



## Prime de Fonctions et de Résultats...

### Attaque majeure contre le statut de fonctionnaire, La PFR commence à s'appliquer...

La PFR est entrée en application au 1<sup>er</sup> octobre 2009 pour les personnels administratifs de catégorie A, conformément à la circulaire ministérielle du 23 juillet 2009.

La mise œuvre de la PRF en 2009 s'est effectuée dans la limite des enveloppes indemnitaires qui ont été notifiées aux recteurs pour ladite année, donc calculées avec le coefficient 3,74, ni plus, ni moins. Seul le versement de la part R au coefficient 1 au titre de la totalité de l'année 2009 pour les personnels logés par nécessité absolue de service a fait l'objet d'un complément d'enveloppe particulier.

Le ministère a donné l'assurance que « *les montants individuels (versés) seront à minima maintenus* ». Les rectorats étaient invités, après avoir attribué la part R au taux 1 (arrêté interministériel), à attribuer une part F assurant le complément nécessaire pour le versement d'une somme identique au dernier montant indemnitaire perçu, sans que soit exclue la possibilité d'attribuer à certains des parts R pouvant atteindre le taux 6... dans la même enveloppe.

A compter de janvier 2010, la PRF va développer sa logique destructrice pour les administratifs de catégorie A et elle doit être étendue aux SAENES. Elle a vocation à être appliquée en 2012 à l'ensemble des fonctionnaires de toutes catégories et filières.

La PFR regroupe dans une prime unique tous les régimes indemnitaires existants, sauf exceptions, comme la prime de caisse et de responsabilité des agents comptables et, pour un temps encore, la NBI.

Il nous paraît indispensable de rappeler tous les dangers dont ce dispositif est porteur et de rappeler les revendications de FORCE OUVRIERE en matière de rémunération.

### La PFR, une amélioration de nos rémunérations ?

C'est ce que l'administration et certains syndicats prétendent. La PFR résulte de l'accord salarial conclu en février 2008 entre le gouvernement (le ministre de la Fonction publique) et plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires (UNSA, CFTD, CGC et CFTC).

Pour justifier leur signature, le 9 octobre 2008, d'un « relevé de conclusion » avec le ministre Darcos, alors en charge de l'éducation nationale, les responsables A&I UNSA ont présenté la PRF comme la « contrepartie » des 1700 suppressions de postes sur 3 ans qu'ils avaient acceptées. En juin dernier, à l'occasion de leur congrès, ils expliquaient que « *cette mesure (la PFR) participe de la construction d'une filière interministérielle de métier* ».

Nous y voilà. Plus de corps ni de statut particulier, plus de statut du tout, mais la polyvalence des « métiers » d'un prétendu « secteur public ». La PRF est un instrument de « *refondation de la politique de rémunération* », dit la circulaire du ministère du budget du 14 avril 2009, par détermination des fonctions occupées et des résultats obtenus par chaque agent.

La circulaire Éducation nationale du 23 juillet 2009 évoque « *un véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines et d'incitation à la performance des agents.* »

### Faire « travailler plus » c'est sûr, mais, est-ce pour nous faire « gagner plus » ?

La PFR matérialise des projets anciens défendus par les gouvernements successifs contre le statut, visant à découper le salaire en tranches pour démanteler la grille de la fonction publique, projets appelés « salaire 3D » en référence à leurs auteurs : Delors en 1992, Delewoye en 2003, Dutreil en 2004.

Le principe commun : un salaire « trinôme » ou à 3 étages :

- un salaire indiciaire réduit à la portion congrue, qui exige le refus de longue date des gouvernants à revaloriser le point d'indice à hauteur du coût de la vie ;
- un salaire « fonctions » ou « métier », favorisant la mise en place des « filières » ou cadres d'emplois interministériels (rapports Dutreil et Silicani); c'est le F de la PFR ;
- un salaire au « mérite » ou à la « performance » variable et individualisé : c'est la part R de la PRF.

Il s'agit d'individualiser la rémunération en aggravant le facteur « mérite » au détriment de l'augmentation collective du salaire indiciaire, mais aussi de casser la hiérarchie des corps et grades en « individualisant » chaque poste de travail. En clair, il s'agit d'abaisser le coût du travail dans la Fonction publique en dévaluant toujours plus le salaire statutaire au profit des éléments variables et modulables de la rémunération.

### Comment fonctionne la PFR ?

Elle comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par l'application de coefficients multiplicateurs à un montant de référence fixé pour chacune des deux parts :

- une part liée aux fonctions exercées (F), modulable de 1 à 6 (de 1 à 3 pour les personnels logés), qui représente 60% de la PRF. Cette part repose sur une typologie et une cotation des postes selon le niveau de responsabilité, l'encadrement des personnels, les charges et contraintes de travail, les sujétions particulières. « Pour une même fonction, il est possible de définir différents niveaux d'emplois » stipule la circulaire Education nationale.

L'académie de Versailles veut créer 42 niveaux différents d'octroi de la PFR pour la seule catégorie A en 2010, EPLE et services réunis.

Dans, celle de Strasbourg c'est 9 niveaux qu'envisage le recteur pour chaque grade !

Ailleurs ce sera encore différent. Le coefficient a vocation à rester stable quel que soit l'agent affecté, sauf si le contenu du poste évolue de façon significative. Mais, bien entendu, à l'occasion d'une mutation, la part F versée à l'agent variera à la hausse ou à la baisse selon la cotation du poste d'accueil, et la politique définie en la matière dans l'académie de destination.

- une part liée aux résultats (R) de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir, modulable de 0 à 6 dans l'ensemble de la fonction publique, pour le moment (jusqu'à quand ?) de 1 à 6 à l'éducation nationale, représentant 40% de la PFR. «Le montant attribué à la part R est appelée à évoluer à la hausse ou à la baisse en fonction de l'appréciation portée par le chef de service sur le travail de l'agent lors de la procédure l'évaluation » (circulaire EN).

Contrairement à l'affirmation d'A&I UNSA selon laquelle le ministère aurait donné la garantie à ce syndicat d'attribuer au minimum le coefficient 1 (et non zéro) pour la part résultats, la note DGRH du 24 novembre 2009 contredit cette affirmation puisqu'elle indique qu'un agent pourra se voir attribuer un coefficient inférieur à 1 si sa manière de servir n'est pas jugée satisfaisante.

La circulaire ministérielle prévoit la consultation des « instances représentatives des personnels » sur la *définition* et la *cartographie* des postes et sur la *politique de modulation en fonction des résultats*.

Dans toutes les académies, les CTPA sont convoqués en ce début d'année avec ce point à l'ordre du jour.

Mais les CTPS seront aussi saisi de ce dossier...

**C'est l'occasion pour les élus FO de rappeler leur opposition à la mise en place de la PFR, et pour revendiquer la revalorisation effective de tous régimes indemnitaires dès 2010, notamment des IAT-IFTS, au coefficient moyen 6,66 déjà appliqué dans les autres administrations.**

***Vous êtes d'accord avec les revendications FO en matière de régimes indemnitaires...***

***VOTEZ, FAITES VOTER FNEC FP FO  
AUX SCRUTINS AUX CTP SPÉCIAUX !***