

Paris, le 4 novembre 2009

## Compte rendu de la réunion de concertation du 12 octobre 2009

### Bilan de l'exercice évaluation/modulation - PFR

Une réunion de concertation relative aux rémunérations s'est tenue le 12 octobre 2009 avec la sous-direction de la politique des ressources humaines RH1. Etaient inscrits à l'ordre du jour le bilan de l'exercice évaluation/modulation de la prime de rendement au mérite et la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR) au MAEE. La CFDT-MAE a demandé que soit ajoutée à l'ordre du jour la question du reclassement des postes de zone C en B (ou A) et de son incidence sur les indemnités de résidence.

#### 1. Evaluation/modulation

L'administration rappelle les nouvelles règles en 2009 concernant la modulation de la prime de rendement au mérite : « le montant limitatif pour les agents de catégorie C est maintenu à 900 € ; pour plus de clarté, l'enveloppe des B est désormais individualisée ; son montant limitatif est fixé à 1700 € ; cette limite est de 3000 € pour les A. »

« Cette simplification a eu pour conséquence de clarifier le système pour les chefs de service et a été globalement favorable aux agents : en 2008, seuls 13% des C étaient modulés au maximum à 900 € contre 21% en 2009 ; en 2008, seuls 3% des B+ étaient modulés à 2000 € car l'enveloppe était récupérée par les A, tandis qu'en 2009, 21% des B sont modulés à 1700 € ; s'agissant des A, la proportion d'agents modulés au maximum reste stable à 15%. »

#### La CFDT-MAE a fait la déclaration suivante :

« La CFDT-MAE, qui vient de tenir son 7ème congrès du 5 au 7 octobre, intervient dans le cadre de l'amendement suivant, voté lors de ce congrès, relatif à la rémunération au mérite :

*« La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la reconnaissance du mérite, mais elle s'oppose au dispositif de prime au mérite qui présente de forts risques d'arbitraire, au sein d'une administration où les lacunes en termes de gestion des ressources humaines sont notoires sans que les CAP puissent veiller au respect du principe d'équité. En revanche, les dispositifs existants de reconnaissance du mérite doivent être fondamentalement revus. Le conseil syndical devra réfléchir à un nouveau dispositif qui tendra à promouvoir la progression linéaire aux délais minima. ».*

S'agissant de l'articulation évaluation/modulation de la prime de rendement au mérite, la CFDT-MAE a relevé les dysfonctionnements suivants :

- le montant de la prime annuelle au mérite n'a pas toujours été communiqué aux agents lors de l'entretien d'évaluation ; le calendrier de la campagne d'évaluation s'est parfois avéré difficilement compatible avec le calendrier comptable ; dans certains cas, la modulation s'est faite en urgence, voire avant même l'entretien d'évaluation ; dans d'autres cas, il n'y a même jamais eu d'entretien d'évaluation !

Site Internet : [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

- certains agents, bien voire très bien évalués, ont néanmoins vu leur prime au mérite diminuer en 2009. Or, pour un agent de catégorie C, une différence de 200 €, ce n'est pas négligeable ; un supérieur hiérarchique a pu annoncer un montant à un agent, mais au final, ce dernier s'est vu attribuer un montant inférieur sans comprendre pourquoi ; de même, un agent « méritant » a pu ne pas percevoir deux années de suite une prime élevée correspondant à son mérite, les chefs de service essayant de servir tous les agents méritants à leur tour : un agent a donc pu se trouver lésé d'une année sur l'autre, ce qui ne va pas dans le sens de la motivation ;
- autre incohérence : pour pouvoir faire bénéficier un agent d'une réduction d'échelon, à la question « travaille-t-il de manière satisfaisante », il faut répondre assez bizarrement « non » sur FANEV pour ouvrir une nouvelle fenêtre et accéder au module de proposition de réduction. Ainsi, chaque année, des évaluateurs se trompent et, répondant oui (ce qui ne paraît pas anormal), passent tout de suite à la fin du formulaire ;
- enfin, un de nos adhérents a saisi la DRH à deux reprises en 2008 et 2009 d'un recours, après avoir usé d'un recours hiérarchique contre une modulation qu'il estimait incohérente : il vient de recevoir une réponse pour son recours de 2009, qui nous laisse sur notre faim. »

#### Réponses de l'administration sur ces différents points :

« Des problèmes de concordance ont pu se produire entre la modulation et l'évaluation. La réforme est récente. Elle date de 2008. La concordance a été meilleure en 2009 qu'en 2008. La difficulté tient plutôt au fait que, selon les textes en vigueur, le supérieur direct évalue et le chef de service établit la modulation, afin de donner une base plus large à la répartition de l'enveloppe : le dispositif nécessite une bonne communication entre eux. »

