

Remplacement de la PFR : « On prend les mêmes et on recommence ! »

L'avant-projet du décret portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'état vient d'être communiqué à l'UNSA Fonction Publique.

En l'état, il ne répond en fait à aucun des engagements de la Ministre qui pouvaient laisser espérer un progrès par rapport à la PFR.

L'indemnité d'expertise et d'engagement professionnel a vocation à remplacer tous les régimes indemnitaires.

Elle est composée de :

- Une **indemnité de fonctions mensuelle (FSE)** fondée sur les fonctions, les sujétions et l'expertise (sans que ces notions soient pour l'instant clairement précisées) organisée en catégories auxquelles sont associées des planchers et plafonds indemnitaires ;
- Un **complément indemnitaire annuel (CI)**, non reconductible, payable en une ou deux fractions basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir modulable de 0 à 100 % d'un montant fixé par arrêté. (CI)

Les Ministres de la Fonction Publique et du Budget fixent le nombre de catégories et les plafonds maximum par corps ou statuts d'emploi.

Quels sont les critères ? Comment seront-ils fixés ? Où est le dialogue social ?

Le montant serait réexaminé lors de changement de fonctions ou, à défaut, au plus tard au terme d'un délai de 5 ans « au vu de l'expérience acquise par l'agent ».

5 ans sans revalorisation ! Avec le gel indiciaire c'est la mise en place de la double peine.

Les marges utilisées et le bilan annuel de la mise en œuvre seront présentés au Comité Technique compétent.

Mais quelles seront les compétences des Comités Techniques et quid des Commissions indemnitaires ?

Le calendrier d'application :

- Le 1^{er} janvier 2015 les Adjoints Administratifs, les Secrétaires Administratifs et les Conseillers et Assistantes de Services Sociaux ;
- Le 1^{er} juillet 2015 les Attachés et tous les agents déjà soumis à la PFR ;
- Le 1^{er} janvier 2017 tous les corps (sauf exceptions).

Une PFR bis en somme : « on prend les mêmes et on recommence ! »

Exemple pour les Adjoints Administratifs (seul corps pour lequel nous avons un avant projet d'arrêté) :

IFSE : deux catégories, plafonds indemnitaires par grade, montant différencié entre Administration Centrale (AC) et Services Déconcentrés (SD), mais générant des différentiels énormes entre plafonds et planchers !

CI : montant maximum, montant différencié entre Administration Centrale (AC) et Services Déconcentrés (SD).

Remarques :

On met au point une nouvelle usine à gaz mais sans réel bilan de celle qu'on désaffecte et sans qu'on perçoive les progrès annoncés !

Où sont les notions de valorisation des parcours professionnels ?

Où sont les correctifs des travers identifiés dans la PFR, notamment la dénaturation du principe dû aux applications différenciées selon les périmètres, les durées inégales de mise en œuvre, la compensation des parts fonctions par les parts résultats, la ventilation des parts F et R selon les Ministères, l'incidence sur la mobilité, etc... ?

Le bilan effectué sur la PFR, malgré la synthèse intéressante réalisée, reste un exercice purement statistique, très éloigné du bilan de GRH réclamé par l'UNSA.

Seules différences notables et positives entre PFR et IFEEP :

la volonté de créer un outil de référence applicable à toutes les catégories (sauf certaines ?), tous les grades et tous les corps ; la prise en compte, au moins sur le principe, de la notion d'expertise,

l'affichage de la volonté d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Mais pour autant ce projet est clairement inadmissible en l'état

La mise en œuvre est prévue à enveloppe constante ce qui exclut dès le départ toute possibilité d'évolution sérieuse pour les agents.

Lors de la première application du décret, le montant indemnitaire mensuel précédemment perçu par l'agent au titre de la part fonction serait conservé... mais quid de la part résultats qui représente au bas mot 40 % du total indemnitaire en mode PFR !

Une telle perte de rémunération est inconcevable !!

Le versement « éventuel » du complément, sans garantie d'une corrélation entre les résultats obtenus et le montant alloué.

C'est une nouvelle part résultats, qui ne dit pas son nom, au bon vouloir de la hiérarchie. Notons que le recours en CAP a disparu... ainsi que la référence à l'entretien professionnel.

Le versement en deux fractions constituerait une perte de pouvoir d'achat supplémentaire alors même que notre Fédération s'est toujours battue pour la mensualisation des primes !

Par ailleurs rien n'est indiqué sur les corps de fonctionnaires qui en seraient exclus. De façon injuste, ce sont ceux qui sont déjà modulés depuis le plus longtemps par la PFR qui subiront les premiers les injustices de ce nouveau régime indemnitaire.

Vous pouvez compter sur l'UNSA pour :

PORTER haut et fort notre opposition à cette version du projet.

EXIGER des garanties en matière de recours, tant devant les Présidents de CAP que devant les juridictions.

COMBATTRE toutes les dispositions allant à l'encontre de la convergence indemnitaire.

Tout faire pour **LIMITER** les effets pervers d'une réforme qui n'est que la reprise de l'existant sans amélioration de fond. Pourquoi changer le dispositif s'il doit reproduire ce que nous avons ?

Etre **FORCE DE PROPOSITION** pour mettre enfin l'agent au cœur de la réforme, dans un souci d'équité et de justice.

CE QUI EST ABSURDE, C'EST DE REFAIRE LA MEME CHOSE ... ET D'EN ATTENDRE UN RESULTAT DIFFERENT (Albert Einstein)