



CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

## LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS (PFR)

### Questions/réponses



# LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

01

## QU'EST-CE QUE LA PFR ?

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) est un dispositif indemnitaire qui 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, 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 (de 4 à 6 catégories par grade) ;

- **une 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.

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part liée aux résultats individuels attribué à un agent est révisable en fonction des mérites et des résultats.

02

## LA RÉMUNÉRATION VA-T-ELLE BAISSER ?

**Non.**

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

03

## QUELLE EST LA PART DE LA PFR QUI RESTE FIXE ?

Il n'y a pas, à proprement parler, de part fixe distincte d'une part variable dans le dispositif de la PFR.

En revanche, le montant de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas être modifié sauf lorsque l'agent change d'affectation ou que le périmètre du poste évolue de manière significative. De même, la part liée aux résultats individuels connaît une évolution annuelle en lien avec ce qui a été versé les années précédentes.

04

## COMMENT S'ARTICULENT LES DEUX PARTS DE LA PFR ?

La PFR se décompose 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, est déterminée par rapport aux niveaux de responsabilité, d'expertise et de sujétions. **Elle 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 individuels, est déterminée par rapport aux conclusions de l'entretien d'évaluation. **Elle a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.**

À chaque part correspond un montant de référence qui peut être modulé par application d'un coefficient compris entre 1 et 6 pour la part liée aux fonctions et 0 et 6 pour la part liée aux résultats individuels. La modulation de chaque part est indépendante.

**Par exemple**, un agent peut être sur un poste à forte responsabilité affecté d'un coefficient 5 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 au coefficient 1.

*A contrario*, un agent qui occupe des fonctions de faible responsabilité, sans sujétion particulière, peut voir son poste affecté d'un coefficient réduit : si cet agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés, il pourra percevoir une part liée aux résultats individuels affectée d'un coefficient 5.

05

## QUELLE FORMATION POUR LES ÉVALUATEURS ?

L'ensemble des ministères qui expérimentent le dispositif d'entretien professionnel, qui a vocation à se substituer à l'entretien d'évaluation et à la notation, a mis en œuvre des actions d'information et de sensibilisation des cadres évaluateurs sur les enjeux de la réforme et les modalités d'application du dispositif.

En interne, aux ministères, des formations spécifiques à la conduite de l'entretien ont été programmées pour ces mêmes évaluateurs dans le cadre du plan de formation ministériel.

Ainsi, le ministère des Affaires étrangères et européennes, par exemple, a beaucoup communiqué sur la réforme, notamment par voie informatique, compte tenu de l'éloignement géographique de ses personnels. Des sessions de formation d'une demi-journée à destination des chefs de bureau et des directeurs ont été organisées dans ce cadre.

Le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales a, outre la diffusion d'informations à caractère statutaire (les textes, un modèle de fiche d'entretien) sur son site web, programmé un plan de formation en deux temps. Ce plan vise en premier lieu à assurer la constitution et la formation de formateurs internes, chargés de mettre en œuvre au plan local le dispositif de formation arrêté par la DRH du ministère. Ces formateurs forment, en second lieu, les agents chargés de conduire les entretiens professionnels (agents évaluateurs dans les services déconcentrés, personnels d'encadrement d'administration centrale...).

À l'instar de ce ministère, presque tous les ministères engagés dans la réforme ont choisi d'associer l'information par voie de circulaire et la formation des managers (ministère de la Culture et Communication, MINEFE, ministère de la Défense notamment).

06

## QUELLE EST LA MESURE DU RÉSULTAT ?

Il convient de distinguer entre « manière de servir » et « résultats individuels ».

La manière de servir correspond au savoir-être et au savoir-faire de l'agent. Comment remplit-il ses fonctions ? Dispose-t-il des compétences et des capacités requises pour l'exercice de sa profession ? Fait-il preuve de bonne volonté ? Est-il bien intégré à l'équipe au sein de laquelle il travaille ? Etc.

Les résultats individuels correspondent à la mesure de la performance, c'est-à-dire de l'atteinte par l'agent des objectifs qui lui ont été préalablement fixés. Ainsi l'entretien d'évaluation doit donner lieu à un dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur, d'une part, le bilan du travail accompli au regard des objectifs déterminés lors de l'entretien précédent, et, d'autre part, les objectifs pour l'année à venir.