« Il est normal que la modulation évolue d'une année sur l'autre car la charge de travail peut être plus forte certaines années ; certains secteurs peuvent être particulièrement sollicités de manière ponctuelle ; des chefs de service, satisfaits du travail de leurs agents, ont ainsi la possibilité de les récompenser ; il ne peut y avoir d'effet cliquet et il est donc normal de ne pas toujours percevoir le même montant d'une année sur l'autre. »

« S'agissant de la logique du mérite, elle est devenue incontournable et on n'y échappera pas (cf. PFR). De nombreux pays la pratiquent déjà. Le mérite à l'étranger est également à l'ordre du jour. Certaines administrations n'ont pas souhaité établir un lien entre l'évaluation et la prime au mérite. D'autres ministères ont préféré ne moduler que les agents de catégorie A, ce qui lance un mauvais signal. Au MAEE, on essaie de trouver une cohérence, des garanties et une surveillance du système, afin qu'il soit le moins arbitraire possible (cf. fiche de « bonnes pratiques » publiée sur diplomonet), même s'il y aura toujours une part de subjectif, mais les agents ont la possibilité de faire un recours hiérarchique. Les choses évoluent : « pas de raisons que certains fassent le travail pour tous les autres ». Les moyennes des primes de rendement au mérite ont été augmentées, ainsi que les enveloppes par services. Les retours catégoriels ont d'abord bénéficié aux C, puis aux B, puis aux A. Le système d'évaluation a été considérablement amélioré : auparavant, il n'avait aucune conséquence ; désormais, les chefs de service sont obligés de sortir du bois lorsqu'ils doivent répondre à la question : « souhaiteriez-vous compter cet agent parmi vos collaborateurs ? » L'évaluation est désormais beaucoup plus observée à la loupe ; il y a une certaine logique entre l'évaluation et la rémunération au mérite ; les agents y sont beaucoup plus sensibles. S'agissant du mérite, on en fait déjà. Cela fait partie de la vie quotidienne lorsqu'on propose tel ou tel agent pour une promotion lors des CAP (à la différence près que les réductions d'ancienneté ont moins d'impact financier que les primes au mérite). Alors, autant l'appliquer avec le plus de critères et de contrôles possibles. »

« S'agissant de la révision de la modulation, le nombre de cas posant problème a été très faible et l'administration a réagi à chaque fois, soit pour confirmer la décision hiérarchique, soit pour la modifier. En cas de besoin, l'enveloppe accordée au service a été réévaluée pour permettre de revaloriser la modulation d'un agent. »

## **2. PFR**

L'administration présente les tableaux de la PFR concernant les SAE/SAEP et les CAE : le système actuel (IFTS<sup>1</sup> + PR<sup>2</sup> + IFR<sup>3</sup> + modulation + qualification fonctions informatiques) est transposé au système à venir (PFR part fonctionnelle + part individuelle acquise + modulation + qualification fonctions informatiques). L'évolution de la PFR tient compte du grade et du corps.

Elle rappelle que « la PFR s'impose aux administrations. Elle englobera toutes les primes et rendra donc le dispositif plus clair tout en permettant une augmentation des plafonds. La DGAFP a fixé au 1er janvier 2010 l'adhésion des A+ à la PFR, dans des délais nettement plus courts que ceux fixés pour les catégories A. Toutefois, dans la mesure où le MAEE a insisté pour que les agents B soient intégrés dans la PFR et bénéficient d'un plafond dérogatoire (un arrêté en ce sens a été publié le 13 octobre), l'objectif est de faire adhérer en même temps les CAE, les SAE et les secrétaires de chancellerie. Pour les CAE, qui ne sont pas rattachés à un corps interministériel, il conviendra de prendre un arrêté d'assimilation aux administrateurs civils avant l'arrêté d'adhésion à la PFR. »

Pour la CFDT, le système de la prime de rendement au mérite augure mal de la mise en place de la PFR au MAEE qui risque d'être source de mécontentements et de frustrations pour les agents :

