

Mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les attachés et les corps assimilés des ministères économique et financier

La prime de fonctions et de résultats (PFR), déjà en application pour les administrateurs civils et les titulaires d'emploi de direction, **entrera en vigueur au premier trimestre 2011** pour les attachés d'administration centrale des ministères économique et financier.

Le dispositif sera également étendu aux chargés d'études documentaires, aux traducteurs ainsi qu'aux attachés détachés dans un emploi de chef de mission.

Le principe

La prime de fonctions et de résultats se substituera à l'architecture indemnitaire actuelle : la prime de rendement, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'allocation complémentaire de fonctions et la prime informatique seront rassemblées dans la PFR.

Quelques indemnités resteront cumulables avec la PFR, notamment la prime d'intéressement collectif et les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail (astreintes). Sont également maintenues l'indemnité mensuelle de technicité et la NBI.

La structure de la PFR

La PFR comprend deux parts modulables et cumulables :

- **une part fonctionnelle modulable en théorie de 1 à 6** qui tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Elle a vocation à rester stable sauf évolution conséquente du contenu du poste ;
- **une part résultats modulable en théorie de 0 à 6** liée à la performance de l'agent et à sa manière de servir appréciées lors de l'entretien annuel d'évaluation. Cette part a vocation à être révisée chaque année en fonction des résultats de l'agent.

La détermination des montants de référence de la PFR

Pour déterminer les montants individuels de la part fonctionnelle et de la part résultats, des montants annuels de référence ont été fixés par arrêté du 7 janvier 2009. Ils varient selon le grade ou l'emploi fonctionnel occupé :

	Montants annuels de référence en euros		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration centrale			
Attaché d'administration et grades analogues	3 200	2 200	32 400
Attaché principal d'administration et grades analogues	4 200	2 800	42 000
Emploi fonctionnel	4 700	3 200	47 400
Services déconcentrés et établissements publics			
Attaché d'administration et grades analogues	3 000	2 000	30 000
Attaché principal d'administration et grades analogues	3 800	2 500	37 800
Emploi fonctionnel	4 200	2 900	42 600

1/ La détermination de la part fonctionnelle de la PFR pour les ministères économique et financier

Principes directeurs

La part fonctionnelle étant liée au niveau de responsabilité et d'expertise de la fonction exercée, sa détermination nécessite un travail préalable de **cotation des postes** selon les principes suivants :

- le choix a été fait de retenir une typologie d'emplois à « grande maille », pour éviter en particulier des freins à la mobilité ;
- la typologie place sur un même plan la filière expertise et la filière management, une large majorité d'attachés de Bercy déroulant leur carrière dans la filière expertise ;
- la cotation suit une logique de progression de carrière déterminée par l'accroissement des responsabilités d'encadrement ou le développement du niveau d'expertise ;
- si 5 niveaux de fonctions seulement ont été retenus, plusieurs types de fonctions peuvent correspondre à un même niveau.

La cotation des postes relèvera de chaque direction, sur la base d'un ensemble de critères également communs. Un comité d'harmonisation veillera ensuite à la cohérence de ces classements.

Typologie des postes

Elle comprend (voir tableau ci-dessous) :

- 5 niveaux de fonctions avec une modulation de la part fonctionnelle selon des coefficients multiplicateurs allant de **3 à 4,6** ainsi que différents critères de classement des postes (responsabilité d'un bureau, technicité/expertise, autonomie, management, sujétions particulières, expérience requise).
- 2 catégories de bureaux afin de valoriser les bureaux à forte responsabilité en termes de nombre d'agents à encadrer et/ou d'enjeux de politiques publiques.

Dans le même esprit, certains postes d'adjoint de chef de bureaux ou de chef de secteur pourront être surcotés pour tenir compte des responsabilités exercées.

