

**Prime de fonctions et de résultats**

**Démarche pour la mise en oeuvre au sein du MEEDDAT**

Pour chaque étape, les options suivantes sont proposées :

- étape 2 : cotation des postes

**--> NBI et PFR**

La circulaire FP du 14 avril 2009 précise que : « .....la NBI a vocation à être intégrée dans la part liée aux fonctions exercées ». Le MEEDDAT gère, aujourd'hui, différentes enveloppes de NBI. Ces enveloppes, notamment la NBI dite « Durafour » ne sont pas aisées à gérer pour les services (gestions par rotation ou en fonction des vacances de postes qui ne contribuent pas à donner une image claire). En plus de celles liées à un emploi fonctionnel, nous avons :

- \* NBI Ville : 385 emplois pour 9 898 points
- \* NBI Durafour : 2 848 emplois pour 54 925 points
- \* NBI encadrement supérieur : 138 emplois pour 14 930 points

Les NBI Ville et encadrement supérieur peuvent être servies à tous les agents quelque soit leur filière. La NBI Durafour ne s'adresse qu'à la filière administrative. Dans le cadre de la mise en place de la PFR, il est proposé d'inclure la NBI Durafour dans la PFR; les montants correspondants étant inclus dans l'enveloppe de chaque macro-grade. Pour mémoire, l'enveloppe NBI Durafour se répartie comme suit par macro-grade :

- \* macro-grade A : 1 360 emplois pour 34 194 points
- \* macro-grade B : 1 169 emplois pour 17 540 points

Pour mémoire le macro-grade C dispose de 319 emplois pour 3 191 points. Il n'est pas prévu de passer à la PFR pour ce macro-grade.

**--> PFR et critère géographique**

La circulaire FP du 14 avril 2009 précise, pour ce qui concerne la part liée aux fonctions exercées : « .... en tenant compte, le cas échéant, de sujétions à caractère géographique ». Dans le cadre de la mise en place de la PFR de la filière administrative, il est proposé de construire une classification des postes tenant compte, pour les services déconcentrés, d'une distinction entre les régions de façon à prendre en compte les sujétions actuelles (Ile-de-France, ¼ nord-est ...).

**--> PFR et nombre de catégories de postes**

Afin de garder une bonne lisibilité, il est proposé de travailler sur un nombre de catégories de postes en nombre limité compris entre 2 et 5.

- étape 3 : cadrage budgétaire

**--> pas de la part liée aux fonctions**

Comme cela est, aujourd'hui, pratiqué pour les AUE, il est proposé, pour la part fonctions, d'utiliser un pas de 0,5.

**--> pas de la part liée aux résultats**

Il est proposé un pas maximum de 0,05, pour la part liée aux résultats. Cela permet de garder une certaine cohérence avec le pas actuel de modulation et, également, de garantir la rémunération des agents, dans le cadre du changement de système.