



## Compte rendu réunion sur la Prime de Fonction et de Résultats du 2 juin 2009

Présidaient la réunion : Ronald Davis, Yves Malfilatre et Philippe Perrais.  
Participaient pour la CFDT : Evelyne Porée et Véronique Thys.

Philippe Perrais a présenté les différentes fiches.

### **Agents concernés par la PFR.**

Le texte FP indique que tous les ministères doivent appliquer la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) pour les attachés au plus tard en janvier 2012, et en janvier 2010 pour le corps interministériel des administrateurs civils.

La proposition du MEEDAAT est d'appliquer la PFR dès janvier 2010 pour :

- les attachés, les délégués au permis de conduire et de la sécurité routière, les chargés d'études documentaires, et les inspecteurs des affaires maritimes,
- les administrateurs civils,
- les SAE, les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière, les contrôleurs des Transports Terrestres et les contrôleurs des affaires maritimes.

Les arrêtés définissant les barèmes doivent sortir fin juin pour les administrateurs civils, les SAE et corps analogues.

Le MAP envisage dès l'automne 2009 pour les attachés.

Les Personnels non titulaires, de la catégorie C et de la filière médico-sociale ne sont pas pour l'instant concernés par la PFR.

### **Commentaires CFDT :**

La CFDT demande à l'administration de se limiter à ce que les textes prévoient et n'anticipe pas en jouant, comme d'habitude, les premiers de la classe : 1er janvier 2012 pour les attachés et pour les autres corps de catégorie B, rien avant l'examen d'un bilan pour la catégorie A.

L'administration justifie sa rapidité de mise en œuvre en arguant d'une simplification de l'architecture indemnitaire. De plus, la PFR valorisera les fonctions exercées et permettra d'accompagner au mieux les projets professionnels. Et cerise sur le gâteau, l'administration prétend que tout cela va permettre d'améliorer le régime indemnitaire alors que cela serait impossible autrement.

### **Entretien d'évaluation et régime indemnitaire**

Le régime indemnitaire est lié dorénavant à l'entretien d'évaluation d'où la nécessité absolue de former les encadrants à cet exercice et d'informer correctement les personnels sur les enjeux financiers de cet entretien.

C'est pourquoi encore une fois la CFDT demande que la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire ne se fasse pas avant janvier 2012...et ce d'autant plus que la formation des personnels n'est pas mise en place au sein de notre ministère.

### **Cinq étapes sont prévues :**

- le lancement de la démarche (réunion de ce jour)
- la cotation des postes (de juin à novembre)
- le calage budgétaire (de septembre à novembre) en liaison avec les budgets 2010 et 2011
- une gestion transitoire dès le début 2010
- des règles de gestion associées à la PFR (par exemple, la re cotation ou non du poste en cas de vacances de postes, etc) d'octobre 2009 à mars 2010

Des groupes d'échanges entre l'administration et les organisations syndicales se réuniront en novembre 2009 et en mars 2010.

Il est également prévu la mise en place d'un groupe de travail avec les organisations syndicales, notamment lors de l'étape 2 (cotation des postes) sans doute en septembre et vraisemblablement en octobre pour les règles de gestion.

### **En ce qui concerne la NBI, qu'en fait-on ?**

L'administration ne touche pas à la NBI Ville ni à la NBI encadrement supérieur. Seule la NBI Durafour (6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> tranche) sera impactée et intégrée dans la PFR.

Les 5 premières tranches de NBI ont été depuis 2005 transformées en indemnité géographique (non modulable) qui devait être étendue à l'ensemble des personnels B et C administratifs. L'UNSA a donné un coup d'arrêt à cette extension. La CFDT continue d'exiger l'extension de ce dispositif.

#### **Commentaires CFDT :**

La CFDT s'oppose formellement à cette intégration. La NBI Durafour ouvre des droits à pension, elle n'est pas modulable, elle continue à être perçue lorsque les agents sont en arrêt maladie. Ces acquis disparaîtraient totalement si elle était comprise dans la PFR.

### **Sur l'utilisation des critères géographiques :**

Pour le calcul de la PFR, l'Administration envisage, pour la part liée aux fonctions exercées, de tenir compte de sujétions à caractère géographique. Il est proposé de construire une classification des postes distinguant les régions, les SD et l'IDF.

#### **Commentaires CFDT :**

Nous sommes totalement contre l'attribution de critères géographiques liés au régime indemnitaire. Nous demandons que les sujétions à caractère géographique soient prises en compte dans le cadre d'une revalorisation de l'indemnité de résidence dont c'est la fonction essentielle.

