



PFR 2011

Remarques note de gestion DRH du 4 juillet 2011 de la catégorie A administrative du MEDDTL

1/ Cadre juridique

L'UNSA rappelle demande à la DRH de faire modifier par la DGAFP le barème de PFR (arrêté du 22 décembre 2008) dans son intitulé afin de pouvoir précéder aux alignements indemnitaires des agents en poste dans les services à compétence nationale sur ceux de l'administration centrale, sans aucune ambiguïté juridique.

Par ailleurs l'UNSA réitère sa légitime exigence de voir l'alignement des montants de référence de la PFR pour tous les ministères et sollicite votre intervention en ce sens auprès de la DGAFP.

2/ Cadre budgétaire

L'UNSA souhaite savoir si l'enveloppe de 0,9 k€ sera consacrée uniquement à financer les majorations ciblées de part F décidés dans la note consacrée à la PFR des A administratifs en 2011

3/ Évolution de certaines parts F

Un gros effort à destination des agents en poste en DAC qui était prévisible dans le bilan PFR 2010 transmis par la DRH (montants moyens servis) dans un but de « conserver » les agents et pourvoir des postes vacants :

- valorisation des emplois de « chef de pôle » dans une logique d'encadrement quelque soit leur rattachement hiérarchique. C'est la confirmation de la cotation de 2010 mais reprécisée dans son sens (qui démontre le réflexe de « rattachement hiérarchique » et pyramidal
- valorisation des postes de chargés d'études ou de mission pour le 1er niveau de grade (+ 0,5 permettant une cotation de 3 sous réserve d'être à son 3ème poste en tant que catégorie A).

Ces postes sont numériquement très nombreux en DAC et la DRH veut donc les valoriser dans la durée en capitalisant une expérience, ce qui en terme de GRH est compréhensible . Cela va dans le sens d'une de nos revendications consistant à mieux prendre en compte le management fonctionnel par rapport à l'encadrement hiérarchique. Par contre, la DRH introduit un critère individuel et personnel qui n'est pas conforme aux réglés de la FP sur la gestion de la part F, ce que l'UNSA avait souligné au titre de réunions bilatérales.

On notera que le critère « d'expérience » s'apprécie dans la durée sans reconnaissance particulière externe (style comité de domaine), hormis par le simple jeu des mobilités effectuées ou imposées

par les réorganisations.

Du coup, la cotation d'un chargé d'études « spécialiste » reconnu en comité de domaines sera identique à celle d'un 3ème poste de chargé d'études en « mobilité » : il manque donc la revalorisation de la cotation de spécialiste qui en l'état se trouve dévalorisée et pas incitative.

- L'UNSA demande pour quelles raisons cette revalorisation de la fonction de chargés d'études ou de projets ou de mission ne s'applique pas dans les services déconcentrés ou des services du RST particulièrement concernés (CETE , CERTU, SETRA, LCPC ...).

En SD, la revalorisation est très limitée :

- création d'une cotation majorée pour le 2d niveau de grade en DDI pour « chef de service à enjeux » (à justifier : auprès de qui ? Instance d'harmonisation a priori), mais contingenté à un poste par DDI. Pourquoi cette création de cotation n'est pas étendue aux directions régionales ?
- passage de 3 à 3,5 pour les adjoints au chef de service de plus de 30 agents : c'est une avancée notable, même s'il ne faudrait pas qu'au moment de l'harmonisation ce soit le prétexte, faute de marges budgétaires cette année, pour baisser la part R des intéressés sous prétexte de maintenir celle des autres...

L'UNSA rappelle que les arbitrages budgétaires ne sont pas un argument pour baisser les primes des fonctionnaires. Seule la manière de servir peut le justifier. C'est un principe désormais reconnu par le juge administratif.

Par contre, la « révision » des cotations des agents promus APE par projet professionnel devient officielle puisque :

- création d'une cotation de chargé d'études ou de mission à 2,5 rattaché à une entité de niveau 1
- création d'une cotation de responsable d'une entité de niveau 1

L'UNSA dénonce vivement cette évolution qui vient à créer des discriminations au sein des promotions de grade d'attaché principal, alors même que les « projets professionnels » sont demandés par les services et visent à maintenir des compétences.

S'agissant du 1er niveau de grade et pour tous les services déconcentrés, une cotation à 3 est créée pour les postes d'adjoint à un responsable de niveau 1 (bureau, cellule ou pôle) avec encadrement de plus de 10 agents : cela risque fort d'être limité dans sa portée réelle au niveau des DDI vu les réductions d'effectif mises en oeuvre partout !

Toutefois, on notera au passage que l'on officialise qu'un attaché puisse encadrer un autre attaché en tant qu'adjoint ou qu'un autre catégorie A puisse encadrer un attaché : est ce l'amorce d'une évolution forte des règles de gestion des corps qu'expérimente ainsi la DRH sur le corps des attachés ?

A noter que le seuil chiffré d'encadrement (10, 30 ou 40 agents) est cadré positivement par la DRH : cela s'applique que les postes à encadrer soient pourvus ou pas, mais l'UNSA continue à dénoncer ces critères quantitatifs qui, en l'état actuel des baisses constantes d'effectif, doivent être revus. Quel bilan la DRH a t elle à ce sujet de 2010 ?

Dans un souci d'homogénéiser des pratiques, la DRH a fait une cotation détaillée et plutôt exhaustive pour des métiers ciblés des affaires maritimes. La plupart d'entre eux concerne des postes « techniques » dont les agents sont censés intégrer le futur corps fusionné des ingénieurs.

