



la CGT trésor Corse du Sud

Ajaccio, le 12/06/09

NON A LA PFR DE 2012 !

Le gouvernement veut mettre en place la fameuse rémunération « au mérite », nouveau régime indemnitaire. Il se décomposera de deux parts :

- une part liée aux « fonctions des agents » qui tiendra compte des responsabilités,
- une part individuelle liée aux résultats de chaque agent.

Ce nouveau dispositif s'intitule **P**rime de **F**onctions et de **R**ésultats.

VOUS VOULEZ RIRE ? ? ? ? Voici donc annoncé le miroir aux alouettes sensé valoriser les fonctions au quotidien et assurer une reconnaissance au mérite. Ainsi la performance individuelle des agents se baserait sur des objectifs professionnels assignés et sur une évaluation des résultats obtenus.

Que faut-il comprendre entre les lignes ?

La 1ère part, liée aux fonctions, est modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.

La 2ème quant à elle est liée aux résultats individuels, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent selon que celui-ci a atteint ou non les objectifs qui lui ont été fixés. Basée sur le compte rendu de l'entretien d'évaluation, elle a vocation à changer chaque année.

Ces 2 parts seront cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence. Les plages de modulation (de 0 à 6 ou 1 à 6) déterminent ensuite les montants mini et maxi qui peuvent être attribués au titre de chaque part.

A aucun moment il n'y a de garantie de maintien de niveau de rémunération. De plus le financement serait assuré par le non remplacement d'un départ en retraite sur 2 et donc par une fragilisation du service public rendu à l'usager !

Comment sera déterminée la part liée aux fonctions exercées ?

Beaucoup dépendra des priorités politiques du moment et des moyens propres à chaque ministère... Tel poste coté le sera-t-il demain ?

Chaque ministère va définir les niveaux d'emplois par corps, grade ou emploi. A chaque niveau correspondra l'exercice de certaines responsabilités en tenant compte le cas échéant de sujétions à caractère géographique. Ensuite, les chefs de service classeront l'ensemble des postes placés sous leur responsabilité dans l'un ou l'autre des niveaux. Cela accentuera certainement la mise en concurrence des salariés au sein des collectifs de travail.

Comment sera déterminée la part liée aux résultats individuels ?

Le montant individuel de la part liée aux résultats sera arrêté en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir appréciées lors de la procédure d'évaluation individuelle.

Il sera ensuite modulé en fonction de l'atteinte ou non des objectifs qui ont été fixés à l'agent.

Chaque ministère a toute latitude de déterminer dans la limite des plafonds réglementaires, les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

Faisons le parallèle avec la notation :

La direction se retranche déjà derrière les quotas imposés pour justifier que les agents ne soient pas notés à leur juste valeur .

Conséquence, un avancement moins rapide donc fatalement une incidence sur la rémunération à plus ou moins long terme, **alors qu'avec la PFR les conséquences financières seront immédiates !**

À l'opposé de ces conceptions individualistes fondées sur une logique libérale, la CGT demande des mesures immédiates de revalorisation de l'ensemble des traitements de la fonction publique, avec une augmentation de la valeur du point d'indice et une révision de la grille indiciaire reconnaissant les qualifications de chacun et de tous.