Il est paradoxal au moment où l'administration réduit les critères géographiques pour la filière technique qu'elle veuille les imposer pour la filière administrative.

**Pour la cotation des postes**, afin de faciliter la lisibilité, l'administration propose de travailler sur un nombre de catégories de postes en nombre limité entre 2 et 5 et sans trop détailler.

Sur la méthode de travail, Yves Malfilatre préconise des groupes de travail par corps avec les élus des CAP concernées pour l'élaboration de la cotation des postes plus une présentation de cette cotation au mois de novembre en groupe d'échanges.

### **Commentaires CFDT :**

Les discussions sur le sujet ne doivent pas se limiter à des réunions avec les seuls élus en CAP pour un corps donné. Pour nous, comme pour la Fonction Publique, pour pouvoir disposer d'une vision exhaustive et large des projets de l'administration, c'est bien les organisations syndicales représentatives au CTPM qui doivent être consultées sur la cotation des postes et l'ensemble des éléments de la PFR.

Il est hors de question que la CFDT accepte la méthode de travail de l'administration du MEEDDAT. Il en est de même pour la majorité des organisations syndicales présentes à cette réunion.

### **Propositions de l'administration sur les cotations**

Le coefficient irait de 2 à 4, exemple : 2 ; 2,5 ; 3,5 ; 4. L'écart proposé entre chaque coefficient pour la part liée aux fonctions serait de 0,5.

Pour la part liée aux résultats, l'administration ne donne pas pour l'instant de fourchette (les textes indiquent de 0 à 6), elle propose un écart maximum de 0,05 mais ne s'interdit pas de le descendre à 0,02.

### **Commentaires CFDT :**

C'est une vraie usine à gaz.

Si on prend l'exemple des AUE, le coefficient individuel (part résultats) va de 0,65 à 1,60 (avec un pas de 0,01). Pourquoi et comment différencier les personnels en affinant à ce point les coefficients ? Que doit faire un agent pour mériter un 0,93 au lieu d'un 0,94 ?

Il va nous falloir être très vigilant car si l'on se base sur le bilan du régime indemnitaire des AUE qui sont soumis à un semblant de PFR depuis 2007, c'est plutôt affligeant.

Nous pouvons constater, par exemple, qu'entre les primes maxi et mini (fonctions et résultats), il y a un écart de près de :

62% (mini 7 720 euros – maxi 20 304) alors qu'il était de 26% en 2006 pour les AUE, 56%, (mini 13 445 euros – maxi 27 995) alors qu'il était de 39% en 2006 pour les AUCE

**La mise en place de la PFR accentue donc les écarts entre les agents alors que l'administration prétend le contraire.**

Toujours pour les AUE, on peut également constater que le montant minimal 2008 est inférieur au montant indemnitaire minimal de 2006 (- 970 euros).

Sans avoir un bilan de l'utilisation de la NBI réclamé depuis de nombreuses années, nous constatons des dérives sur les postes NBIsables, par exemple : la NBI n'est pas toujours attribuée par rapport au poste mais par rapport à la personne. Nous ne pouvons qu'être très inquiets sur la cotation des postes et ses dérives.

Nous demandons que la cotation du poste figure impérativement sur la fiche de poste.

### **Point sur les recours**

Toutes les organisations syndicales ont soulevé le **problème des recours**. Actuellement, aucune procédure administrative n'est en place. L'agent peut, certes contester le compte rendu de l'entretien professionnel dans les 10 jours mais il n'est pas prévu que ce document lui indique le montant de la prime de fonctions et de résultats qu'il va percevoir.

### **Commentaires CFDT :**

La CFDT réclame la mise en place d'une procédure de recours sur le montant individuel de la prime, dans un premier temps, auprès du supérieur du chef de service et à la CAP ensuite. De plus, les commissions indemnitaires que la CFDT réclamait de longue date, mises en place en 2007, doivent être saisies pour avis avant la décision d'attribution.

La réponse de l'administration est : « on va y réfléchir... »

L'adjoint au DRH est d'accord pour que cette PFR s'inscrive dans une politique de GRH et précise qu'il n'y aura aucun ostracisme envers les organisations syndicales. Il souhaite qu'une cohérence interministérielle soit trouvée.

L'administration s'engage à ce qu'il n'y ait pas de perte de régime indemnitaire mais seulement la première année.

**Commentaires CFDT :**

Nous sommes intervenues pour demander que le régime indemnitaire soit au moins maintenu sur une période minimum de 3 ans. Un agent ne doit pas être pénalisé si son poste (souvent non choisi) a une cotation faible.

**Pièce jointes :**

les fiches de présentation

le bilan du RI des AUE

la circulaire fonction publique du 14 avril 2009.