



Paris le 5 août 2009

Secrétariat général

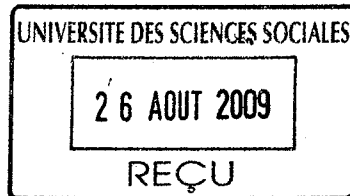
Direction générale
des ressources
humaines

Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle,
statutaires et de
l'action sanitaire
et sociale

Bureau
des études statutaires
et réglementaires

DGRH C 1-2
N° 2009-232
IC/ind/C/Att-PFR/Text/Circ
Circ_PFR_MESR

Affaire suivie par
Isabelle Casanova
Téléphone
01 55 55 38 31



La ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche

à

Mesdames et messieurs les présidents et
directeurs d'établissement d'enseignement
supérieur
Mesdames et messieurs les directeurs
d'établissement public à caractère administratif

Objet : Circulaire relative à l'application du nouveau dispositif indemnitaire intitulé prime de fonctions et de résultats (PFR).

Références : - Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la PFR et les deux arrêtés du même jour fixant respectivement les montants de référence de la PFR, et la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret précité du 22 décembre 2008, publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2008 ;

- Circulaire du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique FP n° 002184/DF-2BPSS-09-3049 du 14 avril 2009 ;

- Arrêté d'adhésion conjoint du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère de la santé et des sports, en cours de validation.

P.J. : 1 annexe réglementaire ; 1 annexe d'exemples de passage en 2009 des régimes indemnitaires actuels à la PFR.

Dans le cadre de l'accord partiel sur le pouvoir d'achat signé entre le Gouvernement et plusieurs syndicats de fonctionnaires le 21 février 2008, les pouvoirs publics ont entrepris de refonder la politique de rémunération afin de mieux prendre en compte à la fois les fonctions occupées et les résultats obtenus par les personnels, mesurés par de nouveaux instruments d'évaluation. La PFR a ainsi été instituée au bénéfice des agents de la filière administrative relevant de la fonction publique de l'Etat.

Au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la PFR est mise en œuvre à compter du 1^{er} octobre 2009 selon des dispositions transitoires (cf. III infra), le dernier trimestre 2009 permettant un travail approfondi sur les nouvelles règles du dispositif à partir du 1^{er} janvier 2010 (cf. II infra).

I - Economie générale du dispositif de la fonction publique

La PFR répond à deux objectifs : la possibilité de s'adapter à des pratiques de gestion diverses ainsi que la promotion de l'utilisation du régime indemnitaire dans le pilotage des ressources humaines et l'organisation de parcours de carrière. Il s'agit d'une démarche de modernisation de l'outil indemnitaire afin d'en faire un véritable levier de la politique de gestion des ressources humaines et d'incitation à la performance des agents.



La PFR permet, pour les personnels concernés, de simplifier et de clarifier les différents éléments de la rémunération, en regroupant dans une prime unique les multiples régimes indemnitaires existants. Elle est donc 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.

L'architecture de la PFR 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 (F)**, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales. Cette part repose sur une typologie et une cotation des postes à définir selon la nature des fonctions (niveau de responsabilités, encadrement de personnels, charges et contraintes de travail, sujétions particulières...). Le coefficient a vocation à rester stable quel que soit l'agent affecté, sauf si le contenu du poste évolue de manière significative.

- **une part liée aux résultats (R)** de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir, modulable de 0 à 6. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés. Elle a vocation à évoluer à la suite de l'entretien professionnel.

La part liée aux résultats individuels est attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service (NAS), et cela, dans les mêmes conditions et selon les mêmes critères qu'aux agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.

La part liée aux fonctions exercées est également attribuée aux agents logés, mais avec application d'un coefficient 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.

II - La PFR au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)

1. Champ des bénéficiaires

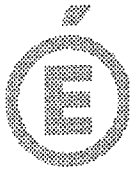
La PFR s'appliquera à compter du **1^{er} octobre 2009** aux personnels de catégorie A de la filière administrative.

