



# À TOUS LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Éric WOERTH, ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique**  
**André SANTINI, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique**

Paris, le 5 décembre 2008

Chère Madame,  
Chère Mademoiselle,  
Cher Monsieur,

L'évolution de la politique salariale est une de nos priorités, c'est pourquoi nous souhaitons vous en parler directement et personnellement.

Nous avons lancé, il y a un an, avec les partenaires sociaux, une conférence spécifiquement consacrée aux rémunérations des fonctionnaires. Fruit de ces discussions, un accord partiel sur le pouvoir d'achat a été signé entre le Gouvernement et plusieurs syndicats de fonctionnaires le 21 février 2008.

Cet accord est un élément de renouveau du dialogue social sur le pouvoir d'achat, dix ans après le précédent intervenu dans la Fonction publique. Il consolide notre ambition : **nous voulons que l'État se dote d'une nouvelle politique de rémunération au bénéfice de ses agents.**

Deux principes nous guident pour cela.

**Premier principe : nous considérons qu'il n'est pas acceptable que certains d'entre vous aient pu perdre du pouvoir d'achat depuis plusieurs années en servant l'État.**

Pour maintenir et dynamiser votre pouvoir d'achat, nous avons donc souhaité que le Gouvernement utilise tous les leviers d'une politique salariale moderne : les mesures d'ordre général se traduisent par la hausse pluriannuelle du point fonction publique, qui rend plus prévisible la politique salariale. Nous avons engagé la refonte progressive des grilles indiciaires : elle a déjà commencé avec la catégorie C et se poursuit avec la catégorie B. Il s'agit avant tout de tenir compte de l'évolution des qualifications et de l'allongement des carrières. La valorisation des heures supplémentaires et la possibilité de racheter des jours RTT concrétisent la possibilité, pour tous les fonctionnaires, de travailler plus pour gagner plus. Enfin, l'application en 2008 d'un mécanisme inédit de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) permet aux 130 000 agents de l'État qui ont perdu du pouvoir d'achat entre 2003 et 2007 de bénéficier de compensations financières, d'un montant moyen de 740 euros bruts.

**Deuxième principe : nous souhaitons que vos salaires tiennent davantage compte de vos mérites professionnels ainsi que de la qualité du travail collectif au service du public.**

Nous avons entrepris de placer la promotion des résultats et la prise en compte des mérites au cœur des objectifs prioritaires de la politique salariale. Il s'agit de rompre avec des pratiques anciennes qui ont placé l'uniformité et l'automatisme de l'évolution des rémunérations avant la reconnaissance effective de la valeur et de l'implication de chacun.

Une Prime de fonctions et de résultats (PFR) simplifie les régimes indemnitaires existants, en s'y substituant. Elle comprend une part fonctionnelle, qui tiendra compte des responsabilités que vous exercez, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à vos fonctions, et une part individuelle, qui sera modulée en fonction de l'atteinte des objectifs qui vous ont été fixés.

Cette prime, qui s'appliquera progressivement à tous les attachés à partir de 2009, a vocation à s'étendre aux emplois de la filière d'administration générale et à d'autres corps à terme. Elle permettra de mieux rémunérer tous ceux qui s'investissent le plus dans leur travail.

Son bon fonctionnement suppose évidemment qu'il y ait transparence dans les critères d'attribution. Voilà pourquoi ce chantier est indissociable d'une autre mesure importante que nous avons prise dès l'automne 2007 : permettre à tous les ministères de généraliser l'entretien professionnel en lieu et place du système, rigide et déresponsabilisant, de la notation écrite.

Enfin, pour mieux reconnaître la performance collective de chaque service public, le Gouvernement a pris l'engagement de mettre en place, d'ici à 2010, dans chaque administration et établissement public, un dispositif d'intéressement collectif, adossé à la réalisation des objectifs des services, et ce, lorsque l'évaluation individuelle n'aura pas été possible.

Une mission parlementaire est lancée à cet effet.

\* \*  
\*

Avec ces mesures concrètes, que nous avons engagées, nous entendons doter la Fonction publique d'une véritable politique salariale, à la fois juste et efficace.

C'est ainsi que nous construirons ensemble une Fonction publique moderne, performante et mieux rémunérée.

