

La Prime de Fonctions et de Résultats

Le projet ministériel

1- Rappel du dispositif de la PFR

Le relevé de conclusions Fonction Publique du 21 février 2008.

La PFR a été instituée par le décret du 22 décembre 2008 pour la FPE (filiale administrative).

Elle a vocation à simplifier le régime indemnitaire des fonctionnaires, en mettant fin à une multiplication des primes, en allégeant la gestion et en rendant plus lisible le dispositif.

Elle vise à faire le lien entre la performance et la rémunération.

La PFR est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de celles énumérées par arrêtés (article 7 du décret du 22 décembre 2008).

Par contre, elle est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées – exemple : frais de déplacement.
- L'indemnisation des sujétions liées à la durée du travail : permanences, astreintes, travail supplémentaires de nuit.

2- Composantes de la PFR

Elle comprend deux parts :

- Une part liée aux fonctions exercées (F),
- Une part liée aux résultats individuels de chaque agent (R).

3- Définition de la part « Fonctions » F

La fixation de la part F :

- Tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales attachées aux fonctions,
- Ne tient pas compte de la manière de servir de l'agent,
- Comporte une double composante :
 - o Corps/grade
 - o Fonctions.

La détermination de la part F est corrélée à :

- Des coefficients de cotation des postes allant de 1 à 6,
- Un montant de référence de la part F qui varie selon le grade,
- Sauf pour les agents logés par nécessité absolue de service – dans ce cas les coefficients pour la part F vont de 0 à 3 (article 5 du décret de 2008).

La Part Fonction a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions sauf évolution du poste dans des proportions conséquentes.

La Part Fonctions doit se fonder en principe sur une cotation des postes qui soit :

- La plus transversale possible,
- La plus simple,
- Et en fonction de critères généraux.

4 - Définition de la Part Résultat – R

La fixation de la Part R en année N tient compte des résultats de l'entretien professionnel, notamment :

- L'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs définis au cours de l'entretien professionnel de l'année antérieure,
- La manière de servir.

La détermination de la part R est corrélée à :

- Des coefficients de mesure d'atteinte des résultats modulables par palier de 0 à 6,
- Un montant de référence de la part R qui varie selon le grade.

La Part R a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien professionnel. Elle peut comporter un versement exceptionnel non reconductible d'une année sur l'autre.

5- Le Périmètre de la PFR dans la FPH

La PFR doit s'appliquer dès 2011 aux corps de direction DH et D3S, et aux cadres hospitaliers.

La PFR des DH et D3S a vocation à remplacer :

- La prime de fonction,
- La prime de direction commune,
- L'indemnité spécifique de sujétion,
- L'indemnité agricole.
- ... la NBI ...

6- Le cas particulier de la NBI

La NBI est à ce stade exclue du champ de la PFR dans la FPE donc pour les administrateurs civils

Dans l'attente des conclusions de la mission IGAS/IGF sur la NBI

Toutefois, la NBI a vocation à être intégrée dans la part liée aux fonctions exercées.

Les plafonds des PFR en vigueur (Corps des AC, attachés et SA de la FPE) intègrent d'ores et déjà cet objectif.

7- Les échéances pour la PFR des DH/D3S

Les échéances :

- Des travaux préparatoires et des concertations en 2010.
- Des arbitrages interministériels,
- La publication de textes réglementaires (décrets et arrêtés) avant la fin 2010,
- Une mise en œuvre dès 2011.

8- Proposition de méthodologie de cotation

La cotation des postes dans la FPH

La cotation doit s'appuyer en particulier sur les référentiels « Métier » récemment élaborés en concertation avec les représentants des personnels de direction.

Elle suppose d'identifier des regroupements de catégories de fonctions par grands « blocs » et des critères de cotation.

Pour la Part Fonctions

Pour chaque catégorie : définir des critères à partir du référentiel Métier, qui permettent de différencier chaque poste et de fixer le coefficient.

Exemple pour un D3S : Parmi les activités stratégiques du chef d'établissement figure « le positionnement territorial ». Ce positionnement sera apprécié différemment selon que, par exemple, le directeur est responsable d'un établissement dépendant d'un CHR ou responsable d'un établissement autonome géographiquement confronté à une désertification médicale.

Pour la Part Résultat

A partir du référentiel Métier et de la grille d'évaluation actuelle, définir des critères qui permettent d'apprécier l'atteinte des objectifs et la manière de servir.

Exemple : parmi les résultats attendus au titre de la pratique managériale, figure « impulser une dynamique et un travail en équipe ».

- Quel indicateur retenir ? Qualitatif et/ou quantitatif ?
- Pour permettre de fixer in fine le coefficient modulable de la PR ;

9- Projet ministériel. Regroupement possible de catégories de postes de D3S

CATEGORIES	Part Fonction (avec concession de logement pour nécessité absolue de service) Coefficient de 0 à 3	Part Fonction (sans concession de logement) Coefficient de 1 à 6	Part Résultat Coefficient de 0 à 6 (liée à l'individu)
Chef d'établissement			
Chef d'établissement fonctionnel			

Chef d'établissement (hors échelon fonctionnel)			
Directeur adjoint			
DA (Direction fonctionnelle) et assimilés Niveau I			
DA (Direction fonctionnelle) et assimilés Niveau II			

10- Eléments d'information sur la mise en place dès 2010 de la PFR pour les administrateurs civils

Rappel : le RI actuel des AC

Il se base sur trois principales primes :

- L'IFTS,
- La prime de rendement,
- L'allocation complémentaire de fonction.

Dont les plafonds totaux indemnitaires sont :

- AC : 34 885 €
- AC HCL : 39 877 €

Des attributions individuelles très variables d'un ministère à l'autre et au sein d'un même ministère.

Ainsi à titre d'exemple au sein du ministère de la santé, le montant moyen global des primes allouées est en deça de plus de 30% des plafonds réglementaires.

La PFR : Nouveau régime indemnitaire des AC autour de plusieurs enjeux :

- Garantir une attractivité des postes,
- Favoriser les mobilités,
- Accompagner les parcours professionnels,
- Escompter une proportion plus forte de la part R, en fonction des responsabilités et de l'expérience.

Contexte de la mise en œuvre de la PFR des AC

Des contraintes :

- Une enveloppe budgétaire constante malgré le relèvement des plafonds indemnitaires en raison des impératifs liés à la maîtrise des finances publiques.
- 2010 : une année de transition – la nécessité de maintenir les montants individuels notifiés en 2009 (hors attributions exceptionnelles).

Des barèmes et des plafonds fixés par l'arrêté du 9 octobre 2009

	Montants de référence Part Fonctions	Montants de référence Part résultat	Plafonds
AC Hors classe	4600 €	4600 €	55 200 €
AC Classe normale	4150 €	4150 €	49 800 €

Des barèmes et plafonds qui anticipent sur l'intégration de la NBI et offrent de réelles perspectives d'évolution indemnitaire mais qui supposent une montée en charge très progressive de la PFR dans le temps conditionnée à des enveloppes de crédits supplémentaires.