



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

Direction
de l'administration générale et
de la modernisation des services

Sous-direction
des ressources humaines

Bureau chargé de la gestion
des corps de l'inspection du
travail et des contrôleurs du
travail, des médecins
inspecteurs du travail et des
ingénieurs de prévention

RH3

39-43 quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 34 43

Services d'informations
du public :
www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé

à

Mme la ministre de l'écologie, du développement durable,
des transports et du logement,

M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie

M. le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

Mme la secrétaire générale des ministères chargés
des affaires sociales

M. le chef de l'Inspection générale des affaires sociales

Mme la directrice des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les délégués, directeurs et chefs
de service et de mission de l'administration centrale
du ministère du travail, de l'emploi et de la santé,

M. le délégué général au pilotage des DIRECCTE
et des DIECCTE

M. le directeur de l'institut national du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle

Directions régionales des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Unités territoriales

Directions des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi

Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi
et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon

s/c de Mesdames et Messieurs les Préfets de région
et de département

NOTE DE SERVICE DAGEMO/RH3 n° 2012- 05 du 30 janvier 2012 relative à la mise en œuvre
de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection du travail

La mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats prévue par le décret n° 2008-1533
du 22 décembre 2008 doit être effective pour les agents de catégorie A à compter du
1^{er} janvier 2012.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau
dispositif pour l'ensemble du corps de l'inspection du travail, en dehors des emplois
fonctionnels de l'encadrement supérieur des DIRECCTE dont la déclinaison fait l'objet
d'instructions différenciées.

I. Présentation du dispositif

Inscrite dans une démarche de refondation, la prime de fonctions et de résultats (PFR) est un nouveau régime indemnitaire qui se substitue à l'actuel système de primes dans un souci de simplification et de clarification. A ce titre, elle se substitue aux primes et indemnités existantes (prime d'activité, prime de technicité, prime informatique...).

Elle peut toutefois se cumuler avec les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité exceptionnelle, GIPA).

La prime de fonctions et de résultats a plusieurs objectifs. D'une part, celui de valoriser les fonctions exercées en tenant compte des sujétions de toute nature liées au corps d'appartenance des agents, au grade et à l'emploi. C'est le rôle de la part fonction (part F). D'autre part, d'assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle fondée sur la fixation des objectifs professionnels et l'évaluation des résultats obtenus. C'est le rôle de la part résultats (part R). Ces deux parts se cumulent et sont modulables au moyen d'un coefficient multiplicateur.

La part résultats peut faire l'objet d'un versement exceptionnel destiné à reconnaître des efforts particuliers liés à un surcroît d'activité conjoncturel, y compris les fonctions d'intérim.

La première année de mise en œuvre de ce dispositif, l'attribution de la PFR garantira a minima à tous les agents la reconduction des montants perçus - à fonctions égales - dans l'ancien système (hors reliquat et autres versements exceptionnels). Cette règle ne s'applique que si la manière de servir de l'agent bénéficiaire n'a pas connu une dégradation manifeste durant cette période. Pour les exercices suivants, la part « résultats » sera déterminée sur la base de l'entretien professionnel. Dès lors que la contribution de l'agent est satisfaisante au regard de l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés et de sa manière de servir, le montant de la part « résultats » sera au minimum maintenu, hors versement exceptionnel de l'année précédente.

Un groupe de travail composé de représentants des Direccte et de l'administration centrale, s'est réuni à plusieurs reprises afin de déterminer les différents blocs de fonctions pouvant servir de base à la répartition des postes dans chaque structure.

L'ensemble du dispositif a été présenté aux organisations syndicales via les comités techniques ministériels des 10 janvier 2012 et 18 janvier 2012.

II. La mise en œuvre du dispositif

Les montants de référence

Pour déterminer les montants des parts F et R, chaque grade se voit attribuer des montants de référence formalisés par arrêté interministériel. Ceux-ci sont ensuite affectés d'un coefficient multiplicateur allant de 1 à 6 pour la part F selon la nature des fonctions exercées et de 0 à 6 pour la part R.

