



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DU BUDGET

Paris, le 14 AVR. 2009

TÉLÉDOC 246
139, RUE DE BERCY
75572 PARIS CEDEX 12

LE DIRECTEUR DU BUDGET

Affaire suivie par A. SEBIRE
Bureau 2BPSS
Téléphone : 01 53 18 71 67
Télécopie : 01 53 44 68 32
N° DF-2BPSS-09-3049

À Monsieur le directeur général de l'administration et de la
fonction publique

32, rue de Babylone
75700 PARIS SP 07

Objet : Circulaire relative à la prime de fonctions et de résultats

P.J. : 1

Vous trouverez, ci-joint, le projet de circulaire relative à la prime de fonctions et de résultats signé par mes soins.

Pour le Directeur du Budget
Le Chef de Service

Vincent BERJOT



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

DGAFP
Direction Générale de
l'Administration et de la
Fonction Publique



**DIRECTION
GÉNÉRALE DE
L'ADMINISTRATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUE**
Sous-direction
Des carrières et des
rémunérations

Bureau des
rémunérations, des
pensions et du temps
de travail

B7

Dossier suivi par
Nacer-Eddine
DJIDER
Téléphone
01 42 75 89 77
et
Marion
Paradisi-Coulouma
Téléphone
01 42 75 89 02

MéI
Nacer-eddine.djider
@fp.pm.gouv.fr
ou
Marion.paradisi-
coulouma
@fp.pm.gouv.fr

Adresse
32, rue de Babylone
Paris 7^{ème}

B7/09 -

**DIRECTION DU
BUDGET**
2^{ème} sous-direction

Bureau de la politique
salariale et des statuts

2BPSS

Dossier suivi par
Anaïs Sebire
Téléphone
01 53 18 71 67
MéI
Anaïs.sebire@finance
s.gouv.fr

Paris, le **14 AVR. 2009**

Le ministre du budget, des comptes
publics et de la fonction publique

à

Mesdames et messieurs les ministres
A l'attention des secrétaires généraux
et directeurs de personnel

Circulaire relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats

Références : Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

P. jointes : 11 annexes.

L'annexe au relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire, identifiant une part fonctionnelle et une part individuelle, pour les attachés régis par le statut commun institué par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005.

Dans ce cadre, et à l'issue d'une large concertation avec les services des différents ministères gestionnaires et les représentants des personnels, le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a élaboré un projet de dispositif indemnitaire intitulé prime de fonctions et de résultats (PFR) qui, au-delà de la seule définition d'un nouveau régime indemnitaire pour les attachés, a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps relevant de la filière administrative.

Adresse administrative : 32, rue de Babylone 75700 PARIS SP 07

Téléphone : 01 42 75 80 00 - Télécopie : 01 42 75 88 62 - www.fonction-publique.gouv.fr

La prime de fonctions et de résultats n'est pas un nouvel « étage » indemnitaire. Elle s'inscrit au contraire dans une véritable démarche de « refondation ». Elle répond à un objectif de simplification et de clarification des primes servies aux agents. En se substituant aux diverses primes existantes et en distinguant une part liée aux fonctions exercées et une part liée aux résultats individuels de chaque agent, elle contribue à donner du sens et de la lisibilité au régime indemnitaire. Etroitement articulée avec la procédure d'évaluation des agents, elle a vocation à devenir un véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'un outil simple et pragmatique mis à disposition des responsables pour faciliter l'exercice de leurs responsabilités managériales. C'est également un outil lisible pour les agents qui leur offre toute transparence sur les montants indemnitaires qui leur sont alloués.

Ainsi, la PFR répond aux objectifs de politique de gestion des ressources humaines suivants :

- valoriser les fonctions exercées au quotidien, qui intègrent des sujétions de diverse nature, par rapport à l'appartenance d'un agent à un corps, afin de bien prendre en compte ces deux dimensions, le grade et l'emploi, au fondement de la fonction publique de carrière ;
- assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle des agents, de la façon la plus objective possible, c'est-à-dire en se fondant sur le processus de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus ;
- faire de l'instrument indemnitaire un outil efficace d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels cohérents, facilitant la mobilité entre les ministères et en leur sein ;
- enfin, simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente.

