

# PRIME A LA PERFORMANCE : LA REMUNERATION AU « MERITE » FAIT SON CHEMIN...

## **DU DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL DE LA « PRIME À LA PERFORMANCE » (PALP) ....**

Depuis 2005, le dispositif de la « prime à la performance » s'applique à l'ensemble des IP, ainsi qu'aux IDEP non comptables. Depuis 2007, une expérimentation sur les modalités de fixation de la prime à la performance a été engagée dans neuf DSF.

Chaque cadre est invité à proposer des objectifs (entre 3 et 6 au maximum). Ceux-ci sont ensuite arrêtés dans le cadre d'une discussion avec le directeur, à l'occasion de l'entretien individuel d'évaluation.

Ces objectifs, contractualisés et pondérés, représentent au total 60 % de l'évaluation – les 40 % restants correspondent à « l'appréciation du comportement managérial » du cadre et ne sont pas contractualisés.

La traduction pécuniaire se concrétise dans l'attribution modulée d'un nombre de points d'ACF (valeur du point = environ 38 €) - de 0 à 81 points pour les IP, de 0 à 54 pour les IDEP non comptables - avec une répartition impérativement dispersée sur les différents niveaux (par exemple, en 2007, environ 15 % des cadres avaient au plus dix points et 5 % se situaient au maximum).

## **... À LA GÉNÉRALISATION DE LA RÉMUNÉRATION AU « MÉRITE » (LA PFR)**

La « PFR » (Prime de fonctions et de résultats) a pour objectif de remplacer l'ensemble des autres primes. Elle comporte deux parts : une, liée à la fonction occupée, représentant 60 % de son montant, l'autre, pouvant aller jusqu'à 40 % qui sera modulée suivant le « mérite » et les résultats obtenus.

Ce dispositif devrait s'appliquer progressivement à l'ensemble des administrations et à l'ensemble des fonctionnaires de toute catégorie d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Non seulement les cadres seront concernés, mais aussi l'ensemble des agents y passera.

En conséquence, les diverses primes actuelles seront supprimées, et remplacées par ce nouveau dispositif. La partie « stable » sera définie par le niveau de fonction : les emplois feront l'objet d'une cotation (allant de 1 à 6) en fonction de leur importance et des sujétions qui y sont attachées.

La partie variable pourra aller de 0 à 6 et sera liée au dispositif d'évaluation qui s'est mis en place depuis 2007 (entretien annuel avec fixation d'objectifs individuels). Elle traduira la « manière de servir » de chaque agent.

## **LE DISPOSITIF « PALP » APPLIQUÉ AUX IP ET IDEP EST DÉJÀ REJETÉ MASSIVEMENT...**

Après les résultats désastreux des sondages effectués auprès des cadres et l'expression répétée (individuelle ou collective) d'une opposition au dispositif, la DG a suspendu l'expérimentation en cours pour 2009 !

Par contre, les directeurs vont encore avoir l'obligation de moduler la « PALP » cette année et encore l'année prochaine !

Un tel système - basé sur la compétition entre les individus - n'a pas sa place dans un service public digne de ce nom !

**... ALORS DISONS NON, TOUS ENSEMBLE, CADRES ET  
AGENTS REUNIS, AU DISPOSITIF DE REMUNERATION AU  
« MERITE » DANS LA FONCTION PUBLIQUE.**