



La prime de fonctions et de résultats (PFR) Le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) :

Qu'en pense la CGT ?

I. La prime de fonctions et de résultats (PFR)

La mise en place de la PFR s'inscrit dans une démarche visant à lier la rémunération aux pseudo-performances individuelles et structurer la Fonction Publique selon une logique de filières et de métiers contre laquelle la CGT s'est toujours clairement positionnée.

La PFR, dont l'objectif annoncé était de fluidifier les mouvements et organiser des parcours de carrière, a dans les faits eu l'effet inverse. La transparence indemnitaire est loin d'être réalisée, le système de cotation des emplois est opaque et freine les possibilités de mutation, la part de rémunération au mérite précarise un élément important de la rémunération. Elle développe une mise en concurrence des personnels et un éclatement des collectifs de travail. Dans ce contexte, la qualification et l'investissement de l'agent dans sa mission de service public apparaît de moins en moins reconnu et valorisé. La PFR ne nous semble donc pas être le bon vecteur d'efficacité des services.

C'est pourquoi nous avons demandé sa suppression.

Pour mémoire, la PFR comprend plusieurs éléments de rémunération :

- la rémunération indiciaire, adossée à une grille garantissant une progression, contrepartie d'une qualification reconnue par un concours ou une sélection professionnelle. C'est ce salaire garanti que nous défendons en priorité ;

- une rémunération liée au poste de travail (avec 5 niveaux de cotation), garantie pendant la seule durée d'occupation du poste (partie F – fonctionnelle) ;
- une rémunération personnelle (partie R – résultat), liée à la « performance individuelle », qui varie chaque année.
- En administration centrale, elle a été mise en place au 1er janvier 2012 pour les catégories A et A+ uniquement.

Des éléments communiqués par l'administration en janvier 2012, il ressort que :

- sur une population d'environ 1600 attachés (principaux et chefs de mission inclus), près des trois quarts se concentrent sur les niveaux 2 et 3, seuls 3% des agents bénéficiant du niveau 5 ;

| | 3 | 3,4 | 3,8 | 4,2 | 4,6 | Total |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Attachés | 155 | 459 | 310 | 0 | 0 | 925 |
| Attachés principaux | 2 | 91 | 280 | 152 | 21 | 546 |
| Chefs de mission | 1 | 0 | 16 | 76 | 27 | 120 |
| Total | 159 | 550 | 606 | 228 | 48 | 1591 |

- environ un agent sur trois bénéficie d'une garantie, ce qui signifie que la cotation de leur poste se situe en deçà du niveau de prime qui leur était alloué précédemment.

• Beaucoup de collègues nous ont signalé l'absence d'information quant à la cotation de leur poste. Nos élus rappellent à chaque CAP que les directions doivent informer individuellement les agents du montant de leur bonus, ainsi que des éléments leur permettant de se situer par rapport aux autres attachés de la

direction.

Les agents sont inquiets des risques encourus sur leur niveau de rémunération en cas de changement de poste. La CGT exige au titre de la transparence minimale due aux agents, que chaque fiche de poste mentionne la cotation du poste.

AUJOURD'HUI, qu'en est-il ?

Aujourd'hui, il n'est plus question d'étendre la PFR. Une réforme est en négociation depuis janvier 2013.

Cette négociation n'avance guère. La DGAFP a présenté un projet d'« indemnité de fonctions, expertise et d'engagement professionnel » (IFEFP), qui serait composée d'une part appelée IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) et d'un CIA (complément indemnitaire annuel). Cette proposition reste dans une logique d'individualisation des rémunérations et des carrières.

La CGT refuse les mesures individuelles de salaire aboutissant à des inégalités entre agents. L'augmentation importante du régime indemnitaire au mérite de ces dix dernières années est utilisée pour masquer le décrochage des salaires : n'oublions pas que le point d'indice est bloqué depuis 2010 !

La CGT s'oppose à l'extension des primes et demande leur intégration dans la rémunération.

Il faut savoir en effet que les agents de catégorie A de l'administration centrale perçoivent environ 50 % de leur salaire sous forme de primes. Au moment de la retraite, les pensions atteindront à peine la moitié de leur rémunération.

II. Le corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM)

Le 2011-1317 du 17 octobre 2011 a créé un corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat. Il s'agit de revaloriser le 1^{er} échelon du corps des attachés et de la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) culminant en hors échelle A.

L'adhésion au nouveau corps est en cours de négociation entre la DGAFP et les différents ministères concernés. Elle devrait intervenir d'ici la fin de l'année. Le projet d'arrêté interministériel qui fixe les emplois éligibles pour la promotion au GRAF et le projet d'arrêté ministériel qui le décline pour le MEFI sont en cours.

La CGT estime que cette revalorisation de la catégorie A est insuffisante pour offrir aux agents un déroulement de carrière correspondant aux fonctions qu'ils exercent. Les conditions d'accès au GRAF sont restrictives et ne concerneront qu'une infime minorité d'agents. L'échelon terminal est lui-même contingenté. Un grand nombre d'agents continueront donc de partir chaque année en retraite sans avoir pu obtenir une promotion dans l'un des grades de débouché.

La CGT revendique pour la catégorie A :

- ➔ **Une carrière linéaire**, c'est à dire la possibilité pour tous les attachés d'accéder, en fin de carrière, au dernier échelon du dernier grade (c'est le déroulement de carrière « classique » des administrateurs civils) ;
- ➔ **Une véritable revalorisation de l'échelonnement indiciaire**, au delà des quelques points attribués en début de carrière ;
- ➔ **L'affectation des jeunes issus des IRA en fonction de critères objectifs et transparents**, plutôt qu'en fonction d'une pseudo logique d'adéquation profil/poste ;
- ➔ **Le maintien d'une formation généraliste** et interministérielle de tous les attachés dans les IRA ;
- ➔ **Le respect du lien entre les rémunérations et l'appartenance à un grade** qui est un des fondements du Statut de la Fonction Publique garantissant l'indépendance des fonctionnaires ;
- ➔ **L'intégration des primes aux traitements** et leur prise en compte pour le calcul des retraites.

Nos élus en CAP :

Titulaire :

Françoise JACQUET-SAILLARD

DG Trésor

Francoise.jacquet-saillard@dgtresor.gouv.fr

Suppléant :

Mounir OULD GHOUIL

Secrétariat général – SEP1

mounir.ould-ghouil@finances.gouv.fr