Par ailleurs, le dispositif retenu au titre de la PFR, constitue un cadre souple permettant :

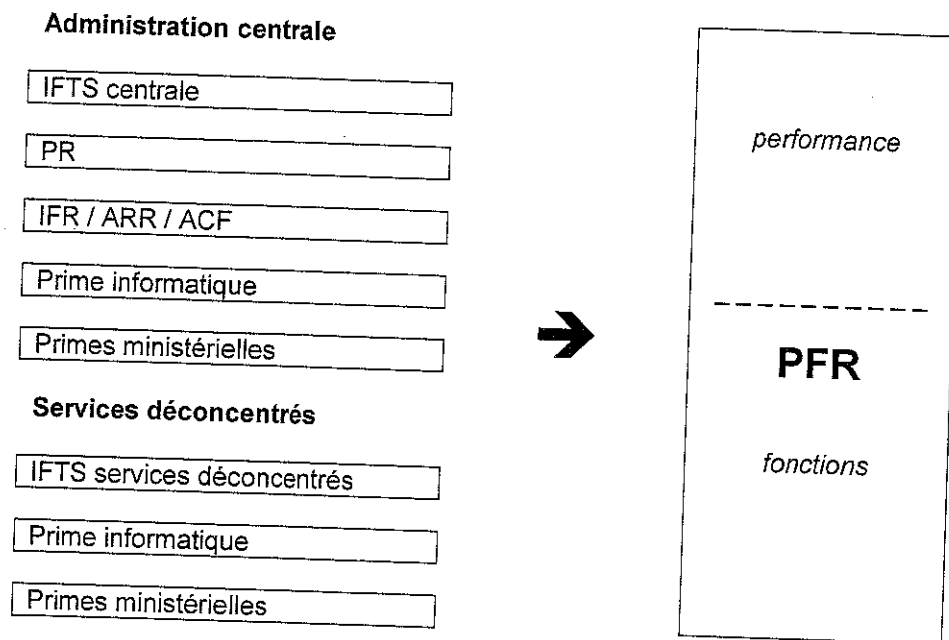
- le maintien des équilibres financiers existants,
 - le respect des pratiques de gestion adaptées aux spécificités de chaque ministère
- en matière de politique indemnitaire.

Afin d'atteindre les objectifs assignés à cette nouvelle prime, sa mise en œuvre au sein de chaque ministère devra impérativement s'appuyer sur :

- une réflexion sur l'organisation des parcours professionnels des personnels concernés;
 - la mise en œuvre effective de l'évaluation et un effort significatif de formation des évaluateurs et des évalués.
- Ces travaux structurants de gestion des ressources humaines sont un préalable indispensable au déploiement de la PFR.

Actuellement, le régime indemnitaire des agents de la filière administrative est assis sur au moins trois primes distinctes en administration centrale et au moins une prime en services déconcentrés. Chacune de ces indemnités a des plafonds propres et des modalités d'application différentes (notamment, en ce qui concerne les critères de modulation).

La PFR se substitue à l'ensemble de ces régimes indemnitaires.



Le contexte général de la fusion des corps qui, pour les attachés, s'est concrétisé par le décret du 26 septembre 2005, a offert l'opportunité de faire évoluer les textes existants afin d'aplanir les difficultés liées aux rémunérations dans l'organisation des parcours professionnels entre ministères et entre administration centrale et services déconcentrés. Aussi la PFR a-t-elle vocation à s'appliquer en toute hypothèse et dans un premier temps aux nouveaux corps fusionnés des attachés des administrations de l'Etat, sans que cela fasse obstacle à ce que d'autres corps correspondant aux métiers d'administration générale puissent en bénéficier en fonction des besoins et propositions des ministères.

L'entrée dans le dispositif se fait sur la base d'un arrêté qui fixe, pour chaque ministère, la liste des corps et emplois bénéficiaires. Il est, néanmoins, prévu que l'ensemble des attachés régis par les dispositions du nouveau statut commun bénéficie de la prime de fonctions et de résultats au plus tard le 1er janvier 2012.

Enfin il est précisé que le régime social et fiscal de la PFR est celui des autres primes et indemnités.

Plan :

1. Champ des bénéficiaires
2. Organisation de la PFR
 - 2.1 La PFR a pour objet de rémunérer les fonctions exercées et les résultats obtenus
 - 2.1.1 Détermination de la part liée aux fonctions exercées
 - 2.1.2 Détermination de la part liée aux résultats individuels
 - 2.1.3 PFR et évaluation
 - 2.2 Articulation de la part liées aux fonctions exercées et de la part liée aux résultats individuels
 - 2.3 La détermination des barèmes
3. Cas particulier des agents logés par nécessité absolue de service
4. Modalités de versement
5. Régime d'exclusivité
 - 5.1 La PFR est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions ou à la manière de servir
 - 5.2 Nouvelle bonification indiciaire et PFR
6. Notifications individuelles
7. Information des instances représentatives des personnels
8. Dispositions transitoires liées à la mise en œuvre de la PFR

1. Champ des bénéficiaires

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats dispose dans son article 1^{er} que :

« Les fonctionnaires appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière peuvent percevoir une prime de fonctions et de résultats, dans les conditions fixées par le présent décret.