Les montants de référence servant de base à la répartition des parts F et R et à la cotation des blocs de fonctions pour le corps de l'inspection du travail ont été validés par les ministères de la fonction publique et du budget de la façon suivante :

- Administration centrale :

	Montants de référence		Plafonds
	Fonctions	Résultats	
Directeur du travail	4 000	2 600	39 600
Directeur adjoint	3 800	2 500	37 800
Inspecteur du travail	3 000	2 000	30 000

- Services déconcentrés et établissement public :

	Montants de référence		
	Fonctions	Résultats	Plafonds
Directeur du travail	2 900	2 000	29 400
Directeur adjoint	2 500	1 800	25 800
Inspecteur du travail	1 750	1 600	20 100

La détermination de la part F

La part F étant liée au niveau de responsabilités, d'expertise et de sujétion spéciale liée à la fonction exercée, sa détermination a nécessité un travail préalable de définition des blocs de fonctions.

Ces blocs ont fait l'objet d'une cotation dans un esprit de parallélisme avec les fonctions pouvant être occupées par des attachés ou des conseillers d'administration. Une fois cette cotation établie, elle n'aura pas vocation à être modulée chaque année, contrairement à la part R.

- Dans les services déconcentrés

Le découpage des différents niveaux de fonctions s'effectue au sein de chaque grade avec un chevauchement d'un grade sur l'autre :

- le premier grade de l'inspection du travail comporte 2 niveaux ;
- le deuxième grade de directeur adjoint du travail comprend 3 niveaux. Le 1^{er} niveau chevauche le 2^e niveau du grade d'inspecteur du travail et le 3^e niveau chevauche le 1^{er} niveau du grade de directeur du travail
- Le 3^e grade de directeur du travail comporte également 3 niveaux. Le 1^{er} niveau chevauche le 3^e niveau du grade de directeur adjoint du travail.

Ainsi, pour le corps de l'inspection du travail comportant trois grades, il est prévu six niveaux de fonctions le dernier niveau étant réservé pour les emplois d'encadrement supérieur ne bénéficiant pas du statut d'emploi DATE (secrétaires généraux et responsables de pôle de Direccte) ou du statut d'emploi de responsables d'unité territoriale prévu par le décret du 15 février 2011.

A chaque fonction correspond un montant quasi équivalent de la part F quels que soient le grade et le corps d'appartenance.

Il vous appartiendra d'établir la cartographie des postes de votre direction et de proposer le classement de ceux-ci à l'intérieur de chacun des blocs de fonctions.

Pour les postes d'inspecteur du travail en section, il ne s'agit pas d'établir une cartographie ou une typologie nationale des sections, mais de tenir compte de responsabilités particulières ou sujétions supplémentaires. Plusieurs éléments peuvent être retenus. Par exemples : prise en compte de difficultés externes au poste, telles les établissements spécifiques à risques importants ou à forts enjeux, nombre important d'établissements, etc. La prise en compte de sujétions internes est également possible : responsabilité d'encadrement ou d'animation importante (section de plus de trois contrôleurs, responsabilité d'un site détaché...).

Pour les postes hors section, il pourra être tenu compte de la technicité particulière du poste, de l'encadrement, des responsabilités ou des sujétions particulières liées au poste, de la difficulté des partenariats...

Les agents disposant de la qualification informatique d'analyste et de chef de projet informatique bénéficieront d'un surcoefficient de part F dans leur bloc de fonctions pour tenir compte de la technicité particulière qu'ils détiennent et de la disparition des primes allouées à ce titre.

Pour les services déconcentrés, le surcoefficient est le suivant :

- inspecteurs du travail : 2 pour les chefs de projet informatique et 1,4 pour les analystes ;
- directeurs adjoints du travail : 1,4 pour les chefs de projet informatique et 1 pour les analystes ;
- directeurs du travail : 1,2 pour les chefs de projet informatique et 0,9 pour les analystes.

