



Prime de Fonctions et de Résultats

**Ecole de la GRH
Toulouse, 19 mars 2009**



Prime de Fonctions et de Résultats

?

Rappel des objectifs de la refondation indemnitaires

- **Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008**
- **L'articulation entre l'évaluation et la modulation de la part Résultats de la PFR**
- **La cotation des postes : définition d'une typologie des postes**
- **L'organisation du dialogue de gestion**



Rappel des objectifs de la refondation indemnitaire

- La prime de fonctions et de résultats (PFR) s'inscrit dans une démarche de refondation indemnitaire qui répond aux principes suivants :
 - simplifier de manière drastique l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente, dans l'optique d'une plus grande efficacité managériale à travers une facilité de pilotage pour l'employeur et une lisibilité accrue pour l'agent ;
 - faire de l'instrument indemnitaire un outil efficace d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, s'inscrivant dans le cadre de parcours professionnels cohérents ;
 - assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle et/ou collective des agents, en lien avec le processus de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation.



Rappel des objectifs de la refondation indemnitaire

- La prime de fonctions et de résultats (PFR) a vocation à se substituer à l'ensemble de ces régimes indemnitaires :

Administration centrale

IFTS centrale

PR

IFR / ARR / ACF

Prime informatique

Primes ministérielles

Services déconcentrés

IFTS services déconcentrés

Prime informatique

Primes ministérielles



performance

PFR

fonctions



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

■ Des textes publiés :

- 1 décret cadre,
- 5 arrêtés définissant des barèmes (1 barème interministériel et 4 dérogatoires),
- 1 arrêté établissant la liste des primes cumulables avec la PFR,

■ Un texte à prendre :

- 1 arrêté d'adhésion par ministère (modèle type),

■ Une organisation en gestion :

- Etablir une typologie des postes,
- Articulation avec la procédure d'évaluation
- Organisation du dialogue avec les OS et effort de transparence



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation :
 - Un dispositif en deux parts: part fonctionnelle et part individuelle
 - Le champ des bénéficiaires,
 - Le dispositif d'adhésion,
 - Le lien avec l'évaluation,
 - La typologie des postes,
 - Le régime d'exclusivité,
 - La mise en œuvre du barème.



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation : un dispositif en deux parts: part fonctionnelle et part individuelle

L'article 2 du décret dispose que :

« *La prime de fonctions et de résultats comprend deux parts :*

- *une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;*
- *une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir. »*

La PFR se décompose donc en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

La première part, liée aux fonctions, a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes.

La seconde part, liée aux résultats, déterminée au regard notamment du compte rendu de l'entretien d'évaluation, a vocation, quant à elle, à évoluer chaque année à la suite de cet entretien.

Ces deux parts sont cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence (exprimé en euros).



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation : Le champ des bénéficiaires.
 - Le dispositif concerne les corps et emplois de la filière administrative.
 - Le dispositif a vocation à concerner d'autres fonctionnaires que les attachés.
 - A ce stade, il n'existe pas de définition juridique de la filière administrative. Néanmoins le texte relatif à l'IFTS des SD renvoyait déjà à la filière administrative.
 - Critère retenu par la DGAFP pour la détermination de l'appartenance à la filière administrative : fonctions dévolues au corps ou à l'emploi par les statuts particuliers.



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation : Le dispositif d'adhésion
 - Pour rendre un corps bénéficiaire de la PFR, il convient de prendre un arrêté d'adhésion.
 - Exception : à compter du 1er janvier 2012, les membres du corps des attachés seront bénéficiaires de droit.



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation :
L'articulation avec l'évaluation
 - **Tous les agents bénéficiaires de la PFR doivent être soumis à une procédure d'évaluation => c'est un préalable indispensable.**
 - Conséquence pour les agents ne bénéficiant pas à l'heure actuelle d'une évaluation :
 - entrée dans le dispositif expérimental de l'entretien professionnel, prévu par le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007,
 - ou mise en place de procédures d'évaluation *ad hoc*.



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation : La typologie des postes (1/2)
- Rappel de la réglementation :
 - *Article 2 : « La prime de fonctions et de résultats comprend [...] :
 - une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées (.....); »*
 - *Article 3 : « Les montants individuels correspondant à la part fonctionnelle sont attribués en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels. »*
- Texte volontairement souple
- Objectif : définition d'une fourchette indemnitaire par niveau de poste



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

■ Les principes issus de la réglementation : Le régime d'exclusivité

- La PFR est par principe exclusive du bénéfice de tout autre régime indemnitaire lié aux fonctions ou à la manière de servir.
 - L'exclusivité est une conséquence de la démarche de refondation indemnitaire.
 - Il existe deux types d'exceptions :
 - Logements de fonctions,
 - Indemnités listées par un arrêté pris en application de l'article 7 du décret.
- La liste des indemnités cumulables n'a pas vocation à s'étendre.