Les corps et emplois concernés par le présent décret sont fixés, pour chaque ministère, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé. »

En application de ces dispositions, la prime de fonctions et de résultats (PFR) peut donc être attribuée aux 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, secrétaires des affaires étrangères, etc.). Sont également éligibles les emplois de débouché de ces corps, tels que l'emploi de conseiller d'administration ou chef de mission. En outre, certains corps, emplois ou grade assimilés à ces corps « type » de la filière administrative peuvent, à la demande des ministères concernés, bénéficier de ce nouveau régime (exemple : attachés de l'INSEE, ...).

Dans un premier temps, il est prévu que les attachés, et les corps analogues, deviennent les premiers bénéficiaires de la PFR. 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 1^{er} janvier 2012. Le décret prévoit que chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le

dispositif de la PFR lorsqu'il estime que le moment est opportun. Un arrêté définit pour chaque ministère la liste des corps et emplois qui sont appelés à bénéficier de la PFR.

Les ministères sont donc invités à transmettre leur projet d'arrêté listant les corps et emplois concernés. Le cas échéant, ce projet d'arrêté précisera la date à laquelle les personnels concernés bénéficieront de la PFR.

Un modèle d'arrêté est joint en annexe à la présente circulaire (Cf. : annexe 1).

S'agissant des autres corps relevant de la filière administrative, l'adhésion ne sera possible que lorsque les arrêtés fixant les barèmes seront établis. Il est prévu de publier les barèmes concernant les administrateurs civils et les secrétaires administratifs avant la fin du premier semestre 2009.

2. Organisation de la PFR

2.1 La PFR a pour objet de rémunérer les fonctions exercées et les résultats obtenus :

L'article 2 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 dispose que :

« La prime de fonctions et de résultats comprend deux parts :
- une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir. »

La PFR se décompose donc 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, 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, déterminée au regard notamment du compte rendu de l'entretien d'évaluation, a vocation, quant à elle, à évoluer chaque année à la suite de cet entretien.

Ces deux parts sont cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence (exprimé en euros) :

- la 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 (maillage large de 2 à 4 catégories par grade ou emploi) ;
- la 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.

Il est rappelé que les plages de modulation des coefficients de 0 à 6 ou de 1 à 6 n'emportent aucune obligation de définir 7 niveaux d'évaluation ou 6 niveaux de notation. Il s'agit exclusivement de déterminer les montants minimum et maximum qui peuvent être attribués au titre de chaque part.

Les coefficients peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimales entre le plancher et le plafond ainsi définis.

2.1.1. Détermination de la part liée aux fonctions exercées :

L'article 3 du décret dispose que : « *Les montants individuels correspondant à la part fonctionnelle sont attribués en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels.* ».

La PFR ne peut pas être « plaquée » sur la gestion des personnels : elle doit nécessairement s'appuyer sur une véritable réflexion et une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers et de construction de parcours.

La notion de « politique ministérielle organisant les parcours professionnels » correspond à l'idée d'une progression dans la carrière de l'agent qui est appelé à exercer des fonctions exigeant soit un niveau de responsabilité plus élevé, soit le développement du niveau d'expertise. L'administration doit accompagner l'agent dans cette progression tout au long de sa carrière en organisant des parcours professionnels.

Chaque ministère est ainsi invité à définir des niveaux d'emploi par corps ou grade ou emploi. A chaque niveau correspond l'exercice de certaines responsabilités, expertises ou conditions particulières d'exercice, en tenant compte, le cas échéant, de sujétions à caractère géographique. 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.

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

Il est préconisé de ne pas établir une typologie excessivement raffinée de l'ensemble des postes qui irait à l'encontre de l'objectif de mobilité. Il s'agit de définir un espace d'évolution professionnelle facilitant des comparaisons et des équivalences. Si cette typologie peut s'inspirer des référentiels d'emplois, elle n'a pas vocation à reprendre l'ensemble des métiers identifiés mais les seuls niveaux de responsabilité et d'expertise ainsi que les sujétions particulières de certains postes.