Dès sa publication, un arrêté en cours de signature rendra ainsi bénéficiaires de la PFR, les personnels appartenant aux corps et à l'emploi suivants et exerçant dans les services et établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse, des sports et de la vie associative :

- les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, régis par le décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

- les conseillers d'administration scolaire et universitaire régis par le décret n° 83-1033 du 3 décembre 1983 modifié portant statuts particuliers des corps de l'administration scolaire et universitaire et fixant les dispositions applicables à l'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire ;

- les administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche régis par le décret n° 83-1033 du 3 décembre 1983 modifié portant statuts particuliers des corps de l'administration scolaire et universitaire et fixant les dispositions applicables à l'emploi de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire.



En revanche, les personnels détachés dans l'emploi de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur ou d'agent comptable (d'EPSCP ou de CROUS) ne relèvent pas du nouveau dispositif.

Le dispositif de la PFR sera étendu en 2010 aux secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

2. Devenir des indemnités actuelles

a) Indemnités remplacées par la PFR :

La PFR est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature, et se substitue donc aux régimes indemnitaires actuels suivants :

- les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- l'indemnité de gestion (IG) allouée aux personnels chargés des fonctions de directeur adjoint d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) ; de directeur d'un centre local des œuvres universitaires et scolaires (CLOUS) ; de directeur de structure de restauration et de structure d'hébergement universitaire ;
- l'indemnité de gestion allouée aux agents-comptables des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM), dans les conditions prévues par le dispositif transitoire du décret n° 2007-918 du 14 mai 2007 ;
- l'indemnité de régisseur ;
- les primes de fonctions informatiques ;
- l'indemnité de responsabilités administratives (IRA).

Les références réglementaires relatives à ces indemnités sont indiquées en annexe.

b) Indemnités cumulables avec la PFR :

L'arrêté interministériel du 22 décembre 2008 listant les indemnités qui sont cumulables avec la PFR est en cours de modification pour permettre le cumul de la PFR et des indemnités de caisse et de responsabilité perçues au titre des fonctions d'agent comptable dans les établissements publics de l'Etat.

La PFR est cumulable avec les dispositifs d'intéressement qui pourraient être mis en place en application de l'article L. 954-2 du code de l'éducation, ou avec les rémunérations susceptibles d'être versées dans le cadre d'activités de formation continue ou de conventions de recherche.

La PFR peut également se cumuler avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple l'indemnisation des frais de déplacement), et les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, GIPA...) qui sont d'une nature différente de la PFR.

Enfin, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est cumulable avec la PFR.

Les références réglementaires relatives à ces indemnités sont indiquées en annexe.



3. Détermination des deux parts

Les montants de référence et les plafonds applicables¹ correspondent à ceux fixés par l'arrêté interministériel du 22 décembre 2008 cité en références, à savoir :

Corps / emploi	Taux de référence		Total plafonds
	F	R	
ADAENES	1 750	1 600	20 100
APAENES	2 500	1 800	25 800
CASU	2 900	2 000	29 400
AENESR	2 900	2 000	29 400

a) Détermination de la part liée aux fonctions exercées (F) :

La PFR doit nécessairement s'appuyer sur une réflexion et une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers, dans le cadre de la construction de parcours professionnels permettant à l'agent soit d'aller vers un niveau de responsabilité plus élevé, soit de s'engager dans le développement de son niveau d'expertise.

Pour une même fonction, il est possible de définir différents niveaux d'emploi. Chaque niveau correspond à l'exercice de certaines responsabilités, degrés d'expérience ou conditions d'exercice, et tient compte, le cas échéant, de sujétions particulières. De ces éléments découle le coefficient affecté à la part F de la PFR.

Il est préconisé de ne pas établir une typologie trop détaillée 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.

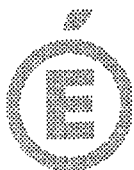
Le montant attribué au titre de la part F évoluera bien entendu à l'occasion des changements d'affectation de l'agent selon le coefficient affecté au nouveau poste.

b) Détermination de la part liée aux résultats individuels (R) :

Comme cela vous l'a déjà été indiqué, le coefficient lié aux résultats sera au moins égal à 1.