Le dispositif institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008

- Les principes issus de la réglementation : La mise en œuvre du barème
 - Il existe un barème interministériel commun et quatre barèmes dérogatoires.
 - La mise en œuvre de la PFR s'appuie en premier lieu sur le barème interministériel commun (mobilité interministérielle et conséquence de l'accompagnement de la fusion des corps AC/SD).
 - La résolution d'éventuelles difficultés liées à la mise en œuvre des barèmes devra intervenir en cohérence avec les objectifs de la PFR.



L'articulation entre l'évaluation et la modulation indemnitaire

- Enjeu : Déploiement simultané de deux outils innovants en matière de gestion personnalisée des RH: l'entretien professionnel, en substitution de la procédure d'évaluation – notation et la PFR
- Pour mémoire :
 - 9 ministères expérimentateurs de l'entretien professionnel en 2008;
 - 222 845 agents concernés en 2008, soit 25% des fonctionnaires de l'État (hors enseignants)

Objectifs :

- Mieux prendre en compte la performance et la manière de servir de l'agent dans l'attribution indemnitaire => motiver les agents
- Favoriser la mise en place dans l'administration d'un management par objectifs



L'articulation entre l'évaluation et la modulation indemnitaire

- **Conditions de mise en œuvre :**
 - **Communication auprès des agents et des représentants des personnels** sur l'articulation nouvelle entre l'évaluation et la modulation indemnitaire
 - **Mise en place de formations *ad hoc*** pour les cadres évaluateurs
 - **Articulation des calendriers** annuels entre la campagne d'évaluation et la campagne d'attributions indemnitaires.
- En pratique => **Absence d'automatisme entre le montant indemnitaire attribué et le contenu de l'évaluation / recherche de la cohérence entre les deux exercices.**
- **Risque à éviter** : dénaturation de l'entretien d'évaluation qui ne doit pas devenir une séance de négociation du niveau d'attribution indemnitaire.



L'articulation entre l'évaluation et la modulation indemnitaire

- **Enjeu particulier de l'articulation des calendriers annuels d'évaluation et d'attribution indemnitaire**
- **Exemples de pratiques ministérielles actuelles:**
 - **Ministère X** : l'évaluation de l'année n-1 a lieu en **septembre n**. Sur cette base, l'agent bénéficie ou non d'une attribution exceptionnelle (bonus) versée en **décembre n** ==> En **mars n+1**, le ministère notifie le montant de la part liée aux résultats individuels versé mensuellement à l'agent.
 - **Ministère Y** : **évaluation n en octobre n**. Versement de tout ou partie de la part liée aux résultats individuels sous la forme d'un versement exceptionnel en **décembre n ou début n+1**.
 - **Ministère Z** : campagne **d'évaluation de l'année n-1** en **début d'année n** (février) et définition du montant de la part liée aux résultats en **avril n**. Les versements sont mensualisés avec, s'il y a lieu, un rattrapage des premiers versements de l'année sur la paye d'avril. Dans ce cas, il n'y a pas d'attribution exceptionnelle (bonus).
- **Objectif** : rapprochement autant que possible dans le temps des exercices d'évaluation et d'attribution indemnitaire



La cotation des postes : définition d'une typologie des postes

- Cotation des postes = grande typologie des postes. Il n'existe pas de cadrage interministériel. Chaque ministère dresse sa propre typologie qui doit être simple et robuste.
- Deux écueils à éviter :
 - Le cloisonnement des parcours professionnels
 - La lourdeur d'un dispositifs de type NBI (typologie définie a priori trop finement).
- La typologie doit illustrer un espace de parcours professionnel et pas un listage des spécificités de chaque poste.
- La typologie des postes ne doit pas faire obstacle à la prise en compte au travers de la part fonctionnelle de l'effort de diversification des compétences que tente d'acquérir un agent . Elle permet de valoriser les parcours professionnels, les mobilités, les prises de responsabilité.
- La typologie peut être établie sur le fondement des qualifications



La cotation des postes : définition d'une typologie des postes

- A chaque barème correspond une typologie de postes :
barème catégorie A administrative
==> typologie de la catégorie A administrative
- Exemple en administration centrale :

Grade	Fonctions
emploi fonctionnel / attaché principal	chargé de mission auprès d'un sous- directeur / chef de service / ou directeur d'administration centrale
attaché principal	chef de bureau
attaché (confirmé) ou attaché principal	cadre expert / adjoint au chef de bureau
attaché (confirmé)	chargé d'études
attaché (débutant)	rédacteur / chargé d'études



