des corps concernés et des montants à des arrêtés.

L'arrêté du 22 décembre 2008 fixe le barème de droit commun pour le corps des attachés. Trois secteurs (Affaires sociales, ministères économiques et financiers, services du Premier ministre) ont pris des arrêtés dérogatoires fixant des barèmes plus élevés. Exemples des plafonds annuels pour le premier niveau de grade en administration centrale :

	Droit commun (dont Écologie)	Affaires sociales	Économie et finances	Premier ministre
Plafond annuel attaché (part fonction + part résultats individuels)	25 800	30 000	32 400	43 200

(Rappelons que la PFR a censément été créée pour simplifier et harmoniser les régimes indemnitaires et favoriser ainsi la mobilité).

La circulaire DGAFP du 14 avril 2009 précise que «chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le dispositif de PFR lorsqu'il estime que le moment est opportun» avec le 1er janvier 2012 pour date butoir en ce qui concerne les attachés.

Mais voulant comme d'habitude jouer les Agnan du petit Nicolas, le MEEDDAT propose le 1er janvier 2010 pour l'application aux attachés et de «basculer les SA à la PFR» (R. Davies) dans un même mouvement (alors que les barèmes pour ce corps ne sont même pas encore publiés).

La PFR doit se substituer à toutes les primes existantes (NBI sauf Ville et Encadrement supérieur, primes informatiques...). Elle comprend une part fonctionnelle qui repose sur la cotation de chaque poste selon un barème allant de 1 à 6 et une part «résultats individuels» modulable de 0 à 6, fixée chaque année d'après les résultats d'une évaluation incluant l'atteinte d'objectifs fixés à chaque agent.

Les «pas» de modulation (intervalle entre les coefficients) et leur nombre sont déterminés par chaque ministère.

Les propositions de l'administration

Foncer tête baissée le plus vite possible, en cotant les postes lors de deux réunions de travail en juin et octobre avec les OS représentées à la CAP des attachés (CFDT et UNSA) et réunir le groupe d'échanges pour valider les propositions en novembre 2009 et mars 2010. Pour la cotation des postes, prendre en compte la situation géographique (en plus de la différence pérennisée entre AC et SD) et limiter la modulation. Pour la cotation des résultats, moduler à 0,05.

Expression des organisations syndicales

La CGT et FO ont rappelé leur opposition totale à la PFR en ce qu'elle annonce la destruction du statut, de la fonction publique de carrière et de la grille unique de rémunération.

L'UNSA qui a signé l'accord s'est estimée trahie en découvrant que les montants n'étaient pas harmonisés par le haut comme elle l'espérait.

Les demandes syndicales suivantes font consensus :

- pas d'anticipation sur le calendrier imposé (2012 pour les attachés, 2010 pour les administrateurs civils) ni sur les corps concernés,
- pas de discrimination géographique,
- la NBI est actuellement prise en compte pour la retraite dans sa totalité : pas de régression sur ce point,
- droit de recours pour les agents.

La CGT et la CFDT ont demandé que tous les syndicats représentés au CTPM travaillent sur ce dossier et non seulement ceux ayant des élus en CAP.

Sur ces points, M. Davies a répondu que seraient pris en compte dans la réflexion le rapport en cours de l'inspection des finances sur le bilan de la NBI Durafour et les incidences de la perte de la NBI sur la retraite.

La CGT a insisté sur les multiples problèmes posés par la PFR, surtout en marche accélérée : quelle cohérence avec la politique ministérielle de GRH, la parité hommes-femmes, comment fixer des objectifs en période de restructuration, comment fonctionner avec une évaluation en retard d'un, voire deux ans, comment gérer la fongibilité si on ne raisonne pas en macro-grades, quel plus pour le service public et pour les personnels....?

L'exemple des AUE qui ont un système équivalent à celui de la PFR depuis 2006 a été cité : au premier niveau de grade, la modulation était de 26% avant 2006 ; elle est maintenant de 61%.

Décisions prises

C'est l'administration qui fera des propositions de cotation au groupe d'échanges en septembre.

La question de la cotation des postes en CTPM est posée.

La question du maintien de la rémunération au-delà d'un an sera examinée (3 ans à l'Agriculture).