



Le Prêteur et sa femme

*L'institution de la
prime de fonctions et
de résultats (PFR)*

ou

*le renversement des
valeurs et le retour à
l'Ancien régime,
celui des faveurs, des
courtisans et de
l'arbitraire.*

Principe de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

L'Etat a annoncé par la voix d'André Santini sa volonté d'instituer une prime individuelle selon « la fonction » et « les résultats » et a dévoilé la parution prochaine d'un projet de décret instituant la prime de fonctions et de résultats (PFR) dans la fonction publique.

Ainsi, le gouvernement s'emploie à modifier les règles de rémunération actuellement en vigueur dans la fonction publique.

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>



En effet, dans l'hypothèse d'une définition erronée de la PFR comme étant une banale prime, le ministre Eric Woerth, le ministre du budget et de la Fonction publique, rappelle son vrai sens : «Ce terme peut amener à une confusion. **Ce n'est pas seulement une prime, car tout le système de rémunération des fonctionnaires est repensé**» **explique-t-on à son cabinet**

Ainsi, ce décret instaurera une prime unique devant remplacer les primes existantes et toutes les bonifications et les régimes indemnitaires actuellement en vigueur, selon les corps de la fonction publique d'Etat.

Il s'agit d'un sacré bouleversement dans la fonction publique, voire d'une « révolution culturelle » puisque jusqu'ici seuls quelques centaines de très hauts fonctionnaires, dont les directeurs d'administration centrale, pouvaient recevoir un bonus s'ils remplissaient les objectifs fixés par leur ministre.

Pour le gouvernement, le nouveau dispositif, « sensé » remplacer « le fouillis d'indemnités et autres bonifications ». doit donc simplifier ce système et faciliter la mobilité des agents en harmonisant les choses d'une administration à l'autre.

Cette nouvelle prime, sera constituée de **deux parties** :

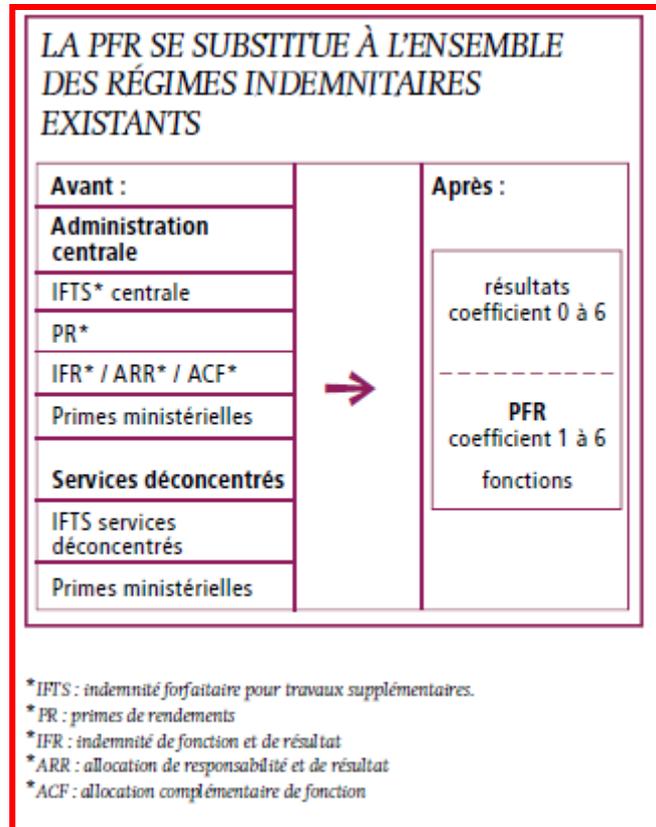
- **une partie fixe**, dite prime de fonction, représentera 60 % de la PFR. Son montant sera défini durablement par chaque ministère au regard du type d'emploi, du niveau de responsabilité qui s'y attache, du niveau de qualification requis et de l'ancienneté ;
- **une partie, dite prime de résultats**, égale à 40 % de la PFR, sera fixée individuellement et annuellement en fonction de l'atteinte des résultats fixés à chaque fonctionnaire. Cette part sera donc **individuelle et variable** car dépendante d'un entretien annuel d'évaluation

La PFR doit concerner pour l'instant 198 200 fonctionnaires appartenant surtout à la filière administrative (intendants d'établissements scolaires, juristes dans les ministères, responsables de ressources humaines en préfecture, etc.).