07

## QUI LA MESURE ?

L'examen des résultats, c'est-à-dire de l'accomplissement des objectifs préalablement fixés, a lieu au cours de l'entretien d'évaluation, ou de l'entretien professionnel, entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

08

## QUEL EST LE RECOURS SI L'AGENT N'EST PAS D'ACCORD ?

L'entretien d'évaluation ou entretien professionnel ne constitue en aucun cas une instance de discussion sur le montant du régime indemnitaire des agents. Le recours, si cela est nécessaire, ne peut intervenir que :

- contre la décision de notation, si l'agent est noté ;
- contre le compte rendu de l'entretien professionnel, si l'agent bénéficie du dispositif expérimental de suppression de la notation (entretien professionnel).

Les deux voies de recours classiques que sont le recours hiérarchique auprès d'une autorité supérieure ou le recours contentieux devant le juge peuvent toujours être mise en œuvre.

Le décret du 17 septembre 2007 prévoit la possibilité, pour le fonctionnaire, d'exercer un recours gracieux devant son supérieur hiérarchique direct. Ce recours est un préalable indispensable à la saisine de la Commission administrative paritaire (CAP) qui se prononce en appel sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours devant l'autorité de proximité répond au double objectif de déconcentration et de responsabilisation managériale.

09

## QUE SE PASSE-T-IL SI L'AGENT N'A PAS D'ÉVALUATEUR ?

Ce cas de figure ne se présente pas dans l'administration puisque chaque agent a nécessairement un supérieur hiérarchique direct. Il appartient à chaque ministère de définir les modalités selon lesquelles il organise l'évaluation des agents et la modulation indemnitaire. Il faut rappeler que l'administration a obligation de procéder à l'évaluation de ses agents *a minima* tous les deux ans dans le cadre de la procédure de notation et d'évaluation ou tous les ans en cas d'expérimentation de l'entretien professionnel. Elle doit donc être en mesure de désigner une personne chargée de l'évaluation.

10

## LE MONTANT DE MES PRIMES SERA-T-IL MAINTENU ?

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

Ce qui signifie que le montant des primes ne baissera pas au motif du passage à la PFR. Le montant attribué au titre de la PFR est, cependant, susceptible d'être modifié au cours des années suivantes dès lors que l'agent serait nommé sur des fonctions affectées d'un coefficient supérieur (lié à une augmentation des responsabilités exercées, par exemple). Ce n'est que si l'évaluation conduisait au constat de l'absence d'atteinte des objectifs et de la détérioration de sa manière de servir que la part liée aux résultats individuels pourrait diminuer.

# QUI EST CONCERNÉ ?

11

## QUI SERA CONCERNÉ PAR LA PFR ?

La prime de fonctions et de résultats (PFR) concerne les 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, secrétaire des Affaires étrangères, etc.). Sont également éligibles les emplois de débouché de ces corps, tels que l'emploi de conseiller d'administration.

Un arrêté définira pour chaque ministère la liste des corps et emplois qui sont appelés à bénéficier de la prime de fonctions et de résultats.

12

## COMBIEN DE PERSONNES CONCERNÉES POTENTIELLEMENT ?

Les attachés et corps analogues en tout premier lieu (21 569 agents) puis, à moyen terme, l'ensemble des agents de la filière administrative de l'État au sens large soit environ 198 165 agents

13

## TOUS LES MINISTÈRES SONT-ILS CONCERNÉS ?

Tous les ministères rentreront dans le dispositif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Un arrêté fixera pour chaque ministère la liste des corps et emplois bénéficiaires.

14

## À QUELLE ÉCHÉANCE ?

Le décret prévoit que chaque ministère choisit librement la date à laquelle il intègre le dispositif de la prime de fonctions et de résultats.

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<sup>er</sup> janvier 2012.

15

## QUI SERONT LES PREMIERS CONCERNÉS ?

Dans un premier temps, il est prévu que les attachés, et les corps analogues, deviennent les premiers bénéficiaires de la PFR.

# ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

16

## COMMENT LA PART LIÉE AUX FONCTIONS PEUT-ELLE ÉVOLUER ?

À fonctions inchangées, le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR, sauf changement de poste ou modification du périmètre de compétence du poste occupé.

Par la suite, le montant attribué au titre de la **part liée aux fonctions** évoluera notamment à l'occasion des changements d'affectation pour tenir compte du niveau de responsabilité et des sujétions qui pèsent sur l'exercice des nouvelles fonctions.