En vous remerciant pour votre engagement au service de l'intérêt général, nous vous prions, chère Madame, chère Mademoiselle et cher Monsieur, de croire à l'assurance de notre considération distinguée.

**Éric WOERTH**

**ministre du Budget, des Comptes publics  
et de la Fonction publique**

**André SANTINI**

**secrétaire d'État chargé de la Fonction publique**

**POUR EN SAVOIR PLUS**

[La Prime de fonctions et de résultats \(PFR\) : les réponses à vos questions](#)

[La Garantie individuelle du pouvoir d'achat \(GIPA\) : les réponses à vos questions](#)

## LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR) : LES REPONSES A VOS QUESTIONS

### I. LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

#### 1. Qu'est ce que la PFR ?

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (exprimé en euros) :

- une part liée aux fonctions exercées, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (de 4 à 6 catégories par grade) ;
- une part liée aux résultats individuels, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés.

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part liée aux résultats individuels attribué à un agent est révisable en fonction des mérites et des résultats.

#### 2. Quelle est la part de la PFR qui reste fixe ?

Il n'y a pas, à proprement parler, de part fixe distincte d'une part variable dans le dispositif de la PFR.

En revanche, le montant de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas être modifié sauf lorsque l'agent change d'affectation ou que le périmètre du poste évolue de manière significative. De même, la part liée aux résultats individuels connaît une évolution annuelle en lien avec ce qui a été versé les années précédentes.

#### 3. Comment s'articulent les deux parts de la PFR ?

La PFR se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

- La première part, liée aux fonctions, est déterminée par rapport aux niveaux de responsabilité, d'expertise et de sujétions. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes.
- La seconde part, liée aux résultats individuels, est déterminée par rapport aux conclusions de l'entretien d'évaluation. Elle a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.

A chaque part correspond un montant de référence qui peut être modulé par application d'un coefficient compris entre 1 et 6 pour la part liée aux fonctions et 0 et 6 pour la part liée aux résultats individuels. La modulation de chaque part est indépendante.

Par exemple, un agent peut être sur un poste à forte responsabilité affecté d'un coefficient 5 et ne pas avoir rempli les objectifs qui lui ont été fixés, ni s'être impliqué dans ses fonctions, et ainsi percevoir une part liée aux résultats individuels au coefficient 1.

A contrario, un agent qui occupe des fonctions de faible responsabilité, sans sujétion particulière, peut voir son poste affecté d'un coefficient réduit : si cet agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés, il pourra percevoir une part liée aux résultats individuels affectée d'un coefficient 5.

#### 4. Quelle formation pour les évaluateurs ?

L'ensemble des ministères qui expérimentent le dispositif d'entretien professionnel, qui a vocation à se substituer à l'entretien d'évaluation et à la notation, a mis en œuvre des actions d'information et de sensibilisation des cadres évaluateurs sur les enjeux de la réforme et les modalités d'application du dispositif.

En interne aux ministères, des formations spécifiques à la conduite de l'entretien ont été programmées pour ces mêmes évaluateurs dans le cadre du plan de formation ministériel.

Ainsi, le ministère des Affaires étrangères et européennes, par exemple, a beaucoup communiqué sur la réforme, notamment par voie informatique, compte tenu de l'éloignement géographique de ses personnels. Des sessions de formation d'une demi-journée à destination des chefs de bureau et des directeurs ont été organisées dans ce cadre.

Le ministère de l'Intérieur, outre mer et collectivités territoriales a, outre la diffusion d'informations à caractère statutaire (les textes, un modèle de fiche d'entretien) sur son site web, programmé un plan de formation en deux temps, visant en premier lieu à assurer la constitution et la formation de formateurs internes, chargés de mettre en œuvre au plan local le dispositif de formation arrêté par la DRH du ministère. Ces formateurs forment, en second lieu, les agents chargés de conduire les entretiens professionnels (agents évaluateurs dans les services déconcentrés, personnels d'encadrement d'administration centrale...).

A l'instar de ce ministère, presque tous les ministères engagés dans la réforme ont choisi d'associer l'information par voie de circulaire et la formation des managers (ministère de la Culture et communication, MINEFE, ministère de la Défense notamment).