Les premiers à inaugurer cette prime seront, dès l'année prochaine, **les attachés et attachés principaux**, autrement dit les 21 600 cadres (catégorie A, recrutés à bac + 3 minimum, et le plus souvent à bac + 5) de la filière administrative. **La PFR devra être progressivement généralisée à cette catégorie de fonctionnaires au plus tard au 1er janvier 2012** : un projet d'arrêté fixerait leurs niveaux de primes.

Dans l'administration centrale, la part «fonctions» pourra aller de 1 750 euros, pour un attaché en province, à 21 000 euros pour un agent détaché sur un poste à forte responsabilité à Paris . La part «résultats individuels» ira, elle, de zéro euro - ce cas restera exceptionnel - à 14 400 euros pour certains agents ayant atteint tous leurs objectifs et occupant un « poste à forte responsabilité ».

Novembre 2008



Ces barèmes ne concernent pas les Finances, la Défense, l'intérieur et les ministères sociaux, où les sommes restent à fixer : souvent les primes actuelles y sont plus élevées...

Affaires étrangères, Agriculture, Environnement, Éducation et Conseil d'État figurent parmi les premiers volontaires, et devraient se lancer dès 2009. D'autres gros ministères (Intérieur, Finances) « traînent davantage les pieds » et risquent d'attendre la date butoir.

Il n'y a pas de délai précis pour le reste de la filière administrative, mais les barèmes devraient être définis rapidement pour les 1 900 administrateurs civils (les « cadres supérieurs ») et pour les 49 600 secrétaires administratifs (catégorie B, intermédiaire) : le ministère de la Fonction publique espère donc enclencher le mouvement pour eux dès l'an prochain.

En attendant les 125 200 adjoints administratifs (catégorie C)...

En revanche, les personnels de l'administration pénitentiaire, de la défense, ainsi que de services rattachés au premier ministre seront exclus de cette mesure qui, pour l'instant, ne concerne pas non plus les enseignants et le personnel hospitalier.

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>



"Il n'y aura pas de prime négative, personne ne verra sa rémunération baisser mais certains verront leur rémunération moins augmenter que traditionnellement", a assuré, le 31 octobre dernier, André Santini, secrétaire d'Etat à la fonction publique. Le ministre a même justifié que prendre en compte le mérite individuel « c'est déjà inscrit dans le statut général de la fonction publique... !!!

D'ici 2012, les 5,2 millions de fonctionnaires seront tous concernés, affirme encore le secrétariat d'état à la Fonction publique, expliquant qu'il s'agit de rendre plus « attractifs » les métiers d'une administration « mise au régime minceur » (un départ sur 2 non remplacé) et donc obligée de « rémunérer les compétences.» !!!

"L'administration a l'obligation, pour le calcul de la rémunération, de prendre en compte la manière de servir et le mérite individuel", a également précisé le ministère de la Fonction publique !!!

Elle sera étendue, à terme, à l'ensemble des personnels des trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale) : précision apportée par l'entourage du ministre.

Le gouvernement maintient ainsi son objectif de financer ces mesures individuelles sur une partie des 500 millions d'euros d'économies générées par le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.



Analyse du projet

Ce décret sera un bouleversement énorme dans la fonction publique, qui « ébranle » la philosophie du statut général sur la rémunération de ses agents, basée principalement sur l'augmentation du point d'indice et sur l'ancienneté dans la carrière.

Or, il s'agit bien de modifier en profondeur et très rapidement, le mode de rémunération des fonctionnaires, actuellement basée sur le traitement indiciaire, en introduisant une part de rémunération au mérite, modulable selon les compétences et le poste tenu, en complément de la part fixe indiciaire.

Le président de la République avait promis d'introduire la rémunération au mérite pour les fonctionnaires : autre aspect de la RGPP.

L'idée était à l'étude mais il aurait été possible de penser que la « crise » allait renvoyer à plus tard une réforme qui constitue un « renversement des valeurs » et suscite questionnements vifs et craintes redoublées « d'un retour à l'Ancien Régime ».

Novembre 2008



Cette modification ouvre une autre conception de la gestion des ressources humaines et entraîne une disparité importante entre les agents. Ainsi, la PFR « sacralise la logique du mérite individuel » et oppose les personnels entre eux dans le partage d'une enveloppe financière pré- fixée, alors qu'il conviendrait de développer le travail en équipe et de recréer un véritable collectif de travail, gage lui de la véritable performance au service des usagers du service public afin qu'il reste égalitairement accessible à tous.