17

## COMMENT LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS INDIVIDUELS PEUT-ELLE ÉVOLUER ?

**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.

18

## COMMENT LE MONTANT DE PART LIÉE AUX RÉSULTATS INDIVIDUELS EST-IL DÉTERMINÉ ? QUELLE PROCÉDURE D'ÉVALUATION ?

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats résulte notamment de la procédure d'évaluation.

Le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail de l'agent et le montant individuel. Il s'agit plutôt de favoriser une cohérence suffisante entre l'appréciation que l'administration fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la PFR.

### **Principe**

L'administration doit évaluer annuellement les agents et tenir compte de cette évaluation dans la fixation des montants de la part liée aux résultats individuels puis notifier aux agents suite à cette évaluation le montant de la part liée aux résultats individuels qui leur est attribuée.

Ce montant sera revu, à la hausse ou à la baisse, en fonction des résultats de l'évaluation.

Il est à noter que chaque ministère est libre, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

Il appartient, en outre, à chaque ministère de déterminer le calendrier de la procédure d'évaluation, dans le respect des périodicités par décret, et les modalités concrètes de traduction indemnitaire des résultats de l'évaluation.

19

## À QUEL RYTHME ?

Il est préconisé de procéder à une évaluation annuelle des agents. Le droit en vigueur impose une notation par période d'une durée maximale de deux ans. La fréquence de l'entretien professionnel est annuelle.

20

## **QUELLE EST LA TRANSPARENCE SUR L'ENVELOPPE DE CRÉDITS DE TITRE 2 DE CHAQUE MINISTÈRE ?**

L'enveloppe de crédits de titre 2 de chaque ministère est inscrite au projet de loi de finances. Il appartient à chaque ministère de communiquer sur le montant et les prévisions d'emploi de cette enveloppe.

21

## **LE CALENDRIER FIXÉ PAR MINISTÈRE DOIT-IL ÊTRE OBLIGATOIREMENT PUBLIC ?**

Chaque ministère détermine son propre calendrier tant en matière de procédure d'évaluation que d'attribution indemnitaire. Une communication sur le sujet a généralement lieu avec les représentants du personnel dans le cadre des Comités techniques paritaires (CTP).

22

## **QUEL EST LE MODE DE VERSEMENT ?**

La PFR est versée mensuellement ; toutefois, il est précisé que tout ou partie de la part liée aux résultats individuels peut être attribuée sous forme d'un bonus annuel, ou semestriel.

23

## **QUI CHOISIT LA PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS INDIVIDUELS ?**

Il appartient à chaque ministère de déterminer en cohérence avec sa politique de gestion des ressources humaines la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels (périodicité mensuelle plus bonus une à deux fois par an, bonus uniquement, etc.).

24

## **L'AGENT A-T-IL LE CHOIX ?**

Il appartient à chaque ministre d'organiser le fonctionnement de ses services, dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur. À ce titre, il définit, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, la périodicité de versement des régimes indemnitaires, et notamment les modalités concrètes de versement de la part liée aux résultats individuels de la PFR.

Les fonctionnaires sont, dans une situation statutaire et réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunération.

Toutefois, la mise en oeuvre de la PFR dans chaque ministère doit s'inscrire dans une démarche de dialogue avec les agents et leurs représentants.

Il convient de souligner que cette réforme dans son ensemble a été élaborée au terme d'une intense concertation menée par le ministère en charge de la Fonction publique avec l'ensemble des ministères, d'une part, et avec les partenaires sociaux, d'autre part.

# LA PFR ET LES AUTRES PRIMES

25

## QUE DEVIENNENT LES RÉGIMES INDEMNITAIRES EXISTANTS ?

Cette indemnité est 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.

26

## QUEL RÉGIME FISCAL ?

Le régime social et fiscal de la PFR est celui des autres primes et indemnités.

27

## COMMENT LA PFR S'ARTICULE-T-ELLE AVEC LES INDEMNITÉS EXISTANTES ?

La PFR se substitue aux différents régimes indemnitaires. Elle permet de simplifier et de clarifier les différents éléments de la rémunération. En effet, l'objectif de ce dispositif est de donner de la lisibilité aux agents en regroupant dans une prime unique les multiples régimes indemnitaires existants et de simplifier la gestion des rémunérations pour les administrations.