## 5. Quelle est la mesure du résultat ?

Il convient de distinguer entre « manière de servir » et « résultats individuels ».

La manière de servir correspond au savoir être et au savoir faire de l'agent. Comment remplit-il ses fonctions ? Dispose-t-il des compétences et des capacités requises pour l'exercice de sa profession ? Fait-il preuve de bonne volonté ? Est-il bien intégré à l'équipe au sein de laquelle il travaille ? Etc.

Les résultats individuels correspondent à la mesure de la performance, c'est-à-dire de l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été préalablement fixés. Ainsi l'entretien d'évaluation doit donner lieu à un dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur, d'une part, le bilan du travail accompli au regard des objectifs déterminés lors de l'entretien précédent, et, d'autre part, les objectifs pour l'année à venir.

## 6. Qui effectue cette mesure du résultat ?

L'examen des résultats, c'est-à-dire de l'accomplissement des objectifs préalablement fixés, a lieu au cours de l'entretien d'évaluation, ou de l'entretien professionnel, entre l'agent et son supérieur hiérarchique (Cf. [réponse à la question n° 18](#)).

## 7. Quel est le recours si l'agent n'est pas d'accord ?

L'entretien d'évaluation ou entretien professionnel ne constitue en aucun cas une instance de discussion sur le montant du régime indemnitaire des agents. Le recours, si cela est nécessaire, ne peut intervenir que :

- contre la décision de notation, si l'agent est noté ;
- contre le compte rendu de l'entretien professionnel, si l'agent bénéficie du dispositif expérimental de suppression de la notation (entretien professionnel).

Les deux voies de recours classiques que sont le recours hiérarchique auprès d'une autorité supérieure ou le recours contentieux devant le juge peuvent toujours être mises en œuvre.

Le décret du 17 septembre 2007 prévoit la possibilité, pour le fonctionnaire, d'exercer un recours gracieux devant son supérieur hiérarchique direct. Ce recours est un préalable indispensable à la saisine de la commission administrative paritaire (CAP) qui se prononce en appel sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours devant l'autorité de proximité répond au double objectif de déconcentration et de responsabilisation managériale.

## 8. Que se passe-t-il si l'agent n'a pas d'évaluateur ?

Ce cas de figure ne se présente pas dans l'administration puisque chaque agent a nécessairement un supérieur hiérarchique direct. Il appartient à chaque ministère de définir les modalités selon lesquelles il organise l'évaluation des agents et la modulation indemnitaire. Il faut rappeler que l'administration a obligation de procéder à l'évaluation de ses agents à minima tous les deux ans dans le cadre de la procédure de notation et d'évaluation ou tous les ans en cas d'expérimentation de l'entretien professionnel. Elle doit donc être en mesure de désigner une personne chargée de l'évaluation.

## 9. Le montant de mes primes sera-t-il maintenu ?

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

Ce qui signifie que le montant des primes ne baissera pas au motif du passage à la PFR. Le montant attribué au titre de la PFR est, cependant, susceptible d'être modifié au cours des années suivantes dès lors que l'agent serait nommé sur des fonctions affectées d'un coefficient supérieur (lié à une augmentation des responsabilités exercées, par exemple). Ce n'est que si l'évaluation conduisait au constat de l'absence d'atteinte des objectifs et de la détérioration de sa manière de servir que la part liée aux résultats individuels pourrait diminuer.

## II. QUI EST CONCERNÉ ?

### 10. Qui sera concerné par la PFR ?

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) concerne les agents de la filière administrative.

Il s'agit principalement des administrateurs civils, des attachés, des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs, mais aussi des membres de certains corps spécifiques qui accomplissent des tâches principalement administratives (ex : conseillers d'administration scolaire et universitaire ou CASU, secrétaire des Affaires étrangères, etc.). Sont également éligibles les emplois de débouché de ces corps, tels que l'emploi de conseiller d'administration.

Un arrêté définira pour chaque ministère la liste des corps et emplois qui sont appelés à bénéficier de la Prime de fonctions et de résultats.

### 11. Combien de personnes sont concernées potentiellement ?

Les attachés en tout premier lieu (24 000 agents) puis, à moyen terme, l'ensemble des agents de la filière administrative de l'Etat au sens large soit environ 450 000 agents.