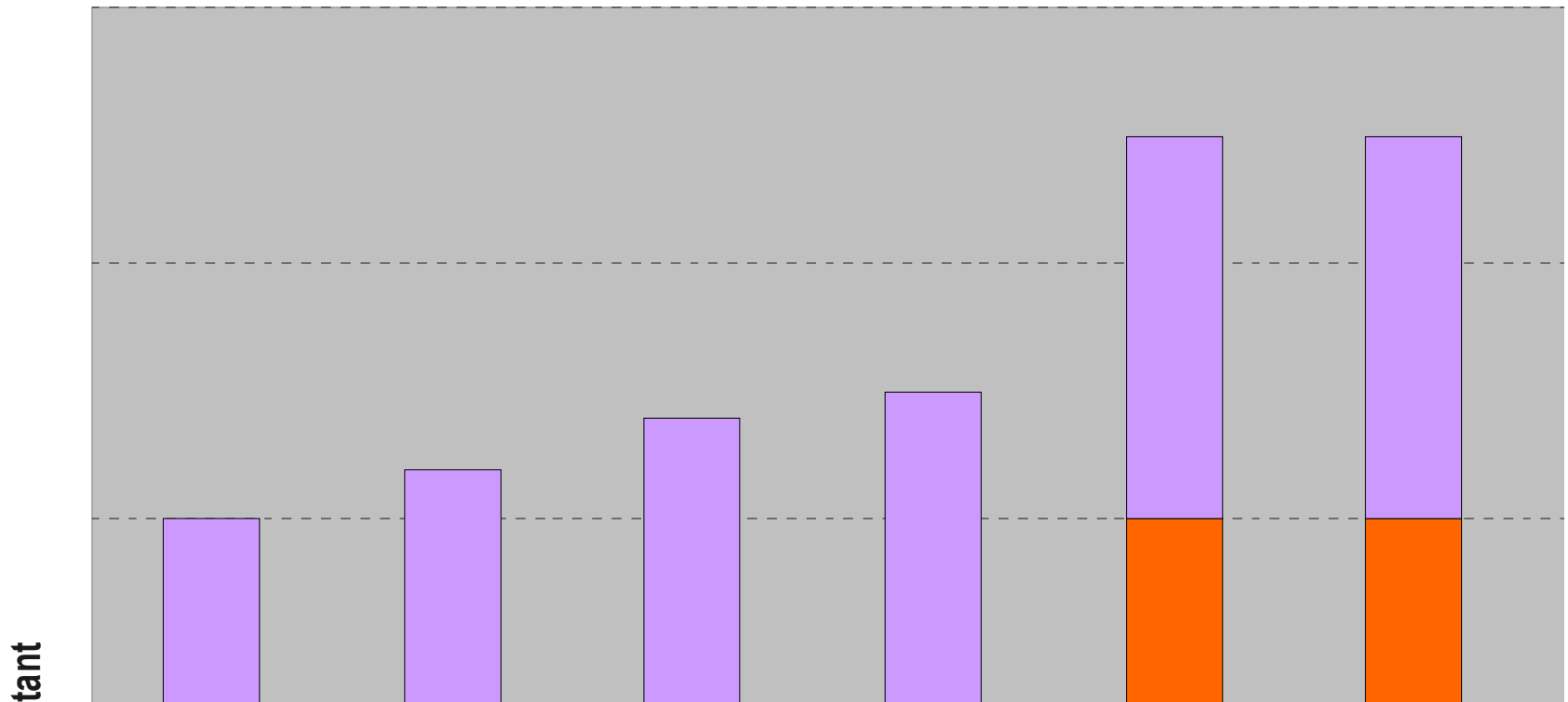
La cotation des postes : définition d'une typologie des postes

- La typologie des postes ne s'appuie pas sur le référentiel métier exhaustif tel qu'issu des travaux sur le RIME.
- La typologie détermine des niveaux de responsabilité et de sujétions. Tous les postes doivent rentrer dans l'un de ces niveaux.
- Le chef de service dispose d'une marge de manœuvre pour distinguer au regard du montant de la part fonctionnelle entre deux postes de même niveau dès lors que cette distinction repose sur des éléments objectifs comme des contraintes fonctionnelles particulières (ex : expertise en matière de système d'information).



La cotation des postes : définition d'une typologie des postes

- La typologie retenue doit illustrer l'organisation de parcours professionnels. La PFR a vocation à accompagner l'agent sur ce parcours. PFR selon le poste occupé





L'organisation du dialogue de gestion

■ Information des instances représentatives des personnels .

Il est préconisé que les organisations syndicales soient informées, dans le cadre des comités techniques paritaires (CTP), :

- définition des catégories ou niveaux pour la cotation des postes,
- cartographie des emplois du service au regard de la typologie des postes,
- détermination des marges de modulation (utilisation des coefficients) sur chacune des deux parts,
- politique d'attribution des montants individuels (lien entre objectifs, résultats atteints et attributions individuelles),
- montants moyens, maxima et minima, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

■ Information des personnels

- Il est préconisé que chaque agent soit informé par lettre du chef de service ou du DRH du montant de la PFR qui lui est attribué.