

Mise en place de la prime de performance individuelle (PPI) Réunion du 21 février 2012

L'administration est représentée par le sous-directeur de la politique des personnels, le chef de bureau du plafond d'emplois, de la rémunération et du dialogue de gestion, deux rédacteurs de RH1B et la chef de bureau du dialogue social. Christine Robert et Raphaëlle Lijour représentent la CFDT.

Le décret n°2011-920 du 1er août 2011, modifiant le décret du 28 mars 1967 relatif au calcul des émoluments des personnels de l'Etat en service à l'étranger, a institué cette nouvelle disposition que l'arrêté du MAEE du 25 août complète.

1. Le saupoudrage profite uniquement aux agents titulaires de catégorie A et B

Les emplois et fonctions éligibles à la PPI sont les suivants :

- chef de mission diplomatique,
- consul général,
- adjoint au chef de mission diplomatique,
- consul,
- conseiller de coopération et d'action culturelle,
- chef de service commun de gestion,
- responsable de CRASIC,

La PPI se monte à 800€ pour les secrétaires de chancellerie et les SESIC, à 1.200€ pour les CAE, les SAE et les ASIC et à 2.000 € pour les ministres plénipotentiaires et les CAE occupant des postes d'ambassadeur.

Seuls les agents titulaires exerçant les fonctions citées précédemment sont éligibles à la prime. Aucune mesure n'est prévue pour les agents contractuels (NB : la plupart des COCAC sont contractuels).

2. Financement : un demi million d'euros qui aurait pu être utilisé de manière plus juste

Pour les ambassadeurs, le financement de l'enveloppe à répartir est assuré par redéploiement à partir d'un écrêtement du groupe 1 d'indemnités de résidence (IR).

Pour les autres agents, la PPI sera financée à partir du retour catégoriel. En prenant comme hypothèse un coefficient 1 pour les montants de référence, soit des primes variant de 800 € à 2.000 €, le coût annuel de cette mesure est évalué à 500.000 €.

La CFDT déplore l'institution de cette prime pour trois raisons : la première parce qu'elle introduit la notion de performance qu'on ne peut pas mesurer, la deuxième parce que les montants proposés sont peu significatifs au regard des IR et donc peu motivants pour des agents en poste ; enfin et surtout parce qu'avec ces 500.000 €, on aurait pu améliorer la situation des agents de catégorie C en faisant passer les comptables en grille 11 par exemple ou encore en développant la protection sociale des recrutés locaux.

Réponse de l'administration : la PPI est une exigence de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique qui en a fait un préalable à la réforme des IR. Nous avons obtenu 4 M€ pour ce faire et l'IR est restée forfaitaire. Pour information, le ministère de la défense n'a rien obtenu. La mesure reste limitée aux personnels d'encadrement et les IR ne sont pas impactées.

3. Modalités de détermination de la prime : une véritable usine à gaz !

Le décret du 1^{er} août 2011 prévoit que « *la prime de performance individuelle est attribuée une fois par an en tenant compte des résultats constatés lors de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et par la manière de servir* ».

Le dispositif s'inspire de celui applicable à l'administration centrale : notification d'une enveloppe de modulation au chef de mission diplomatique, détermination de la modulation par l'ambassadeur sur la base des propositions de modulation figurant dans l'évaluation FANEV. Le calendrier de la modulation à l'étranger sera identique à celui de l'administration centrale.

S'agissant des chefs de mission, les critères d'évaluation étant spécifiques, un forum (sic) sera ouvert par l'administration pour débattre des modalités, des conditions de mise en place, des critères de mise en œuvre du plan d'action et de la prise en compte de l'évaluation à 360 degrés.

Pour les postes où le nombre d'agents éligibles, hors chef de mission diplomatique, est inférieur à trois agents, aucune enveloppe ne sera notifiée. Les ambassadeurs seront invités à adresser à la DRH leurs propositions de modulation. Cette dernière procédera à une péréquation sur la base d'une enveloppe englobant l'ensemble des postes concernés.

Pour les agents d'encadrement disposant d'une compétence régionale (par exemple : COCAC et ASIC), les ambassadeurs de la zone de compétence concernée procéderont à une évaluation annuelle de l'action du service régional qui leur est rattaché sous la forme d'une enquête de satisfaction (resic) sur les services rendus. Cette évaluation sera prise en compte pour la détermination par la DRH du montant de la modulation, sur la base de la proposition émanant du chef de mission diplomatique où réside l'agent à compétence régionale.

Pour tenir compte des sujétions particulières pesant une année donnée sur un ou plusieurs postes, l'enveloppe attribuée à un poste sera susceptible d'être majorée afin de permettre, le cas échéant, le versement d'une modulation maximale à tous les agents éligibles, au regard de leur manière de servir.

La procédure d'information de l'agent sera la suivante :

- notification par le chef de poste aux agents sur place après validation par la DRH des propositions de modulation ;
- notification par la DRH pour les agents pour lesquels le montant de la prime est déterminé par la DRH sur proposition du chef de poste.

La prime sera versée sur la paie de juin.

Enfin, l'administration étudie la possibilité de majorer les enveloppes pour les agents qui servent dans des pays en crise.

LA CFDT considère qu'il s'agit d'une fausse bonne idée, qui génèrera de l'injustice. En effet, comme elle l'a demandé lors de la dernière réunion de dialogue social sur les pays en crise, les évolutions politiques ou catastrophiques des pays en crise doivent être prises en compte dans la rémunération dans des délais plus rapides. A l'heure actuelle, les relèvements de l'IR n'interviennent que l'année suivante. De ce fait, certains agents ont déjà quitté le poste et n'en bénéficient pas. La majoration de la PPI dans un pays en crise exclurait de facto les agents de catégorie C et B (hors chef de SAF).

Réponse de l'administration : d'autres mesures sont à l'étude :

- adaptation du temps de séjour pour faire bénéficier aux agents de davantage de billets d'avion pris en charge (mais il convient d'obtenir l'accord de la direction du budget à Bercy)
- instauration d'une prime sur le même modèle que la PPI mais sans critère de performance.