### 12. Tous les ministères sont-ils concernés ?

Tous les ministères rentreront dans le dispositif avant le 1er janvier 2012.

### 13. Qui pourraient être les premiers ministères à s'engager ?

Sous réserve des arbitrages en cours, les ministères de la Justice, de l'Ecologie, de l'Agriculture et de la Défense pourraient entrer dans le dispositif dès 2009.

### 14. A quelle échéance ?

Le décret prévoit que chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le dispositif de la Prime de fonctions et de résultats.

Le décret précise que le bénéfice de la PFR est ouvert à l'ensemble des membres du corps des attachés et des corps analogues (régis par le décret n° 2005-1215 du 26 décembre 2005) au plus au tard au 1er janvier 2012.

### 15. Qui seront les premiers concernés ?

Dans un premier temps, il est prévu que les attachés, et les corps analogues, deviennent les premiers bénéficiaires de la PFR.

## III. ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

### 16. Comment la part liée aux fonctions peut-elle évoluer ?

A fonctions inchangées, le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR, sauf changement de poste ou modification du périmètre de compétence du poste occupé.

Par la suite, le montant attribué au titre de la **part liée aux fonctions** évoluera notamment à l'occasion des changements d'affectation pour tenir compte du niveau de responsabilité et des sujétions qui pèsent sur l'exercice des nouvelles fonctions.

### 17. Comment la part liée aux résultats individuels peut-elle évoluer ?

Le montant attribué au titre de la part liée aux résultats individuels est appelé à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'appréciation portée par le chef de service sur le travail de l'agent lors de la procédure d'évaluation.

### 18. Comment le montant de part liée aux résultats individuels est-il déterminé ? Quelle procédure d'évaluation ?

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats résulte notamment de la procédure d'évaluation.

Le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail de l'agent et le montant individuel. Il s'agit plutôt de favoriser une cohérence suffisante entre l'appréciation que l'administration fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la PFR.

**Principe** : l'administration doit évaluer annuellement les agents, et tenir compte de cette évaluation dans la fixation des montants de la part liée aux résultats individuels puis notifier aux agents suite à cette évaluation le montant de la part liée aux résultats individuels qui leur est attribuée.

Ce montant sera revu, à la hausse ou à la baisse, en fonction des résultats de l'évaluation.

Il est à noter que chaque ministère est libre, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

Il appartient, en outre, à chaque ministère de déterminer le calendrier de la procédure d'évaluation, dans le respect des périodicités par décret, et les modalités concrètes de traduction indemnitaire des résultats de l'évaluation.

## 19. A quel rythme ?

Il est préconisé de procéder à une évaluation annuelle des agents. Le droit en vigueur impose une notation par période d'une durée maximale de deux ans. La fréquence de l'entretien professionnel (dispositif expérimental) est annuelle.

## 20. Quelle est la transparence sur l'enveloppe de crédits de titre 2 de chaque ministère ?

L'enveloppe de crédits de titre 2 de chaque ministère est inscrite au projet de loi de finances. Il appartient à chaque ministère de communiquer sur le montant et les prévisions d'emploi de cette enveloppe.

## 21. Le calendrier fixé par ministère doit-il être obligatoirement public ?

Chaque ministère détermine son propre calendrier tant en matière de procédure d'évaluation que d'attribution indemnitaire. Une communication sur le sujet a généralement lieu avec les représentants du personnel dans le cadre des comités techniques paritaires (CTP).

## 22. Quel est le mode de versement ?

La PFR est versée mensuellement, toutefois il est précisé que tout ou partie de la part liée aux résultats individuels peut être attribuée sous forme d'un bonus annuel, ou semestriel.

## 23. Qui choisit la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels ?

Il appartient à chaque ministère de déterminer en cohérence avec sa politique de gestion des ressources humaines la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels (périodicité mensuelle plus bonus une à deux fois par an, bonus uniquement...).

## 24. L'agent a-t-il le choix ?

Il appartient à chaque ministre d'organiser le fonctionnement de ses services, dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur. A ce titre, il définit, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, la périodicité de versement des régimes indemnitaires, et notamment les modalités concrètes de versement de la part liée aux résultats individuels de la PFR.

Les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunération.