La répartition des postes dans les différents blocs de fonctions devra avoir été portée à la connaissance des représentants du personnel réunis en comité technique régional avant d'être adressée à la DAGEMO au plus tard à la fin du mois de février 2012.

- En administration centrale

Les blocs de fonctions sont identiques à ceux prévus pour les attachés en administration centrale. Ils sont au nombre de 6 et comportent 3 niveaux par grade avec un chevauchement entre le dernier bloc du grade inférieur et le 1^{er} bloc du grade supérieur.

De même que pour les services déconcentrés les agents disposant de la qualification informatique d'analyste et de chef de projet informatique bénéficieront d'un surcoefficient de part F dans leur bloc de fonctions pour tenir compte de la technicité particulière qu'ils détiennent et de la disparition des primes allouées à ce titre.

Pour l'administration centrale, le surcoefficient est le suivant :

- inspecteurs du travail : 1,2 pour les chefs de projet informatique et 0,8 pour les analystes ;
- directeurs adjoints du travail : 1 pour les chefs de projet informatique et 0,7 pour les analystes ;
- directeurs du travail : 0,9 pour les chefs de projet informatique et 0,6 pour les analystes ;

Les blocs de fonctions définis lors du groupe de travail sont joints en annexe de la présente note, pour l'administration centrale et pour les services déconcentrés.

- Situations spécifiques

S'agissant des représentants du personnel, lorsqu'un agent est totalement déchargé d'activité ou consacre plus de deux jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical, la part F est égale au coefficient médian ou à défaut supérieur du grade de l'agent considéré.

Le même coefficient médian ou à défaut supérieur du grade considéré est également appliqué pour les agents placés en position de mise à disposition.

La détermination de la part R

Globalement, le basculement dans le régime de la PFR doit s'effectuer à coût constant, si ce n'est les ajustements autorisés dans le cadre budgétaire de l'enveloppe de repositionnement.

Pour l'année de mise en œuvre de la PFR, le montant global des primes et indemnités perçu antérieurement est garanti, hors versements exceptionnels et reliquat éventuel de fin d'année. Cette règle ne s'applique que si la manière de servir de l'agent bénéficiaire n'a pas connu une dégradation manifeste durant cette période.

En conséquence, le montant de la part R sera, sauf exception motivée au vu de l'entretien professionnel, calculée de façon à être au moins égale à la différence entre le montant total des primes précédemment perçues et le montant de la part F.

Par ailleurs, aucune part R ne pourra être négative. Le coefficient de la part R est fixé à 0,5 pour les inspecteurs du travail nouvellement nommés quelque soient les modalités d'entrée dans le corps.

Pour ce qui concerne les représentants du personnels totalement déchargés d'activité ou consacrant plus de deux jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical, la part R correspondra au delta entre le montant indemnitaire précédemment attribué et la part F ou, à défaut, au delta entre le montant moyen indemnitaire de l'année n-1 des agents du grade et la part F. Chaque année, le montant indemnitaire augmentera au même titre que la moyenne du montant de la part R servi au titre de l'année n-1 (hors reliquat) pour le grade concerné.

Les conditions de modulation de la part R sont identiques à celles des primes actuelles, notamment en cas de diminution du montant de la part R, qui ne peut être décidée qu'à l'issue d'un entretien préalable avec l'agent pour justifier de la mesure envisagée.

La circulaire annuelle diffusée à la fin du 1^{er} semestre relative aux modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année en cours traitera de ces différents points.

La mise en œuvre pratique peut être décomposée en sept étapes :

Etape 1 : information de l'encadrement de la Direccte et de l'ensemble de ses agents. Des supports d'information seront mis à votre disposition à cet effet (diaporama, questions-réponses...)