Il apparaît évident que ce texte s'inscrit dans la mise en oeuvre concrète du discours officiel et dominant de la Fonction publique consistant à promouvoir le mérite, l'emploi fonctionnel, et le salaire éclaté donnant une place de plus en plus grande au comportemental sous couvert de « performance et de manière de service ».

La PFR, sert en quelque sorte de cheval de Troie pour casser le statut de la fonction publique, la rémunération indiciaire et pour rendre plus « lissable » la RGPP qui prévoit le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

En instaurant un système de « concurrence » entre les fonctionnaires, en faisant de « l'entretien d'évaluation » un élément clef de leur rémunération, en individualisant le montant des primes selon le mérite et « la performance de chacun » l'administration entend gérer ses services et ses agents comme le fait toute entreprise privée.

Mais prendre en compte « le mérite, l'implication, l'expérience ou encore les résultats » dans un service public n'est pas aussi évident que dans une entreprise privée. Comment décider si le fonctionnaire est méritant alors que les performances sont souvent collectives dans le service public ? L'efficacité, est-elle quantifiable dans ce secteur ?

Dans l'ensemble, les syndicats se sont montrés réticents à l'annonce de cette prime de fonctions et de résultats, destinée à remplacer toutes les indemnités et autres bonifications existantes, et ils ont exprimé de fortes inquiétudes sur le risque d'arbitraire dans l'évaluation des agents par leurs supérieurs, anticipant déjà sur les fonctionnaires de police ou de santé, qui ne sont pour l'instant pas concernés : « Comment sera jugé un policier n'ayant pas assez rédigé de PV ? » ; « Comment sera évaluée une infirmière qui s'attarde au chevet des malades » ? ; Et comment les enseignants vont-ils voir leurs salaires indexés sur l'évolution des notes de leurs élèves ? etc

Cette question de l'évaluation est au centre de leurs préoccupations : passer d'un système de notation à l'extrême sans progression, ni garantie d'équité est source d'inquiétude dans une période difficile, notamment en matière de pouvoir d'achat, car « un fonctionnaire, même mal noté, doit avoir un salaire suffisant ».

Sur quels critères les agents publics seront-ils jugés demain ?

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>



Les critères d'évaluation sont difficiles à déterminer : le projet de décret renvoie à la conviction du supérieur hiérarchique, notion peu aisée à être objectivée et incontestable. De plus, la logique du mérite individuel oppose les personnels entre eux, censés se partager une enveloppe financière pré-établie, quand il conviendrait de développer le travail en équipe. Enfin, elle "invite chaque agent à privilégier dans l'exécution de son travail les objectifs valorisés par la rémunération".

En outre, une rémunération au mérite serait dangereuse et injuste : *dangereuse* car elle reviendrait à rémunérer des missions sensibles au rendement, privilégiant la quantité au détriment de la qualité, au détriment des usagers et des principes du service public ; *injuste* car "elle serait appliquée dans un contexte de réduction des moyens alloués à l'action publique, ce qui pénaliserait de facto les fonctionnaires alors que la modération salariale est déjà la règle.



Porte ouverte à l'arbitraire, la PFR est dangereuse puisqu'elle est source d'effets pervers, contradictoires avec les exigences d'une administration au service de l'intérêt général et de tous les citoyens.

En outre, accepter une telle prime individuelle en échange de l'acceptation de la suppression des emplois relève d'un certain troc biblique, « le droit d'aînesse contre un plat de lentilles »....ou avoir une conception d'accompagnement, voire de zèle, de la casse du statut général.

Pour l'UNSA-Itefa, c'est en relevant suffisamment le traitement indiciaire que le gouvernement doit et peut mettre fin au système actuel d'indemnités. La transparence des rémunérations y gagnerait indubitablement. Qui peut en effet croire, que l'individualisation recherchée par la PFR favorisera cet objectif démocratique de la transparence des rémunérations versées aux agents publics ?

Toutefois, recourir à l'indemnitaire pour rendre attractifs des emplois difficiles ou des fonctions particulièrement exigeantes peut se concevoir seulement de manière très limitée et en fonction de critères strictement objectifs.

Il convient en effet d'agir en premier lieu sur les conditions et l'organisation de travail, recréer un véritable collectif du travail et former de véritables managers pour assurer les missions d'intérêt général en garantissant la qualité et le respect du principe d'égalité d'accès.

M
N

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>