Le montant attribué au titre de la part R est appelé à évoluer, 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.

¹ Il s'agit des plafonds applicables en année pleine, qui doivent être proratisés en quart d'année au titre de 2009, compte tenu de la date de mise en œuvre du nouveau régime de la PFR (1^{er} octobre 2009).



c) Indépendance des deux parts :

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 R affectée d'un coefficient 1. A contrario, un agent qui occupe des fonctions à faible niveau de responsabilité, sans sujétion particulière, peut voir sa part F affectée d'un coefficient faible ; si cet agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés, il pourra percevoir une part R affectée d'un coefficient plus élevé.

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 cotation. 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 avec décimales entre le plancher et le plafond ainsi définis, sans que l'un ou l'autre soit nécessairement atteint.

d) Cas des personnels logés :

Les personnels logés par NAS doivent percevoir une part R calculée selon les mêmes modalités que pour les agents non logés ; en revanche, leur part F sera calculée dans une fourchette de coefficients comprise entre 0 et 3.

4. Modalités d'attribution et de versement de la PFR

a) Orientations générales relatives à la modulation des parts F et R :

De par l'économie générale du dispositif, le montant de la PFR servi est personnel et variable. Il est fixé chaque année par décision du responsable de service.

Le lien de l'indemnité avec un exercice effectif des fonctions donne à ce responsable la latitude de moduler l'attribution indemnitaire, lorsqu'un agent, absent pour une durée plus ou moins longue, ne peut plus être évaluée sur la période complète quant à sa valeur professionnelle et n'est pas en mesure de fournir les travaux ou de répondre aux sujétions relevant de ses pleines attributions.

Je vous rappelle qu'il est recommandé d'adopter une position bienveillante dans les modulations pour les congés de maternité et les congés de maladie résultant d'un accident du travail compte tenu de leur lien direct avec l'exercice des fonctions.

b) Versement de la PFR

En application des articles 5 et 6 du décret du 22 décembre 2008 précité, la PFR est versée mensuellement.

Néanmoins, une partie, voire la totalité de la part R peut être attribuée sous forme d'un versement exceptionnel, semestriel ou annuel. Le versement exceptionnel a vocation à reconnaître de manière plus visible l'accomplissement des objectifs assignés à un agent.



6 / 7

Le montant attribué au titre du versement exceptionnel de la part R est pris en compte pour l'appréciation du respect du plafond de la PFR, l'année au cours de laquelle il est versé.

Compte tenu de son objet, la part liée aux résultats individuels n'a pas vocation à être reconduite automatiquement en totalité d'une année sur l'autre par versement mensuel.

III - Dispositions transitoires liées à la mise en œuvre de la PFR à compter du 1^{er} octobre 2009

Lors du passage des régimes indemnitaires actuels à la PFR, les montants indemnitaires individuels seront a minima maintenus (en intégrant la revalorisation indemnitaire de 2009) et répartis entre la part F et la part R.

De plus, tout complément éventuel prévu en fin d'année 2009 sera intégré sous la forme d'un **versement exceptionnel**.

Le tableau annexé, non exhaustif quant aux situations rencontrées, présente quelques exemples de calculs possibles pour le passage des régimes indemnitaires actuels à la PFR.

IV - Consultation des instances représentatives des personnels

Outre l'information des partenaires sociaux sur le dispositif transitoire que vous aurez retenu, vous veillerez à consulter, avant la fin de l'année 2009, les organisations syndicales dans le cadre des comités techniques paritaires, sur l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR dans son dispositif pérenne :

- définition des catégories ou niveaux pour la typologie des postes ;
- cartographie des emplois des services au regard de la typologie des postes ;
- politique de modulation des montants et articulation avec les objectifs et les résultats.

**

La mise en œuvre de la PFR en 2009 s'effectue dans la limite des enveloppes indemnitaires dont vous disposez au titre de l'année 2009.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif aux enjeux importants tant pour les personnels que pour le fonctionnement des établissements.

Le secrétaire général

Pierre Yves Duwoye