



## PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

### LA CASSE DE LA REMUNERATION ET DU STATUT DES FONCTIONNAIRES !!!

#### QU'EST-CE QUE LA PFR ?

**L**a PFR est un nouveau système qui prévoit la refonte et l'uniformisation de l'ensemble des régimes indemnitaires. L'objectif poursuivi vise à tirer vers le bas la rémunération des fonctionnaires et casser leurs garanties statutaires.

#### QUI EST CONCERNÉ ?

**C**ette prime, a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants. Elle sera généralisée à brève échéance dans toute la Fonction Publique (Etat, hospitalière, territoriale).

**La PFR va d'abord s'appliquer aux attachés (24 000 agents) et à l'ensemble de la filière administrative (450 000 agents). Le dispositif concerne tous les ministères avec une échéance fixée au 1-1-2012.**

4 ministères sont pilotes en 2009 : la Justice, l'Ecologie, l'Agriculture, la Défense. **D'ici 2012 tous les fonctionnaires seraient concernés....**

#### COMMENT SE CALCULE-T-ELLE ?

##### **La PFR comporterait deux parties:**

**une part fonctionnelle, (pour 60%) fonction des responsabilités, du niveau d'expertise, des sujétions liées aux fonctions exercées.**

**T**oute référence à la catégorie, au grade et à l'ancienneté seraient balayées.

Il s'agirait, pour établir le niveau de rémunération, de mettre en place un système de cotation des postes compris dans une échelle de 1 à 6 en fonction « de la nature stratégique » (comprenez la rentabilité) déterminé par un répertoire métier, précisé pour chaque ministère. (Répertoire Inter-Ministériel déjà disponible sur le site Fonction Publique).

**une part variable liée aux résultats individuels de l'agent, (pour 40 %) de 0 à 6, qui sera discutée lors de l'entretien individuel annuel, en fonction des objectifs personnels imposés l'année précédente.**

#### LE LIEN ENTRE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ET LA PFR ?

**L**a part variable va dépendre très largement de l'entretien individuel d'évaluation et sera arrêtée par le chef de service. Ce nouveau système rend donc le notateur directement responsable d'une part importante de la rémunération des agents de son service.

**Les objectifs seront fixés comme aujourd'hui lors de l'entretien mais l'agent n'aura aucun droit de contester la part variable de la rémunération qui lui sera octroyée suite à cet entretien.**

Le document Woerth- Santini prend bien soin de préciser que « le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail d'un agent et le montant individuel ! » **et que « les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunérations »...**

## **AVEC LA PFR, LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION SERA-T-IL MAINTENU ?**

**L**a PFR instaure un cadre mais, pour l'essentiel, **ce sont les ministères qui définiront l'enveloppe de crédits, les montants individuels, leurs marges de variation.**

Selon le ministre, « Le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR ».

**Il ne sera sans doute pas possible de modifier radicalement les montants de primes mais qu'en sera-t-il dès le premier changement de poste, résultant soit d'une mobilité soit d'une restructuration de service ?**

La prime aux résultats pourra être attribuée sous forme de « bonus » annuel ou trimestriel. Celle-ci sera totalement aléatoire et pourra être égale à zéro.

**Bien qu'on tente de nous faire miroiter des augmentations significatives de primes notamment par les gains de productivités réalisés au moyen des suppressions d'emplois, la logique de gel des crédits de personnels induite par la LOLF conduira nécessairement à la baisse générale du niveau des rémunérations et de la masse salariale.**

## ***C'EST LE TRAVAILLER PLUS POUR PERDRE MOINS!!!***

**La PFR c'est bien le cheval de troie qui vise à casser le statut de la fonction publique basé sur la rémunération indiciaire qui fonde également les primes versées représentant une part substantielle de notre rémunération.**

- **Leur montant représente : 23% de la rémunération annuelle primes comprises pour un cadre C, 24% pour un cadre B et 26% pour un cadre A.**
- **Rappelons que les agents de la DGFIP ont perdu en pouvoir d'achat l'équivalent du douzième de leur rémunération annuelle primes comprises de 2003 à 2007.**

Nous avons donc à la fois les suppressions d'emplois et la baisse de notre pouvoir d'achat. Se pose donc, avec force, l'exigence de la revalorisation du point d'indice et la reconnaissance des qualifications mise en œuvre afin de mettre à niveau les rémunérations des fonctionnaires.

**C'est l'instauration de 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 servir ».**

**Tout cela alors que le gouvernement maintient son objectif de non compensation d'un départ à la retraite sur deux se traduisant à la DGFIP par 55% de non remplacement avec un plan annoncé de 80 000 suppressions d'emplois pour la décennie.**

**La PFR accélérera le processus de banalisation des tâches entre les différentes catégories sous couvert de promotions de la reconnaissance des compétences au détriment des qualifications.**

**En clair, c'est l'instauration de la contractualisation comme dans le privé et le développement de l'arbitraire et des pressions en tout genre sur la vie des agents ( mobilité géographique, remise en cause des règles d'affectation, salaires,,,) )**

***La CGT rappelle son opposition au développement du régime indemnitaire au détriment du traitement indiciaire qui doit être la base de notre rémunération.***

***Nous appelons les agent(e)s à se servir du boycott collectif de l'entretien d'évaluation comme moyen d'action contre la PFR.***