



La PFR, contraire au statut et nuisible aux fonctionnaires et au service public, doit être abandonnée !

AVEC LA PFR, CE SERAIT LA COURSE AU TRIPLE A POUR CONSERVER SA RÉMUNÉRATION !

Au comité technique ministériel du 24 novembre 2011, le ministère a présenté aux organisations syndicales le projet d'arrêté et le projet de circulaire mettant en place la Prime de Fonction et de Résultat (PFR) dans nos services pour les membres du corps de l'inspection du travail - inspecteurs du travail, directeurs adjoints et directeurs du travail. Une circulaire concernant la mise en place de la PFR pour les attachés est également en cours de rédaction. Le projet du ministère est de mettre ensuite en place la PFR pour les autres catégories de fonctionnaires. Ce sont donc tous les agents qui sont concernés.

Toutes les organisations syndicales ont voté contre ces projets. Elles s'exprimeront en contre lors de la consultation prévue lors du CTM du 10 janvier 2012.

Rappelons ce qu'est la PFR :

C'est un système de prime institué par décret du 22 décembre 2008 qui vise à remplacer toutes les primes existantes (prime d'activité, prime de technicité, prime informatique, IFTS, etc.). La PFR est constituée de 2 montants, la part F et la part R :

1 - F comme fonction

La part F est liée aux fonctions exercées ; elle tient compte « *des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales* ». Elle repose sur la définition préalable d'une typologie d'emplois de chaque corps. Chaque emploi va ainsi faire l'objet d'une cotation pouvant aller de 1 à 6.

Cela signifie très concrètement que, entre agents du même corps et du même grade, la rémunération va différer en fonction du poste précisément occupé. Dans son projet, le ministère prévoit même une variation de la valeur de la part F selon les grades mais aussi selon l'affectation en services déconcentrés ou en administration centrale¹

2 - R comme résultats

La part R est déterminée « *en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle* ». La part peut varier de 0 à 6. La boucle de l'évaluation est maintenant bouclée : fixation des objectifs → évaluation de l'atteinte des objectifs → prime → fixation de nouveaux objectifs.

La variabilité sera bien plus forte que les actuelles parts variables car les montants de référence seront bien plus importants².

C'est par arrêté que seront fixés les montants de référence des parts F et R. C'est ensuite la circulaire qui doit fixer les coefficients multiplicateurs et la typologie des postes selon les responsabilités exercées. Ensuite, les chefs de service (les Directeurs dans les services déconcentrés et les directeurs d'administration centrale) établiront la cotation de chaque poste au sein de cette typologie (on parle de « cartographie des emplois »).

¹ Montants prévus pour la part F : 1 750 € pour les IT en SD et 3 000 € pour les IT en AC ; 2 500 € pour les DA en SD et 3 800 € pour les DA en AC ; 3 100 € pour les DT en SD et 4 000 € pour les DT en AC – tous ces montants sont à multiplier par le coefficient de cotation du poste

² Pour un IT en services déconcentrés : actuellement la variabilité va de 0 à 5700 € annuels (12 parts variables de 475 €) ; elle pourra aller de 0 à 9600 € (6 parts R de 1600 €)

Toutes les organisations syndicales sont formellement opposées à la PFR.

En effet, la mise en place de la PFR signifie, à terme :

- **L'augmentation de la part des primes dans la rémunération des agents** : les plafonds sont augmentés, l'administration se réserve la possibilité d'augmenter les cotations des postes).
- **Une plus grande disparité de rémunération entre agents du même corps et de même grade** (par le biais de la part F, inégale selon les postes d'affectation, alors que les agents n'ont pas de réel choix de leur poste, mais également par le biais de la part R qui a une échelle de variation plus grande).
- **L'augmentation de la part variable de la rémunération pour chaque agent** (la part R va prendre des proportions bien plus importantes que ne le sont les parts variables aujourd'hui).

De plus, la PFR crée des risques évidents :

- **De mise en concurrence entre les agents** (pour avoir un poste bien coté et pour obtenir plus de part R).
- **De mise en cause des possibilités de mutation** (les postes « à profil » vont se multiplier ; les agents ne vont pas quitter les postes les mieux cotés, même s'ils n'y sont pas bien, pour éviter une baisse de leur rémunération).
- **De perte de rémunération** (La circulaire fonction publique prévoit que personne ne soit individuellement perdant l'année de l'entrée en application de la PFR. Mais, pour la suite : « *Le montant attribué au titre de la part liée aux résultats individuels est appelée 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* »).

Seul le traitement indiciaire est garanti ; pratiquement seul le traitement indiciaire est pris en compte dans le calcul des revenus de remplacement (pour la maladie et la retraite).

Nous revendiquons des augmentations de salaire pour les agents par augmentation de la valeur du point d'indice et du nombre de points d'indice.

Nous revendiquons le retrait de la PFR, et l'intégration des primes dans le salaire.

Du fait de la baisse des effectifs et de la désorganisation des services, la pression de la charge de travail est devenue insupportable pour un grand nombre d'agents, la PFR va accroître cette pression en s'en prenant encore plus aux rémunérations des agents.

Le ministère du travail est bien placé pour savoir que la prime à la « performance » participe à la déconstruction des collectifs de travail et est source de souffrance. Nous demandons donc au ministre du travail de refuser l'introduction de la PFR dans ses services, et d'abandonner l'entretien professionnel.

Le 5 janvier 2012.