



## GT Indemnitaires des attachés et assimilés

14 mars 2008

Messieurs Gautier et Deulin et leur équipe de la SD/RH ont organisé le 14 mars une réunion concernant l'indemnitaire des cadres A. Ils ont exprimé la volonté de l'administration d'avoir un système plus homogène dans l'ensemble des directions de centrale (grande dispersion de l'ACF dans l'ancien système) et d'identifier clairement la part variable (ou bonus) en liant explicitement celle-ci à l'entretien d'évaluation. Le dispositif n'est pas bouclé. En voici cependant les grandes lignes et les problèmes en discussion.

### Les principes

Le nouveau système institue un **barème avec une part fixe** par groupe d'échelons identique dans toutes les directions de centrale **et un bonus de "performance individuelle" remis à zéro chaque année** (il n'est pas intégré dans la base de calcul). **En cas de mobilité, la part fixe est la même dans toutes les directions**, ce qui évite les pénalités et les freins à la mobilité.

La réforme est **liée à l'entretien d'évaluation** qui se tient jusqu'à mars-avril de l'année n+1 : objectifs fixés et remplis... **L'ACF continue cependant d'être liée au point fonction publique.**

### Les modalités

En 2008, un rappel de part fixe rétroactif à janvier 2008 pourrait être versé (fin mai ? juin ?) si le dossier ne prend pas de retard.

Un plafond de 2000 euros a été fixé pour 2008 : l'ACF part fixe d'un agent ne pourra pas augmenter d'un montant supérieur.

Le bonus serait payé en 1 seule fois.

Total = part fixe + bonus **mais le bonus pourrait être égal à zéro pour une année donnée...**

Pour le barème part fixe, le taux médian a été retenu (ce qui explique que 60% des attachés auront une progression de la part fixe de l'ACF, ce qui signifie aussi que 60% étaient actuellement en deçà !)

**Attention : le bonus ne pourra être versé que si les directions atteignent 75% d'évaluation des attachés et corps assimilés** sinon le versement est retardé. Cela devrait améliorer les scores de centrale en matière d'évaluation qui ne sont pas toujours brillants (pour les administrateurs par exemple, on est passé de 40% à 90% d'évaluations ...)

### Les effets concrets

Avec ce nouveau barème à part fixe, même dans le cas d'absence de bonus, 60% des attachés et des attachés principaux auront une revalorisation de l'ACF.

40% sont au delà de la part fixe et auront un régime de garantie de rémunération jusqu'au prochain groupe d'échelons.

En 2008 le bonus représentera 7% de la part fixe de l'apport de crédits des directions. Le bonus représenterait 20% de la part fixe au bout de 3 ou 4 ans.

Le nouveau système s'appliquera aux corps assimilés (liste jointe)

## Les questions et les problèmes

Les syndicats de centrale ont demandé que le nouveau barème part fixe soit largement communiqué aux agents, aux encadrants et aux services RH et qu'une information spécifique soit faite aux agents (note de la DPAEP). Il y a eu débat pour savoir s'il fallait afficher le montant maxi. C'est vrai qu'il n'y a jamais eu de transparence véritable du moins à grande échelle sur ce sujet et que cela peut engendrer des remous.

S'agissant du bonus, les OS veulent des règles du jeu. Les questions sont nombreuses: quels critères d'attribution ? Y a-t'il plusieurs paliers ? Y aura-t'il encadrement de la modulation par la DPAEP (ne pas inciter à la modulation maximale) ? Peut-on éviter que cela relève de la décision unique du seul chef de bureau ? quel recours l'agent peut-il avoir, y compris en CAP car c'est l'entretien d'évaluation qui est au coeur du dispositif ?

La DPAEP semble d'accord pour clarifier les critères des entretiens d'évaluation, pour envisager 3 ou 4 paliers dans le bonus, pour faire de la pédagogie auprès des BRH et pour admettre un recours hiérarchique, mais ne veut pas entendre parler de recours en CAP .

Or, le recours en CAP sur l'indemnitaire se pose si l'entretien d'évaluation est au coeur du système et d'autant plus si la notation chiffrée est supprimée à partir de 2009 ... (adéquation évaluation/bonus).

La question de l'ACF des informaticiens qui est inférieure a été posée mais ce sujet ne sera pas traité dans ce cadre du fait de l'existence de la prime informatique spécifique.

## Notre analyse

La réforme de l'indemnitaire apporte une limitation nécessaire au principe de la modulation de primes auquel l'ACF des cadres A était entièrement soumise. Néanmoins la part variable restante soulève des problèmes majeurs : **les règles du jeu de l'attribution du bonus et la fixation des objectifs ne sont pas plus transparents. Il n'y a toujours pas de dispositif de recours viable.** De plus, au bout de 3/4 ans, le bonus représentera 20-25% de la part fixe ce qui reste important. Dans le projet, la part variable est à l'appréciation de la seule hiérarchie ce qui en fait une **prime de résultats**. Ce thème est un des piliers de la réforme de la Fonction Publique que le gouvernement veut engager. On peut donc craindre une extension, voire une généralisation du système aux autres catégories et une dérive vers des méthodes de management calquées sur le privé. Basées sur la **performance individuelle**, ces méthodes sont contraires au maintien d'une Fonction Publique garantissant la neutralité et le traitement égalitaire des citoyens du fait d'objectifs de « rentabilité à court terme ». Pour nous, sous le couvert d'une limitation de l'arbitraire réclamée par les syndicats, c'est un pas important vers la remise en cause du statut des agents de la Fonction Publique qui s'amorce.

**Un prochain GT est prévu sous 3 semaines : les questions en suspens, sur le bonus notamment, y seront de nouveau abordées. A SUIVRE DONC !**

**PS : Principalat 2008 = tirage au sort de la lettre U**