

## **Présentation du dispositif « PFR »**

### **Intervention de l'UFFA-CFDT Réunion plénière du 17 octobre 2008**

La CFDT a signé le relevé de conclusions « Carrières et politiques indemnitaires » le 21 février dernier. Pour autant, jamais notre signature n'a valu blanc-seing, d'autant que la partie indemnitaire était en annexe...

Au cours des mois et semaines écoulés, nous avons eu l'occasion d'exprimer notre désaccord sur la méthode qui a fait que la question de la Prime de fonctions et de résultats (PFR) précède celle plus générale de la politique indemnitaire. Et surtout, nous ne partageons pas le parti pris du gouvernement de mettre davantage l'accent sur les parts individuelles de rémunérations.

La PFR est présentée comme un « pilote » qui pourrait préfigurer ce que seraient les régimes indemnitaires à venir.

Certes, ce dispositif a l'avantage non négligeable d'aller vers une simplification du maquis indemnitaire, et donc vers davantage de transparence et de lisibilité.

Mais, on le voit, le temps n'a pas été laissé de mener pleinement la réflexion sur des sujets connexes, notamment celui de la NBI. Les projets de textes qui nous sont communiqués aujourd'hui sont le reflet de ce manque de temps.

Autre avantage de ce dispositif : il permet enfin clairement une convergence des montants perçus par les agents, entre services centraux et déconcentrés et aussi entre départements ministériels.

Voilà pour les points positifs.

Pour le reste, la PFR ne répond pas à nombre de revendications de nos collègues. Tout d'abord, la part « résultats », que vous avez voulu mettre en place, est bien trop importante comparée à la part fonctionnelle. La question de la prise en compte des indemnités dans le calcul du montant des pensions n'a pas été réexaminée.

La part individuelle de la PFR est directement liée au processus d'évaluation qui se réduit ainsi considérablement à une mécanique d'attribution de primes. Et le fait percevoir comme une sanction et non comme porteur de valorisation du travail et de perspectives d'évolutions professionnelles et de mobilité.

Notre demande de formation pour l'ensemble des agents, évaluateurs et évalués et la nécessité de transparence sont encore sans réponse satisfaisante à ce jour.

Notre revendication de voir les politiques indemnitaires et les critères d'attribution faire l'objet d'un véritable dialogue social tant au niveau interministériel que local n'est toujours pas prévue dans le dispositif réglementaire (même si cela figure dans les préconisations).

Enfin, nous souhaitons toujours que soit prévue une évaluation des dispositifs d'évaluation, afin d'éviter le risque de voir s'installer et perdurer une usine à gaz productrice de mécontentements et de frustrations pour les personnels.

Au-delà de ces remarques, il nous apparaît inconcevable que les agents fassent les frais de profondes modifications dans la structure de la rémunération sans que les employeurs ne se donnent les moyens de ce changement :

- moyens en terme de communication du changement aux agents ;
- moyens en terme de formation de l'encadrement, de partage large de bonnes pratiques d'une GRH qui ne réduise pas à l'évaluation d'un mérite dont on a toujours du mal à définir le contenu...
- et moyens en terme budgétaire.