Certaines des indemnités « absorbées » par la PFR sont interministérielles (IFTS, prime de rendement, IFR) d'autres sont ministérielles (indemnité d'exercice des missions des préfectures, indemnité de polyvalence, etc.).

S'agissant du montant global des attributions indemnitaires des agents, il convient de préciser que les barèmes de la PFR sont calés sur les montants versés au titre des indemnités actuelles, en laissant des espaces d'évolution de la rémunération pour l'avenir.

28

## QUELLES SONT LES INDEMNITÉS CUMULABLES AVEC LA PFR ?

Seul un nombre limité de primes et indemnités pourront être cumulées avec la PFR. Il s'agit de dispositifs indemnitaires qui répondent à des problématiques particulières.

Par exemple : la prime de sujétions spéciales de l'administration pénitentiaire, l'indemnité liée à la participation aux activités de commémoration, l'indemnité pour sujétions particulières des cabinets ministériels ainsi que l'indemnité versée aux agents en fonctions au Secrétariat général du Gouvernement.

29

## LISTE DES PRIMES ET INDEMNITÉS RELEVANT DES EXCEPTIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 7 DU DÉCRET

MINISTÈRE	RÉFÉRENCE
<b>Ministère de la Justice</b>	- 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.
<b>Ministère de la Défense</b>	- décret n° 96-617 du 11 juillet 1996 portant attribution aux secrétaires généraux des services départementaux de l'Office national des anciens combattants et victime de guerre d'une indemnité au titre des charges liées à leur participations aux activités de commémoration.
<b>Secrétariat général du Gouvernement</b>	- 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.
<b>Ensemble des ministères et services généraux du Premier ministre</b>	- 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.

30

## QUE DEVIENT LA PRIME INFORMATIQUE ?

La prime informatique est intégrée dans la PFR. Elle n'est donc plus versée en tant que telle. Cependant, les montants correspondants ont vocation à être repris dans la part liée aux fonctions de la PFR, sans être identifiés spécifiquement.

31

## PEUT-ON CUMULER LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE AVEC LA PFR ?

La Nouvelle bonification indiciaire (NBI) peut-être cumulée avec le versement de la PFR. Cependant, la part de la PFR liée aux fonctions exercées peut apparaître comme faisant double emploi avec la NBI.

Pour le futur, il sera donc préconisé d'intégrer les montants de la NBI au sein de la part liée aux fonctions afin de faire bénéficier de montants plus élevés l'ensemble des agents exerçant des fonctions à responsabilités ou à sujétions particulières.

# COMMENT SONT DÉTERMINÉS LES MONTANTS INDIVIDUELS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS ?

32

## QUI DÉFINIT LES MONTANTS INDIVIDUELS ?

**Les montants individuels de la part liée aux fonctions sont déterminés par le chef de service** qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 maximum par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel (niveau de responsabilité, d'expertise et/ou de sujétion).

La cotation peut se contenter de proposer une grande typologie des emplois pouvant être occupés par les attachés exprimée en termes de parcours professionnel.

Il n'est pas préconisé d'opérer une cotation fine de l'ensemble des postes.

**Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés par le chef de service** en fonction de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, en lien notamment avec les conclusions de l'entretien d'évaluation.

Ils sont déterminés sur la base du montant attribué à l'agent l'année précédente et de la marge de modulation définie au niveau ministériel.

33

## LA COTATION DÉFINIE AU NIVEAU MINISTÉRIEL SERA-T-ELLE PUBLIQUE ?

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 cotation des postes ;
- éventuellement au niveau de chaque service, cartographie des emplois du service au regard de la grille de cotation des postes ;
- détermination des marges de modulation (utilisation des coefficients) sur chacune des deux parts ;
- politique d'attribution des montants individuels (lien entre objectifs, résultats atteints et attributions individuelles) ;
- information sur les montants moyens, maximum et minimum, pour chacune des deux parts, par niveau de poste et par grade.

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

34

## QUELLE FORMATION À L'ÉVALUATION DES CHEFS DE SERVICE ?

L'ensemble des ministères qui expérimentent le dispositif d'entretien professionnel, qui a vocation à se substituer à l'entretien d'évaluation et à la notation, a mis en œuvre des actions d'information et de sensibilisation des cadres évaluateurs sur les enjeux de la réforme et les modalités d'application du dispositif.