Toutefois la mise en oeuvre de la PFR dans chaque ministère doit s'inscrire dans une démarche de dialogue avec les agents et leurs représentants.

Il convient de souligner que cette réforme dans son ensemble a été élaborée au terme d'une intense concertation menée par le ministère en charge de la Fonction publique avec l'ensemble des ministères d'une part et avec les partenaires sociaux d'autre part.

## IV. LA PFR ET LES AUTRES PRIMES

### 25. Que deviennent les régimes indemnitaires existants ?

Cette indemnité est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire qui rémunère les fonctions ou les résultats individuels, sauf pour un nombre très limité d'exceptions listées dans un arrêté.

### 26. Quel régime fiscal ?

Le régime social et fiscal de la PFR est celui des autres primes et indemnités.

### 27. Comment la PFR s'articule-t-elle avec les indemnités existantes ?

La PFR se substitue aux différents régimes indemnitaires. Elle marque ainsi une étape importante car au lieu d'ajouter un nouveau dispositif aux multiples indemnités existantes, elle permet de simplifier et de clarifier les différents éléments de la rémunération. L'objectif de ce dispositif est de donner de la lisibilité aux agents en regroupant dans une prime unique les multiples régimes indemnitaires existants et de simplifier la gestion des rémunérations pour les administrations.

Certaines des indemnités « absorbées » par la PFR sont interministérielles (IFTS, prime de rendement, IFR) d'autres sont ministérielles (indemnité d'exercice des missions des préfetures, indemnité de polyvalence, etc.).

Le dispositif de la PFR repose sur des montants de référence comparables mais clarifie la finalité et l'objet de la rémunération indemnitaire autour d'un mécanisme à deux parts (d'une part le niveau de responsabilité, d'expertise et de sujétions et d'autre part l'atteinte des objectifs fixés à l'agent).

S'agissant du montant global des attributions indemnitaires des agents, il convient de préciser que les barèmes de la PFR sont calés sur les montants versés au titre des indemnités actuelles, en laissant des espaces d'évolution de la rémunération pour l'avenir.

### 28. Quelles sont les indemnités cumulables avec la PFR ?

Seul un nombre limité de primes et indemnités pourront être cumulées avec la PFR. Il s'agit de dispositifs indemnitaires qui répondent à des problématiques particulières.

Par exemple : la prime de sujétions spéciales de l'administration pénitentiaire, l'indemnité liée à la participation aux activités de commémoration, l'indemnité pour sujétions particulières des cabinets ministériels ainsi que l'indemnité versée aux agents en fonction au Secrétariat général du Gouvernement.

### 29. Liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret

MINISTERE	REFERENCE
<b>Ministère de la Justice</b>	Décret n° 2006-1352 du 8 novembre 2006 relatif à l'attribution d'une prime de sujétions spéciales à certains personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.
<b>Ministère de la Défense</b>	Décret n°96-617 du 11 juillet 1996 portant attribution aux secrétaires généraux des services départementaux de l'Office national des anciens combattants et victime de guerre d'une indemnité au titre des charges liées à leurs participations aux activités de commémoration.
<b>Secrétariat général du Gouvernement</b>	Indemnité de mission versée aux membres du Secrétariat général du gouvernement en application du décret du 31 janvier 1935 portant organisation des services administratifs de la présidence du conseil.
<b>Ensemble des ministères et services généraux du Premier ministre</b>	Décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels. Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.



### 30. Que devient la prime informatique ?

La prime informatique est intégrée dans la PFR. Elle n'est donc plus versée en tant que telle. Cependant, les montants correspondants ont vocation à être repris dans la part liée aux fonctions de la PFR, sans être identifiés spécifiquement.

### 31. Peut-on cumuler la nouvelle bonification indiciaire avec la PFR ?

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) peut-être cumulée avec le versement de la PFR.

Cependant, la part de la PFR liée aux fonctions exercées peut apparaître comme faisant double emploi avec la NBI.

Pour le futur, il sera donc préconisé d'intégrer les montants de la NBI au sein de la part liée aux fonctions afin de faire bénéficier de montants plus élevés l'ensemble des agents exerçant des fonctions à responsabilités ou à sujétions particulières.