Niveaux de fonctions	Fonctions	Critères obligatoires et cumulatifs à satisfaire	Coefficient multiplicateur
Niveau 5	Chef de bureau de catégorie 1	Responsabilité d'un bureau d'au moins 15 agents et/ou d'un bureau mettant en œuvre des politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction	4,6
Niveau 4	Chef de bureau de catégorie 2	Responsabilité d'un bureau ne relevant pas de la catégorie 1	4,2
	Cadre expert avec sujétions particulières	Expertise de haut niveau ; forte autonomie ; sujétions particulières (<i>forte exposition par rapport aux cabinets ; participation régulière à des réunions de haut niveau : réunions interministérielles, conseils d'administration...</i>) Expérience requise	
Niveau 3	Adjoint au chef de bureau	Management ; intérim du chef de bureau en son absence ; expérience requise	3,8
	Cadre expert	Expertise de haut niveau ; autonomie ; expérience requise	
Niveau 2	Responsable de secteur	Management d'une structure intermédiaire ; technicité et/ou expertise ; expérience requise	3,4
	Cadre confirmé	Technicité et/ou Expertise ; autonomie ; expérience requise	
Niveau 1	Cadre	Technicité	3

Positionnement de l'attaché dans la typologie au regard de son grade ou emploi

Il s'effectue en cohérence avec le parcours professionnel de l'agent.

- **attaché** : positionnable sur les niveaux 1 à 3

Le niveau 1 devra être utilisé pour toutes les « sorties écoles » pour une durée minimale de deux ans. Un passage anticipé au niveau 2 supposera un changement de poste.

- **attaché principal** : positionnable par principe sur les niveaux 2 à 5

- **chef de mission** : positionnable sur les niveaux 3 à 5

2/ La détermination de la part de la PFR liée aux résultats individuels pour les ministères économique et financier

Elle s'articule autour de :

- Une part « soclée » versée mensuellement

Une évolution des coefficients au sein d'une fourchette est prévue pour chaque grade, ce qui permet de tenir compte de l'expérience. Cette partie de la part résultats tiendra compte du grade et de l'échelon, et sera versée mensuellement.

	Projets de montants annuels bruts (fourchette) de la part « soclée » déterminés en fonction de coefficients
Chefs de mission	5 760 à 9 920 €
Attachés principaux	1 960 à 7 980 €
Attachés	660 à 6 380 €

- Une part « bonus » versée annuellement

Le système de bonus actuellement en vigueur est maintenu dans les mêmes conditions, dans la limite des enveloppes globales de crédits 2010. Le bonus sera ainsi versé à l'issue de la campagne d'évaluation, en une seule fois, en tenant compte de la manière de servir de l'agent et des résultats atteints.

Principes de gestion et de mise en œuvre

Après la réforme indemnitaire dont ont récemment bénéficié les attachés, la mise en place de la PFR doit s'effectuer à coût constant. Ainsi, les gains individuels qui pourraient résulter du passage en PFR seront lissés dans le temps dans la limite de 1000 € par an.

Les agents dont la situation actuelle serait plus favorable que celle issue des nouveaux barèmes, bénéficieront d'une **garantie de rémunération pendant les trois prochaines années**, avec une clause de rendez-vous au bout de deux ans dans la perspective d'un prolongement possible.

Dans l'hypothèse d'une perte indemnitaire, la garantie dont bénéficiera l'agent portera sur l'écart constaté au moment du passage entre son régime indemnitaire actuel et celui qui sera le sien dans le régime PFR. Le montant de cette garantie se réduira au fur et à mesure de l'augmentation dans le temps du régime indemnitaire de l'agent.

Les directions ont été récemment invitées à lancer l'exercice de cotation des postes et à adresser leurs propositions à la DRH avant le 29 novembre prochain.

Des travaux se poursuivent par ailleurs pour prendre en compte la disparition de la prime informatique.

Textes de référence

Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008

Arrêté interministériel du 22 décembre 2008

Arrêté interministériel du 7 janvier 2009

Circulaire du 14 avril 2009

Une boîte aux lettres fonctionnelle pfr.attaches@finances.gouv.fr est ouverte pour vous permettre de poser toutes les questions que vous souhaitez à la DRH.