Etape 2 : analyse des caractéristiques des postes de travail et cotation de ces postes dans les blocs PFR (cartographie)

Etape 3 : présentation du projet de cartographie au Comité technique régional

Etape 4 : transmission de cette cartographie à la DAGEMO, à l'aide d'un tableau adressé parallèlement

Etape 5 : examen par la DAGEMO des tableaux complétés et transmis par les Direccte, pour approbation

Etape 6 : au vu de la réponse de la DAGEMO, calcul de la part R sur la base des primes actuellement servies.

Etape 7 : mise en paiement de la PFR

III. Le calendrier

Compte tenu des délais de mise en œuvre technique dans les logiciels de paye, il conviendra de retourner à la DAGEMO les tableaux de répartition des postes au sein de chaque bloc avant le 29 février 2012. Un modèle de tableau à compléter vous sera transmis afin de vous permettre de répondre à cette demande.

Une fois ces tableaux examinés par la DAGEMO, chaque direction procédera à la détermination de la part R résultant des cotations de la part F et du niveau indemnitaire détenu par l'agent.

La PFR se substituera au régime indemnitaire actuel à compter du 1er janvier 2012. Elle fera l'objet d'une mise en paiement sur la paye d'avril 2012 avec un effet rétroactif au 1er janvier.

L'actualisation au titre de l'année 2012 s'effectuera comme les années précédentes dans les mois d'été, selon les instructions qui vous seront adressées pour l'ensemble des corps dans le courant du 2e trimestre 2012.

Vous voudrez bien me tenir informé des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente note.

Pour le Ministre et par délégation
Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services

Joël BLONDEL

SERVICES DECONCENTRES		COEFFICIENTS PART F		
Grades	Fonctions	IT	DAT	DT
DT 3 ^{ème} niveau	SG DIRECTION non DATE et chef de pôle non DATE			6,00
DT 2 ^{ème} niveau	Adjoint au DUT DATE et adjoint au chef de pôle DATE groupes I, II et III			4,50
DT 1 ^{er} niveau DAT 3 ^{ème} niveau	Adjoint au DUT non DATE, adjoint au chef de pôle DATE groupes IV et V, adjoint au chef de pôle non DATE et assimilés		4,25	4,00
DAT 2 ^{ème} niveau	DAT avec expertise et (ou) encadrement important sur des enjeux stratégiques		3,75	
DAT 1 ^{er} niveau IT 2 ^{ème} niveau	IT avec sujétions particulières, ou DAT avec expertise et (ou) encadrement	4,00	3,25	
IT 1 ^{er} niveau	Agent de contrôle, ou chargé d'animation ou pilote de dispositif et assimilés: technicité et (ou) expertise	3,50		

ADMINISTRATION CENTRALE		COEFFICIENTS PART F		
Grades	Fonctions	IT	DAT	DT
DT 3 ^{ème} niveau	Adjoint au sous-directeur de catégorie I, et assimilés			4,75
DT 2 ^{ème} niveau	Adjoint au sous-directeur de catégorie II, chef de bureau de catégorie I ou chef de mission de catégorie I, secrétaire général d'une mission de catégorie I, et assimilés			4,25
DT 1 ^{er} niveau DAT 3 ^{ème} niveau	Chargé de mission ou conseiller technique auprès du sous-directeur, ou de catégorie II, chef de bureau de catégorie II ou chef d'une mission de catégorie II, secrétaire général d'une mission de catégorie II, adjoint au chef de bureau ou au chef de mission de		4,00	3,75
DAT 2 ^e niveau IT 3 ^{ème} niveau	Chef de bureau de catégorie III, adjoint au chef de bureau ou au chef de mission de catégorie II, chargé de mission, rédacteur, gestionnaire expert et assimilé	4,00	3,50	
DAT 1 ^{er} niveau IT 2 ^{ème} niveau	Adjoint au chef de bureau de catégorie III, chef de section de catégorie I, chargé de mission, rédacteur, gestionnaire confirmé et assimilé	3,50	3,00	
IT 1 ^{er} niveau	chef de section de catégorie II, Chargé de mission, rédacteur, gestionnaire débutant et assimilé	3,00		