



TERRITORIAUX VILLE DE NANTES, C.C.A.S. ET S.M.A.N.O.

LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

Ou comment casser la rémunération indiciaire

L'Etat a engagé depuis 2008 une vaste réforme de l'architecture de ses régimes indemnitaires sous la forme d'une prime de fonctions et de résultats (PFR). Cette réforme a vocation à s'étendre «de manière progressive» aux régimes indemnitaires de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

La PFR n'est pas une prime banale :

« 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 au ministère. « Il y aura une partie de rémunération fixe, selon le grade et les responsabilités. Et une partie variable, en fonction de l'entretien annuel d'évaluation ».

Il s'agit de modifier en profondeur, et très rapidement, le mode de rémunération des fonctionnaires en introduisant une part de rémunération au mérite, en complément de la part fixe indiciaire.

Comment est composée la PFR ?

La PFR comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence :

- Une part liée aux fonctions exercées (le F de PFR), modulable de 1 à 6, prenant en compte la nature du poste occupé.
- Une part liée aux résultats individuels (le R de PFR), modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la « performance » et de la manière de servir de l'agent. Cette partie variable pourra représenter 20 % à 40 % du salaire et sera déterminée lors d'un entretien annuel d'évaluation.

L'application à chaque agent de la PFR se fera en fonction de critères déterminés par l'organe délibérant de La Région.

La PFR sera versée mensuellement.

Quand rentre en application la PFR pour les agents de la FPT ?

Ce n'est que lorsque le corps de référence de l'Etat (Préfecture) entre dans le nouveau dispositif, que le régime indemnitaire du cadre d'emplois homologue de la FPT, devra obligatoirement être modifié selon l'architecture de la PFR. Actuellement, le seul cadre d'emplois de la FPT dont le corps de référence bénéficie de la PFR est celui des administrateurs territoriaux.

Dès 2012, tous les fonctionnaires des trois versants seront concernés.

Dans l'attente de cette modification, le régime antérieur est maintenu, et notamment les anciens plafonds indemnitaires.

Comment est mise en place la PFR dans la FPT ?

Le passage à la PFR ne remet pas en cause le principe selon lequel les collectivités ont la faculté d'instituer ou non un régime indemnitaire et d'en déterminer librement le montant, sous réserve des plafonds communs avec ceux de l'Etat.

L'organe délibérant doit se prononcer expressément sur les plafonds applicables à chacune des parts, sur les critères devant être pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

C'est au Comité Technique Paritaire (CTP) de déterminer les modalités de versements et d'articulation de la PFR avec les autres primes spécifiques à la FPT.

La PFR n'affecte pas :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• les indemnités relevant des «avantages collectivement acquis» prévus à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984,• la prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction, prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988,• la nouvelle bonification indiciaire (NBI), qui peut être cumulée avec le versement de la PFR,• les indemnités horaires pour les heures supplémentaires effectivement réalisées,• les avantages en nature, dans la limite explicitée ci-dessus pour les logements de fonction,• les frais de déplacement,• l'indemnité de résidence,• le supplément familial de traitement. |
|--|

En ce qui concerne le cas particulier des agents logés par nécessité absolue de service, la part fonctionnelle affectée à un coefficient est comprise dans une fourchette de 0 à 3. Cependant, la part liée aux résultats individuels est attribuée à ces agents dans les mêmes conditions que pour les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.

Voici ci-après les références de la circulaire du gouvernement sur l'application de la PFR dans la fonction publique territoriale.

[Circulaire n° NOR : IOCB1024676C du 27 septembre 2010 du ministère de l'Intérieur relative à la prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale](#)

La rémunération à la performance est antinomique du service public

Les défenseurs de la rémunération à la performance estiment que les fonctionnaires sont peu productifs parce qu'ils ne sont pas motivés en raison de leurs garanties statutaires. Bien que cela reste à discuter, ne serait-ce parce que le statut général, pour peu que l'on veuille bien lui faire jouer pleinement son rôle, permet de prendre en compte le niveau d'investissement des personnels, il n'en demeure pas moins que ce raisonnement sert de base aux initiateurs de la rémunération au mérite. Or, un tel raisonnement, qui transpose les dispositifs en vigueur dans le secteur privé, écarte notamment une donnée fondamentale : la nature des missions du service public, et plus particulièrement l'objectif égalitaire qui doit être celui du service public rendu aux usagers.

Or, s'il y a rémunération à la performance c'est le quantitatif que mesurera l'indicateur qui sera privilégié, et ce au détriment de la qualité du service public, en privilégiant ce qui est quantifiable, et ensuite, en privilégiant les missions plus « faciles » à atteindre - notamment en terme de temps.

D'autres voies pour l'efficacité du service public :

- On peut rapidement relever les effets négatifs de la rémunération à la performance, au travers de la mise en concurrence des personnels entre eux, avec ses conséquences sur le travail d'équipe, sa cohérence, et donc y compris sur l'efficacité tout court.
- On pourrait trouver des réponses efficaces au travers d'une profonde démocratisation de la fonction publique, permettant aux usagers notamment de mesurer le niveau de réponse apporté à leurs besoins ainsi que par une pleine application de ce qui fonde le statut général, par exemple en matière d'avancement, de promotions... ou encore bien entendu par la question des moyens.

Et d'ailleurs n'est-ce pas là le nœud du problème ? N'est-ce pas avec la crise des finances publiques que prend forme l'idée de la rémunération à la performance ?

N'est-ce pas en pleine crise salariale et l'impossibilité de parvenir à un accord avec aucune organisation syndicale que le Ministre Delevoye a sorti « la rémunération au mérite » de son chapeau ? Et la mise en place progressive de tels systèmes ne s'accompagne-t-elle pas, parallèlement, d'une diminution des moyens de la fonction publique, notamment en emplois ?

Oui, l'efficacité du service public passe par d'autres voies que celles dans laquelle on est en train de l'engager