- tout d'abord, la CFDT s'interroge sur la nécessité de publier la cartographie des postes à IFR majorée, telle qu'elle l'avait demandé, et comme l'administration s'y était engagée, dès lors que l'IFR sera intégrée dans la PFR. Dans ces conditions, ne vaudrait-il pas mieux prévoir de publier le tableau des PFR ?
- elle souhaiterait également comprendre pourquoi 4 ministères (Bercy, Affaires sociales, Défense, Services du PM) ont pu négocier des plafonds dérogatoires plus importants pour les A-type ;
- ensuite, on nous avait dit que la PFR devait permettre d'augmenter les primes grâce aux retours catégoriels, mais cela ne semble pas être le cas étant donné que les montants de la PFR au MAEE restent inchangés et relativement éloignés des plafonds interministériels ;
- enfin et surtout, on ne peut pas écarter le risque que la « part individuelle acquise » fasse un jour l'objet d'une modulation au mérite, dès lors que cela est prévu par le décret relatif à la PFR, ce qui augmenterait considérablement le montant annuel maximum de la part mérite ; or, avec un coefficient pouvant aller de 0 à 6, on change complètement de registre. Selon la CFDT-MAE, il y a là un risque de dérive d'individualisation des rémunérations qu'elle n'approuve pas.

En conclusion, pour la CFDT-MAE, l'articulation évaluation/prime au mérite n'a pas rempli son objectif : elle est difficilement applicable, peu lisible, et démotivante pour de nombreux agents.

Sauf preuve du contraire, on ne sait pas comment se mesure le mérite ni la manière de servir et il n'est pas démontré que la prime au mérite, telle que nous la connaissons aujourd'hui, ne présente pas de risques d'arbitraire et de favoritisme.

Par conséquent, la CFDT-MAE sera vent debout contre toutes formes de salaire au mérite concernant l'avancement des recrutés locaux, la PFR ou encore la rémunération au mérite à l'étranger, qui représente une menace sur les indemnités de résidence.

Enfin, la CFDT-MAE considère que les primes devraient davantage être prises en compte dans le calcul de la retraite, dès lors qu'elles occupent une part croissante dans le salaire, qu'elles sont imposables et qu'elles sont soumises à prélèvements sociaux. C'est également pour cette raison qu'elle est opposée à toute remise en cause de la NBI, seul complément de rémunération pris en compte dans la retraite.

---

1 Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

2 Prime de rendement.

3 Indemnité de fonctions et de résultats.

L'administration répond que « la cartographie permettra d'assurer la cohérence entre les ETP, les postes de travail et les agents. Elle souligne que la fiche de poste permet de définir les postes de travail et donc, indirectement, la rémunération attachée. Après validation par le SG, la cartographie des emplois d'encadrement sera publiée sur diplonet. Le barème des primes sera ainsi totalement transparent. La cartographie prendra en compte la réorganisation qui vient d'être faite (il reste encore quelques restructurations à mener, en particulier à la DRH). Elle pourra évoluer, sur avis de la direction collégiale, étant entendu que les modifications se feront lors des mutations. »

« La partie fonctionnelle de la PFR variera un peu en fonction du grade mais prendra essentiellement en compte la fonction pour garantir, là encore, la cohérence du dispositif. Il va de soi qu'un agent ayant une partie fonctionnelle importante quand il occupe un poste à forte responsabilité verra par ailleurs son expérience prise en compte dans le déroulement de sa carrière. En ce qui concerne la partie individuelle, le MAEE a reproduit l'existant mais il n'est pas impossible que cela évolue ultérieurement. Il y a effectivement une possibilité de plus grande individualisation de la rémunération puisque le coefficient va de 0 à 6. »

« En ce qui concerne les plafonds, ceux-ci sont atteints actuellement pour les catégories B et C du fait des revalorisations de 2008 et 2009. La PFR permettra de remonter le plafond pour les secrétaires de chancellerie. Il reste encore de la marge au plafond pour les agents de catégorie A, la revalorisation passera notamment par la prise en compte des fonctions d'encadrement. »

### **3. IR**

La CFDT-MAE a souhaité évoquer le problème du reclassement des postes de zone C en B (ou A) et de son incidence sur les indemnités de résidence : en effet, à partir de l'exemple de Quito, cette mesure ne s'applique ni aux agents de catégorie C, ni à ceux arrivés en poste avant la date de prise d'effet de cette mesure, ce qui lui paraît particulièrement injuste et démotivant.

L'administration rappelle qu'« elle souhaite modifier le tableau actuel des vocations car il mélange le grade et les fonctions. Le dossier est en cours de négociation à Bercy, avec les difficultés que connaissent bien les organisations syndicales. La fonctionnalisation des grilles concernant les agents de catégorie C se fera dans la deuxième étape de la réforme des IR. »

Franck Ristori