## V. COMMENT SONT DÉTERMINÉS LES MONTANTS INDIVIDUELS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS ?

### 32. Qui définit les montants individuels ?

**Les montants individuels de la part liée aux fonctions** sont déterminés par le chef de service qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 maximum par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel (niveau de responsabilité, d'expertise et/ou de sujétion).

La cotation peut se contenter de proposer une grande typologie des emplois pouvant être occupés par les attachés exprimée en termes de parcours professionnel.

Il n'est pas préconisé d'opérer une cotation fine de l'ensemble des postes.

**Les montants individuels de la part liée aux résultats** sont arrêtés par le chef de service en fonction de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, en lien notamment avec les conclusions de l'entretien d'évaluation.

Ils sont déterminés sur la base du montant attribué à l'agent l'année précédente et de la marge de modulation définie au niveau ministériel.

### 33. La cotation définie au niveau ministériel sera-t-elle publique ?

Il est préconisé que les organisations syndicales soient informées, dans le cadre des comités techniques paritaires (CTP), de l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR :

- définition des catégories ou niveaux pour la cotation des postes ;
- éventuellement au niveau de chaque service, cartographie des emplois du service au regard de la grille de cotation des postes ;
- détermination des marges de modulation (utilisation des coefficients) sur chacune des deux parts ;
- politique d'attribution des montants individuels (lien entre objectifs, résultats atteints et attributions individuelles) ;
- information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

Le CTP n'a cependant pas la compétence pour se prononcer sur le traitement des situations individuelles, ni sur les montants individuels effectivement versés.

### 34. Quelle formation à l'évaluation des chefs de service ?

L'ensemble des ministères qui expérimentent le dispositif d'entretien professionnel, qui a vocation à se substituer à l'entretien d'évaluation et à la notation, a mis en œuvre des actions d'information et de sensibilisation des cadres évaluateurs sur les enjeux de la réforme et les modalités d'application du dispositif.

En interne aux ministères, des formations spécifiques à la conduite de l'entretien ont été programmées pour ces mêmes évaluateurs dans le cadre du plan de formation ministériel.



### **35. Comment évoluent les montants individuels liés aux résultats ?**

Le montant de la part liée aux résultats individuels peut être soit maintenu, si aucune progression n'est constatée, soit augmenté si l'agent a atteint les objectifs qui lui ont été fixés et a gagné en compétence, soit diminué si l'agent n'a pas atteint ses objectifs et qu'il a fait preuve d'insuffisances dans sa manière de servir.

L'attribution du coefficient 0 de la part liée aux résultats individuels a vocation à constituer une exception.

Une notification individuelle sera effectuée, annuellement, auprès de chaque agent.

### **36. Qui va procéder à la cotation des postes ?**

Chaque ministère définit des niveaux d'emploi par corps ou grade (2 à 6 maximum).

A chaque niveau correspond l'exercice de certaines responsabilités, expertises ou sujétions. Il revient dans un second temps aux chefs de service de classer l'ensemble des postes placés sous leur responsabilité dans l'un ou l'autre des niveaux ou catégories.

A chaque niveau ou catégorie correspond un coefficient de la part liée aux fonctions de la PFR.

### **37. Les agents logés par nécessité absolue de service peuvent-ils bénéficier de la PFR ?**

La PFR peut être versée aux agents logés par nécessité absolue de service.

Mais il convient de distinguer en fonction de chacune des deux parts de la PFR.

La part liée aux fonctions exercées peut être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service avec application d'un coefficient réduit compris entre 0 et 3.

Cet abattement, compris entre 50 % et 100 % du montant attribué à un agent exerçant le même niveau de fonctions mais ne bénéficiant pas d'un logement, résulte de la prise en compte de l'attribution d'un logement de fonction. En effet, le bénéfice d'un logement de fonction constitue un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

La part liée aux résultats individuels est attribuée aux agents logés dans les mêmes conditions que les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.

### **38. Qu'est-ce que le versement exceptionnel ?**

Le « versement exceptionnel » s'apparente à un bonus, c'est-à-dire un montant d'indemnité versé une ou deux fois par an. Il a vocation à récompenser de manière très visible l'accomplissement des objectifs assignés à un agent. Il n'est bien sûr pas exclusif d'un versement mensuel de la part liée aux résultats individuels.