2.1.2 Détermination de la part liée aux résultats individuels :

Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle. Le montant de cette part est modulé en fonction de l'atteinte des objectifs qui ont été fixés à l'agent.

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats découle de la procédure d'évaluation. Il importe qu'il y ait une grande cohérence entre l'appréciation que l'administration fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la PFR.

Chaque ministère a toute latitude, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer, dans la limite des plafonds réglementaires, les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

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* ». En effet, ce montant n'a pas vocation à être reconduit par principe d'année en année ou à faire l'objet d'une évolution prédéterminée : chaque année, un véritable réexamen doit avoir lieu, au vu des conclusions de l'entretien d'évaluation.

L'évaluation individuelle est au cœur de l'appréciation de la modulation indemnitaire, les deux exercices d'évaluation et de fixation des montants individuels devant être cohérents.

2.1.3 PFR et évaluation

L'entrée dans le dispositif PFR requiert obligatoirement la mise en place préalable d'une procédure d'évaluation annuelle pour les agents concernés.

Les administrations devront veiller dans ce cadre, si ce n'est pas déjà le cas, à modifier leur réglementation pour prévoir que tous les agents couverts par la PFR feront par ailleurs effectivement l'objet d'une évaluation conduite à un rythme annuel.

L'évaluation des fonctionnaires est régie par deux dispositifs juridiques distincts :

- le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation, et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, qui a introduit aux côtés de la procédure de notation le principe de l'évaluation des personnels dans le cadre d'un **entretien d'évaluation** obligatoire ;
- le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, qui met en oeuvre, à titre expérimental pour les années 2007 à 2009, la suspension de la notation et qui autorise les administrations qui le souhaitent à se fonder sur des **entretiens professionnels** pour apprécier la valeur professionnelle des agents.

Ces textes consacrent la mise en oeuvre de principes communs, notamment :

- la conduite de l'entretien d'évaluation par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire ;
- l'évaluation, dans le cadre de l'entretien, des résultats atteints par l'agent en fonction des objectifs fixés ;
- la formalisation des résultats de l'évaluation dans le cadre d'un compte-rendu d'entretien, établi directement par le supérieur hiérarchique, notifié à l'agent. Ce compte rendu peut être complété par diverses observations de l'agent lui-même ou du responsable n+2 puis est versé au dossier administratif.

S'agissant de l'entretien professionnel, le décret du 17 septembre 2007 précité prévoit de manière explicite l'adossement de la modulation indemnitaire au résultat de l'évaluation. Ainsi, aux termes de son article 13, « *lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel* ».

S'agissant de l'évaluation-notation, le nouveau cadre fixé par le décret relatif à la prime de fonctions et de résultats établit de la même manière un lien entre les résultats obtenus et l'appréciation de la manière de servir sur la base de la notation et de l'évaluation d'une part, et l'attribution de la part de la PFR liée aux résultats d'autre part.

Il appartient, en outre, à chaque ministère de déterminer le calendrier de la procédure d'évaluation et les modalités concrètes de traduction indemnitaire des résultats de l'évaluation. **A ce titre, il est recommandé que la procédure d'évaluation prenne place suffisamment tôt dans le calendrier de gestion pour que la détermination du montant individuel attribué au titre des résultats de l'évaluation intervienne le moins tard possible après la fin de la période évaluée.**

Si l'évaluation n'a pu être réalisée, par exemple en raison d'une longue durée d'absence du fonctionnaire pendant la période considérée, la part liée aux résultats pourra provisoirement s'établir en fonction des objectifs fixés et au regard des montants versés au titre des années précédentes, puis être revue, à la hausse ou à la baisse, en fonction des résultats de l'évaluation suivante.

Afin d'assurer une application complète, cohérente et transparente de la PFR, il est donc indispensable que les ministères engagent, s'ils ne l'ont déjà fait, dans le cadre de leur plan de formation une politique ambitieuse de formation des personnels d'encadrement à l'évaluation. Il convient également de veiller à une complète information des personnels concernés par la PFR ainsi que de leurs représentants.

2.2. Articulation de la part liée aux fonctions exercées et de la part liée aux résultats individuels

La modulation appliquée à chacune des deux parts est indépendante.