Changement de la part F : il est possible « en cas de changement de poste », ce qui est logique, mais « indépendamment de la « procédure annuelle d'évaluation » : cette approche sans aucune précaution de rédaction tend à officialiser une possible révision de cotation sans concertation avec l'agent ce qui peut avoir des effets pervers ... : l'UNSA dénonce cette évolution et demande à l'administration de revoir ce libellé . Il doit y avoir une indispensable discussion avec l'agent en

préalable et un passage en CTP de la cotation du poste.

4/ Évolution de la part R

En « rythme de croisière » de la PFR, la note de gestion précise une règle déjà connue dans l'ancien système : respect d'un coefficient moyen par instance groupe d'harmonisation et différencié par grade :

- ✦ Attachés : 3,10 pour tous les périmètres (sauf pour DREAL Midi Pyrénées et DRIEA Ile de France fixés à 3,20)
- ✦ APE et CAEDAD : 2,8 pour les DAC, 3,20 pour les MIGT (sauf MIGT 8 pour les agents DOM-TOM dont la moyenne est fixée à 3,20) et 3 pour le CGEDD

Les périmètres d'harmonisation sont maintenus :

- ✦ Comité des directeurs pour les DAC
- ✦ DREAL pour les A des SD et DDI (sauf MIGT 8 qui harmonise aussi les A)
- ✦ MIGT pour les A+ des SD et DDI

L'UNSA demande à la DRH de faire un rappel ferme aux MIGT et aux DREAL, qui n'auraient pas mis en oeuvre d'harmonisation indemnitaire en 2010, à leurs obligations.

Exception et nouveauté : un IG pour les agents en STC (SETRA,CETU, CERTU, STRMTG, CETMEF) : l'UNSA demande la signification de cette évolution et pour quelles raisons les CETE en sont exclus . ?

Autre nouveauté : les harmonisateurs devront s'assurer de la cohérence entre le niveau du poste occupé et la part F attribuée. L'UNSA est satisfaite de cette évolution qui reprend une revendication portée en 2010.

Les documents que devront fournir les services devraient faciliter l'exercice des membres des commissions indemnitaires, mais l'UNSA déplore qu'il n'y ait pas de trame de tableau proposé...

Aucune mention particulière de « rattrapage » pour les nouveaux entrants sur le grade d'APE : l'absence de revalorisation des enveloppes va encore ralentir la remise à niveau demandée et largement argumentée de l'an passé (sauf pour les nouvelles cotations de part F créées cette année pour des agents concernés, mais peu de monde concerné).

L'UNSA dénonce vivement l'absence de prise en compte de ces situations qui reviennent à amputer fortement le régime indemnitaire des cadres concernés par rapport à l'ancien système indemnitaire.

5/ Remarques globales sur des points de gestion

Mutations : problème pour les mobilités de SD vers les DAC

En cas de mouvements d'AC vers SD ou de SD vers AC, le coefficient de résultat attribué à l'agent doit être recalculé de manière à maintenir le montant indemnitaire de la part résultats qui lui était servi dans sa précédente affectation.

En quelque sorte, on neutralise donc le barème on jouant sur le coefficient de résultat. C'est un peu surprenant, dans la mesure où il est déclaré plus haut que les montants individuels de la part liée aux résultats sont déterminés "en tenant compte de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir", et pas en fonction du lieu où l'on se trouve.

Dans la mesure où les coefficients évoluent très progressivement, il y a une injustice nette entre un

agent venant de SD vers l'AC et un autre agent venant d'AC vers un SD.

L'exemple repris dans la note le montre d'ailleurs : on a deux AAE avec un coef de fonction de 3 et un coef de résultat de 3,30. On peut même imaginer qu'ils s'échangent leurs postes. Dans ce cas, celui qui vient d'AC gagnera 306€ de plus que son collègue sur le même poste en DREAL, et son collègue gagnera 323€ de moins sur le même poste en AC, sans la moindre justification.

Le coefficient de résultat n'a aucune raison objective de ne pas être maintenu. Certes, le barème change, mais il répond à un autre enjeu, celui de la différence du coût de la vie.

Accueil des nouveaux agents (détachements entrants ou en retour de détachements sortants) :

La note ne respecte pas la circulaire FP de 2009 pour des agents qui n'avaient pas encore intégré la PFR : pas de perte de rémunération avec la PFR (application de la clause de sauvegarde d'un an).

De plus, cette approche « minimaliste » des choses est forcément aléatoire et ne va pas inciter à la mobilité ou plus exactement à l'essaiage ! Cela n'est pas cohérent avec les principes affichés et répétés à longueur de temps sur la mobilité ou est-ce le signe d'une volonté dissuasive : « êtes vous bien certain de vouloir revenir dans notre ministère » ... ?

L'UNSA demande à la DRH d'apporter les précisions nécessaires.

Lors du passage du régime indemnitaire actuel à la PFR, les montants indemnitaires individuels seront maintenus et répartis entre la part liée aux fonctions et la part liée aux résultats individuels.

Lors de l'entrée dans le dispositif de la PFR, il est préconisé de fixer le montant de la part liée aux fonctions exercées en cohérence avec la typologie des postes arrêtée au sein de chaque ministère et service. Dans ces conditions, le montant attribué au titre de la part liée aux résultats individuels devra prendre en compte le montant individuel global antérieur de chaque agent. La mise en œuvre de la PFR ne peut avoir, en tant que telle, pour effet une diminution des attributions individuelles globales l'année de son entrée en application.

Harmonisation des agents en PNA :

Les processus d'harmonisation ne sont toujours pas fixés de manière claire et va encore générer des problèmes cette année (CPCM, Préfecture, DIRRECTE , SGAR ...).

L'UNSA revendique la fixation de règles à ce sujet.

6/ Notifications

L'UNSA attendait un rappel plus ferme sur les obligations de notification et de respect d'un calendrier, compte-tenu des nombreux dérapages observés en 2010/2011.