En interne aux ministères, des formations spécifiques à la conduite de l'entretien ont été programmées pour ces mêmes évaluateurs dans le cadre du plan de formation ministériel.

35

## COMMENT ÉVOLUENT LES MONTANTS INDIVIDUELS LIÉS AUX RÉSULTATS ?

Le montant de la part liée aux résultats individuels peut être **soit maintenu**, si aucune progression n'est constatée, **soit augmenté** si l'agent a atteint les objectifs qui lui ont été fixés et a gagné en compétence, **soit diminué** si l'agent n'a pas atteint ses objectifs et qu'il a fait preuve d'insuffisances dans sa manière de servir.

L'attribution du coefficient 0 de la part liée aux résultats individuels a vocation à constituer une exception.

Une notification individuelle sera effectuée, annuellement, auprès de chaque agent.

36

## QUI VA PROCÉDER À LA COTATION DES POSTES ?

Chaque ministère définit des niveaux d'emploi par corps ou grade (2 à 6 maximum).

À chaque niveau correspond l'exercice de certaines responsabilités, expertises ou sujétions. 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 ou catégories.

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

37

## LES AGENTS LOGÉS PAR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE LA PFR ?

**La PFR peut être versée aux agents logés par nécessité absolue de service.**

Mais 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.**

Cet abattement, compris entre 50 % et 100 % du montant attribué à un agent exerçant le même niveau de fonctions mais ne bénéficiant pas d'un logement, résulte de la prise en compte de l'attribution d'un logement de fonction. 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 dans les mêmes conditions que les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.**

38

## QU'EST-CE QUE LE VERSEMENT EXCEPTIONNEL ?

Le « versement exceptionnel » s'apparente à un bonus, c'est-à-dire un montant d'indemnité versé une ou deux fois par an. Il 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.

39

## QUI DÉCIDE DU VERSEMENT EXCEPTIONNEL ET DE SON MONTANT ?

Il appartient à chaque ministère de déterminer en cohérence avec sa politique de gestion des ressources humaines la périodicité de versement de la part liée aux résultats individuels (périodicité mensuelle plus bonus une à deux fois par an, bonus uniquement, etc.).

Le chef de service, dans le cadre des directives arrêtées au niveau ministériel, est responsable des attributions individuelles.

40

## QUE SIGNIFIE LE « RÉEXAMEN ANNUEL » DES MONTANTS INDIVIDUELS DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS ?

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 ».

Il ne s'agit pas de repartir à zéro chaque année dans l'attente des conclusions de l'entretien d'évaluation. L'idée est de prendre comme base les attributions antérieures (hors bonus) à partir desquelles le montant individuel annuel sera défini.

Cependant, le montant individuel de la part liée aux résultats individuels ne constitue pas un acquis. Pour conserver le montant attribué l'année précédente, l'agent doit réaliser les mêmes performances et maintenir son implication professionnelle. Ce montant progressera si l'agent atteint les objectifs qui lui ont été assignés et/ou monte en compétence, fait preuve d'un plus grand investissement sur ses fonctions, etc.

Le montant est également susceptible d'être revu à la baisse lorsque l'agent n'atteint pas ses objectifs, sauf causes indépendantes de sa volonté, et se désinvestit de ses fonctions.

À titre d'exemple, dans un ministère X, l'évaluation de l'année n-1 a lieu en septembre n. Sur la base de cette évaluation, l'agent bénéficie ou non d'une attribution exceptionnelle (bonus) de la part liée aux résultats individuels versée sur la paye de décembre n. De janvier à mars, l'agent reçoit le montant mensuel de la part liée aux résultats individuels perçu l'année n (hors bonus). Puis en mars n+1, le ministère notifie le montant de la part liée aux résultats individuels qui sera versé mensuellement à l'agent : ce montant est calculé en tenant compte de l'appréciation du travail de l'agent telle que mentionnée dans son évaluation.

# LA PFR ET LES COTISATIONS RETRAITE

41

## COMMENT SE CALCULERA MA PENSION ? LA PART FONCTIONNELLE ET LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS INDIVIDUELS SERONT-ELLES TOUTES DEUX PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DE MA RETRAITE ?

Les montants perçus au titre de la PFR ouvrent droit à cotisation pour pension dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Ainsi, le régime de retraite applicable à la PFR ne diffère pas de celui applicable aux autres primes et indemnités. Il est identique pour les deux parts.