Ainsi, et à titre d'exemple, un agent peut occuper un poste à fortes responsabilités affecté d'un coefficient 6 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 affectée d'un coefficient 1. A contrario, un agent qui occupe des fonctions à faible niveau de responsabilité, sans sujétion particulière, peut voir son poste affecté d'un coefficient faible ; si cet agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés, il pourra percevoir une part liée aux résultats individuels affectée d'un coefficient 6.

2.3. La détermination des barèmes :

L'article 4 du décret relatif à la PFR dispose qu' : « *Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, ainsi que le cas échéant du ministre intéressé, fixe pour chaque grade ou emploi, dans la limite d'un plafond :*

- les montants annuels de référence de la part pouvant être attribuée au titre de la fonction,
- et les montants annuels de référence de la part liée aux résultats de la procédure d'évaluation individuelle et à la manière de servir. »

La publication du décret relatif à la PFR est accompagnée d'arrêtés fixant les barèmes applicables aux attachés.

Le barème de droit commun applicable aux ministères est le suivant :

	Montants de référence en €		Plafonds
	fonctions	résultats individuels	
Administration centrale			
Attaché d'administration	2 600	1 700	25 800
Attaché principal d'administration	3 200	2 200	32 400
Emploi fonctionnel	3 500	2 400	35 400
Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration	2 500	1 800	25 800
Emploi fonctionnel	2 900	2 000	29 400

En plus de ce barème de droit commun, quatre arrêtés spécifiques, en date du 7 janvier 2009 ont été publiés. Ils concernent :

- les services du Premier ministre ;
- les ministères économiques et financiers ;
- les ministères sociaux ;
- le ministère de la défense.

A l'exception de ces quatre arrêtés, le barème interministériel ci-dessus s'applique aux personnels de l'ensemble des autres ministères.

3. Cas particulier des agents logés par nécessité absolue de service

L'article 5 prévoit que : « *Les agents logés par nécessité absolue de service perçoivent, le cas échéant, une part fonctionnelle affectée d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 3. »*

La PFR peut être versée aux agents logés par nécessité absolue de service. 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. 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 par nécessité absolue de service dans les mêmes conditions que pour les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.

4. Modalités de versement

L'article 6 précise que : « *La prime de fonctions et de résultats est versée selon une périodicité mensuelle.* »

Le dernier alinéa de l'article 5 dispose également que : « *Tout ou partie de cette part peut être attribué au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.* »

En application de ces dispositions combinées, il est précisé que la PFR est versée mensuellement et que tout ou partie de la part liée aux résultats individuels peut être attribué sous forme d'un versement exceptionnel, annuel ou semestriel.

Le « versement exceptionnel » 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. La mise en œuvre d'un versement exceptionnel est facultative.

Il est précisé que le montant attribué au titre du versement exceptionnel de la part liée aux résultats individuels est pris en compte pour l'appréciation du respect du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle il est versé.

A titre d'exemple et sans que cela constitue une préconisation, dans un ministère X, l'évaluation de l'année n-1 a lieu en janvier n. Sur la base de cette évaluation, l'agent bénéficie ou non d'une attribution exceptionnelle de la part liée aux résultats individuels versée sur la paye de mars n. D'avril à janvier n+1, l'agent reçoit le montant mensuel de la part liée aux résultats individuels..

5. Régime d'exclusivité

L'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 dispose que : « *La prime de fonctions et de résultats est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé* ».

Cette indemnité est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf pour un nombre très limité d'exceptions listées dans un arrêté interministériel.

5.1. La PFR est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions ou à la manière de servir

La PFR se substitue à différents régimes indemnitaires. Ces indemnités ont des objets divers, parfois mal définis. 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.

La PFR a vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires actuellement en vigueur, que ces indemnités aient un caractère interministériel (IFTS¹, prime de rendement², IFR³, prime informatique⁴, IAT⁵) ou ministériel (indemnité d'exercice des missions des préfectures, indemnité de polyvalence du ministre chargé de l'équipement, ARR, ACF etc.).

¹ IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales et des services déconcentrés, décrets n° 2002-62 et 2002-63 du 14 janvier 2002.

² Prime de rendement : décret n° 50-196 du 6 février 1950

³ IFR : indemnité de fonctions et de résultats, décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004.

⁴ Prime informatique : décret n° 71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information.

⁵ IAT : indemnité d'administration et de technicité, décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.

Elle est donc exclusive, par principe, de l'ensemble de ces régimes indemnitaires ainsi que des régimes liés à l'exercice des fonctions ou à la manière de servir, sauf pour un nombre très limité d'exceptions listées par arrêté. Il s'agit de dispositifs indemnitaires qui répondent à des problématiques particulières.