3/ Récapitulatif

Dispositif indemnitaire actuel	Dispositif PFR
<ul style="list-style-type: none"> • prime de rendement <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • allocation complémentaire de fonctions (ACF) : <ul style="list-style-type: none"> - part fixe mensuelle <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> - part bonus versée annuellement <ul style="list-style-type: none"> • prime informatique <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <p style="text-align: center;">notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> • prime d'intéressement collectif • indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail (astreintes) • indemnité mensuelle de technicité • NBI 	<ul style="list-style-type: none"> • prime de fonctions et de résultats <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p style="color: orange; font-weight: bold;">Part fonctionnelle</p> <p>versée mensuellement selon cotation du poste</p> </div> <div style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</div> <div style="text-align: center;"> <p style="color: orange; font-weight: bold;">Part résultats</p> <p>- part « sociée » versée mensuellement</p> </div> </div> <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> - part « bonus » versée annuellement <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em;">+</p> <p style="text-align: center;">notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> • prime d'intéressement collectif • indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail (astreintes) • indemnité mensuelle de technicité • NBI

4/ Illustrations

Exemple 1

Alain B. est attaché 2^{ème} échelon en administration centrale à l'issue d'une scolarité à l'IRA. Dans le dispositif PFR, son poste sera positionné sur le **niveau 1 « Cadre »**.

Voici un comparatif du dispositif indemnitaire actuel et du futur dispositif PFR :

Dispositif indemnitaire actuel	Dispositif PFR
<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) 1 740 € brut/an ● Prime de rendement 6 581 € brut/an ● Allocation complémentaire de fonctions (ACF) 2 442 € brut/an <p>Avec le dispositif indemnitaire actuel, Alain B. perçoit un montant indemnitaire hors bonus de : 10 763 € brut / an</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Part fonctionnelle Montant de référence annuel : 3 200 € brut Poste côté niveau 1 « Cadre » assorti d'un « coefficient part fonction » de 3 Soit $3\,200 \times 3 = 9\,600$ € brut/an ● Part résultats - Part résultats sociée Montant de référence annuel 2 200 € brut « Coefficient part résultats » de 0,55 Soit $2\,200 \times 0,55 = 1\,210$ € brut/an <p>En dispositif PFR, Alain B. percevrait un montant indemnitaire hors bonus de 10 810 € brut / an</p>
+ bonus annuel déterminé lors de l'entretien annuel d'évaluation.	+ bonus annuel déterminé lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Exemple 2

Jeanne V. est attachée principale au 7^{ème} échelon. Elle occupe des fonctions de cadre expert en administration centrale. Dans le dispositif PFR, son poste sera positionné **en niveau 3**.

Dispositif indemnitaire actuel	Dispositif PFR
<ul style="list-style-type: none"> ● Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) 3 115 € brut/an ● Prime de rendement 7 831 € brut/an ● Allocation complémentaire de fonctions (ACF) 10 773 € brut/an <p>Jeanne V. perçoit un montant indemnitaire hors bonus de : 21 719 € brut / an</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Part fonctionnelle Montant de référence annuel : 4 200 € brut Poste côté niveau 3 « Cadre expert » assorti d'un « coefficient part fonction » de 3,8 Soit $4\,200 \times 3,8 = 15\,960$ € brut/an ● Part résultats - Part résultats sociée Montant de référence annuel 2 800,00 € brut « Coefficient part résultats » de 2,25 Soit $2\,800 \times 2,25 = 6\,300$ € brut/an <p>En dispositif PFR, Jeanne V. percevrait un montant indemnitaire hors bonus de : 22 260 € brut / an</p>
+ bonus annuel déterminé lors de l'entretien annuel d'évaluation.	+ bonus annuel déterminé lors de l'entretien annuel d'évaluation.