### **39. Qui décide du versement exceptionnel et de son montant ?**

Il appartient à chaque ministère de déterminer en cohérence avec sa politique de gestion des ressources humaines la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels (périodicité mensuelle plus bonus une à deux fois par an, bonus uniquement, etc.).

Le chef de service, dans le cadre des directives arrêtées au niveau ministériel, est responsable des attributions individuelles.

### **40. Que signifie le « réexamen annuel » des montants individuels de la part liée aux résultats ?**

Le décret prévoit que « le montant individuel attribué au titre [de la part liée aux résultats individuels] fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle ».

Il ne s'agit pas de repartir à zéro chaque année dans l'attente des conclusions de l'entretien d'évaluation. L'idée est de prendre comme base les attributions antérieures (hors bonus) à partir desquelles le montant individuel annuel sera défini.

Cependant, le montant individuel de la part liée aux résultats individuels ne constitue pas un acquis. Pour conserver le montant attribué l'année précédente, l'agent doit réaliser les mêmes performances et maintenir son implication professionnelle. Ce montant progressera si l'agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés et/ou monte en compétence, fait preuve d'un plus grand investissement sur ses fonctions, etc.

Le montant est également susceptible d'être revu à la baisse lorsque l'agent n'atteint pas ses objectifs, sauf causes indépendantes de sa volonté, et se désinvestit de ses fonctions.

A titre d'exemple, dans un ministère X, l'évaluation de l'année n-1 a lieu en septembre n. Sur la base de cette évaluation, l'agent bénéficie ou non d'une attribution exceptionnelle (bonus) de la part liée aux résultats individuels versée sur la paye de décembre n. De janvier à mars, l'agent reçoit le montant mensuel de la part liée aux résultats individuels perçu l'année n (hors bonus). Puis en mars n+1, le ministère notifie le montant de la part liée aux résultats individuels qui sera versé mensuellement à l'agent : ce montant est calculé en tenant compte de l'appréciation du travail de l'agent telle que mentionnée dans son évaluation.

## **VI. LA PFR ET LES COTISATIONS RETRAITE**

### **41. Comment se calculera ma pension ? la part fonctionnelle et la part liée aux résultats individuels seront-elles toutes deux prises en compte pour le calcul de ma retraite ?**

Les montants perçus au titre de la PFR ouvrent droit à cotisation pour pension dans le cadre du régime additionnel de la Fonction publique (RAFP). Ainsi, le régime de retraite applicable à la PFR ne diffère pas de celui applicable aux autres primes et indemnités. Il est identique pour les deux parts.

## LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) : LES REPONSES A VOS QUESTIONS

Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés (voir ci-dessous) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée. Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités. Il est pris intégralement en compte au titre du régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP).

### 1. Qui est concerné ?

Ce dispositif, de nature indemnitaire, est applicable aux trois fonctions publiques. Il concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Il s'applique également aux agents recrutés sur contrat au sein des trois fonctions publiques.

### 2. La GIPA en 2008, 2009, 2010 et 2011

Dès 2008, comme vous pourrez le constater sur votre fiche de paye, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat constatées sur la période allant du 31/12/2003 au 31/12/2007, on examine les situations au cas par cas, comme indiqué précédemment.

Les situations individuelles seront réexaminées en 2009 et en 2011. La garantie portera donc sur la période du 31/12/2004 au 31/12/2008, au titre de la garantie versée en 2009, et sur la période du 31/12/2006 au 31/12/2010, au titre de la garantie versée en 2011.

En outre, en 2010, la GIPA sera versée aux agents des catégories A (détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B), B et C qui ont atteint depuis quatre ans l'indice le plus élevé de leur corps ou cadre d'emplois, ou l'indice le plus élevé du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois, pour la période du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009.

Les fonctionnaires civils, magistrats et militaires et agents contractuels bénéficiaires de la garantie en 2008 ou en 2009, et faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011, bénéficieront de la GIPA en 2010, pour la période du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009.

### 3. Comment se fait le calcul ?

La formule du mécanisme est la suivante : soit G, le montant de la garantie individuelle :  $G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$ .

L'inflation prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage.

Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence, multiplié par la valeur de la moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Consultez un calculateur sur le site de la Fonction publique ([www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)), dans la rubrique « les grands dossiers » puis « pouvoir d'achat ».

### 4. Qui en est exclu ?

Ne pourront prétendre à la GIPA :

- les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un ou des indices détenus au titre d'un emploi fonctionnel (personnes ayant des responsabilités particulières d'encadrement) sur une des années bornes de la période de référence, à l'exception des emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C ;
- les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ;
- les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

### 5. Les agents à temps non complet peuvent-ils en bénéficier ?

OUI. Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indiciaires versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les conditions prévues par les articles ci-dessus pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

## **6. Les agents contractuels peuvent-ils en bénéficier ?**

OUI, sous deux réserves :

- les agents contractuels doivent bénéficier d'une rémunération indicée ;
- les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public.

## **7. Que recouvre la notion d'employeur public ?**

Elle est double. L'Etat est considéré comme « employeur unique ». Ainsi pour un agent non titulaire recruté au sein d'une administration de l'Etat, en service déconcentré ou en administration centrale, il reste « agent de l'Etat » même en cas de changement de ministère. D'un point de vue « gestion », elle définit concrètement le budget sur lequel s'impute la dépense liée à l'indemnité liée à la GIPA. Pour l'application des articles du décret, que ce soit pour les agents titulaires ou non titulaires, la notion d'employeur public se réfère donc à l'administration qui gère directement l'agent et supporte financièrement sa rémunération. A titre d'exemple, le ministère qui devra assurer le versement de la GIPA sera celui qui supporte sur son budget la rémunération de l'agent au 31 décembre de la période qui clôt la période de référence, sans préjudice de la réglementation relative aux positions statutaires des agents.

## **8. Un agent ayant effectué une mobilité durant la période de référence peut-il en bénéficier ?**

OUI. C'est le dernier employeur qui collectera l'ensemble des informations concernant l'agent. Lorsqu'un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, dans tous les cas, il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de verser la garantie à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

## **9. Un agent en congé pour longue maladie, en congé de longue durée ou en mi-temps thérapeutique peut-il bénéficier de la GIPA ?**

OUI. En cas de congés de longue maladie ou de longue durée, le calcul de la GIPA ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application des dispositions des articles 34-3° et 34-4° du titre II du statut général de la Fonction publique. S'agissant des fonctionnaires en mi-temps thérapeutique, l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement. Dès lors, aucun abattement ne doit être opéré au montant de la GIPA qui serait versé à un agent qui à une des bornes d'une période de référence serait bénéficiaire de ce mi-temps.

## **10. Les agents en cessation progressive d'activité peuvent-ils bénéficier de la GIPA ?**

OUI. Pour ces agents, le montant de la GIPA suit les règles de proratisation du traitement au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

## **11. La GIPA est elle versée en cas de suspension de fonction ?**

OUI, s'il n'y a pas eu sanction disciplinaire. L'agent suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement ne peut être exclu du bénéfice de la GIPA, la suspension de fonction ne constituant pas une sanction disciplinaire. La suspension qui interviendrait à l'une des bornes qui clôt une période de référence ne peut donc à elle seule justifier du non versement de la GIPA. En revanche, en cas de sanction disciplinaire ayant une incidence sur le montant du traitement indiciaire, intervenant après cette date, le versement de la GIPA sera suspendu.

## **12. Quelle mise en œuvre de la GIPA en cas de temps partiel ?**

Elle est proratisée. Les agents à temps partiel au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence voient le montant de la GIPA proratisé en fonction de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée. Par exemple, pour un agent travaillant à 80 %, le montant de la GIPA sera proratisé à concurrence de 80 % (quotité travaillée) et non pas des 6/7èmes (quotité rémunérée).

## **13. Régime fiscal et retraite**

La prime est imposée comme les autres rémunérations. La prime sera intégralement prise en compte au titre du régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP). Le plafond de prise en compte des primes dans la limite de 20 % du traitement ne s'applique pas.

#### **14. La GIPA et les autres primes**

Sont exclus du calcul de la GIPA :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents ;
- les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements.

**Retrouvez l'ensemble de ces informations sur <http://www.ensemblefonctionpublique.org>**