L'arrêté du 22 décembre 2008 (NOR : BCFF0825412A) liste limitativement les primes et indemnités pouvant être cumulées avec la PFR :

- 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,
- décret n° 2008-1316 du 12 décembre 2008 portant attribution à certains agents du ministère de la défense d'une indemnité au titre des charges liées à leur participation aux activités de commémoration,
- 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,
- 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.

La PFR est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple l'indemnisation des frais de déplacement), ainsi qu'avec les dispositifs d'intéressements collectifs (ex : prime de résultats exceptionnels de la police nationale instituée par le décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004) et les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, GIPA...).

Le cumul avec la NBI est possible tout en considérant que la NBI a vocation à être intégrée dans la part liée aux fonctions exercées. Le plafond de la PFR a été fixé en intégrant cet objectif.

Par ailleurs, la PFR peut se cumuler avec la bonification indiciaire (BI) qui ne constitue pas par nature une indemnité ainsi que les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail, telles que :

- permanences ;
- astreintes ;
- interventions en cours d'astreintes ;
- travail supplémentaire de nuit ;
- etc.

6. Notifications individuelles

Il est préconisé que chaque agent se voit notifier chaque année par écrit la décision lui attribuant le montant de la part liée aux fonctions et celui de la part liée aux résultats. Dans la mesure du possible, la notification pourrait mentionner des informations relatives à la dispersion des montants attribués.

En effet, cette démarche participe de la transparence et de l'efficacité de la PFR en termes de politique de gestion des ressources humaines.

Il est par ailleurs recommandé que l'agent qui contesterait cette attribution individuelle soit en mesure, avant tout recours contentieux, de bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique destiné à expliciter les raisons ayant conduit à son attribution indemnitaire au vu notamment des résultats de l'évaluation.

Il est précisé que les attributions indemnitaires n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation résultant de l'article 1^{er} de la loi 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public⁶.

⁶ Voir par exemple, Conseil d'Etat n° 291224 du 24 janvier 2007.

7. Information des instances représentatives des personnels

Le projet de décret relatif à la PFR a été discuté avec les organisations syndicales au niveau interministériel.

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 typologie des postes ;
- éventuellement au niveau de chaque service, cartographie des emplois du service au regard de la typologie des postes ;
- la politique de modulation des montants et son articulation avec les objectifs et les résultats.

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

8. Dispositions transitoires liées à la mise en œuvre de la PFR

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

Lors de l'entrée dans le dispositif de la PFR, il est préconisé de fixer le montant de la part liée aux fonctions exercées en cohérence avec la typologie des postes arrêtée au sein de chaque ministère et service. Dans ces conditions, le montant attribué au titre de la part liée aux résultats individuels devra prendre en compte le montant individuel global antérieur de chaque agent. La mise en œuvre de la PFR ne peut avoir, en tant que telle, pour effet une diminution des attributions individuelles globales l'année de son entrée en application.

Le montant attribué au titre de la part liée aux fonctions évoluera notamment à l'occasion des changements d'affectation pour tenir compte des responsabilités et des sujétions liées aux nouvelles fonctions. 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.

9. Précisions d'ordre comptable

Les modalités de liquidation font l'objet des annexes ci jointes (Cf. : annexes 2 à 11).

Trois codes et les libellés correspondants ont été créés pour la mise en paiement de la PFR : un code correspondant au versement de la part liée aux fonctions exercées (PFR - PART FONCTIONS -1548), un deuxième code correspondant au versement de la part liée aux résultats individuels (PFR - PART RESULTATS -1549) et un troisième code pour les attributions correspondant au versement exceptionnel de la part liée aux résultats individuels (PFR - VERST EXCEPTIONNEL -1550).

J'appelle votre attention sur le fait que lors de la mise en place initiale de la prime de fonctions et de résultats, les gestionnaires de personnels devront transmettre au comptable, pour chaque grade, la liste des primes et indemnités qui sont remplacées par la PFR et celles qui ne sont pas cumulables avec cette dernière (toute modification ultérieure de cette liste devra être notifiée au comptable).

Pour toutes questions complémentaires relatives à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats, les administrations sont invitées à s'adresser au bureau compétent de la DGAFP (Bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail, B7).

Fait à Paris, le **14 AVR. 2009**

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique



Le directeur du budget

P/ Pour le Directeur du Budget
Le Chef de Service

Vincent BERJOT