

*Paris, le 18 mai 2010*

**Prime de fonctions et de résultats : cartographie des emplois de catégorie B**

**(compte rendu de la réunion de concertation du 29 avril 2010)**

Lors d'une réunion de concertation du 29 avril 2010, l'administration a présenté aux organisations syndicales la cartographie des secrétaires de chancellerie prévue dans le cadre de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

L'administration avait déjà mené un travail de cartographie des emplois A, avec définition des fiches de poste, missions et compétences requises, avant la mise en place de la PFR. Cette cartographie a débuté par l'encadrement supérieur (réduction du nombre de directeurs généraux de 16 à 8, différenciation entre sous-directeurs de catégorie 3 et 4...), et s'est poursuivie au niveau des chefs de bureau en fonction notamment du niveau d'encadrement (2 agents vs. 20/30 agents). Cet exercice ne s'est pas fait « sans difficultés ». Comme pour les A, la cartographie des emplois B devra faire l'objet d'une révision périodique, afin de prendre en compte les changements de structures et d'attributions des postes.

L'administration précise qu'« elle souhaitait depuis longtemps mieux prendre en compte les fonctions exercées par les agents de catégorie B, car il n'y avait pour ces derniers que deux supports de primes (les IFTS<sup>1</sup> et la PR<sup>2</sup>) et ils étaient exclus de l'IFR<sup>3</sup>. Il manquait donc un troisième étage pour la prise en compte des fonctions, ce qui est désormais possible avec la PFR, d'autant plus qu'un plafond dérogatoire plus élevé a été obtenu pour les secrétaires de chancellerie. »

Le classement des fonctions des SCH s'opère selon trois catégories (cat. 1 : taux expert, cat. 2 : taux sujétions, cat. 3 : taux moyen), « selon le degré et le niveau de responsabilité, d'encadrement, de disponibilité, de technicité, de sensibilité et d'attractivité du poste. Un SCH de classe normale peut donc se trouver au taux expert et un SCH de classe exceptionnelle au taux moyen. La cartographie n'est donc pas fonction du grade (qui définit l'indice), mais des fonctions exercées. »

Le même exercice de cartographie sera effectué à l'étranger dans le cadre de la réforme des indemnités de résidence avec déclinaison des postes de travail des agents de catégorie C, où l'IR pourra varier d'un poste de travail à l'autre dans un même pays, selon les fonctions exercées.

La cartographie s'effectue en plusieurs étapes : travail de base RH1-RH2 transmis à tous les services (seuls deux ou trois services n'ont pas encore répondu) en vue de réajustements, concertation syndicale, péréquation d'ensemble, visa du Secrétaire général et du CBCM et enfin publication. L'administration précise qu'aucun quota n'a été fixé au préalable.

---

<sup>1</sup> Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

<sup>2</sup> Prime de rendement.

<sup>3</sup> Indemnité de fonctions et de résultats.

La cartographie B comporte 430 postes (250 en catégorie A), répartis comme suit : entre 10-15% en catégorie 1, 20-25% en catégorie 2, le reste en catégorie 3. La revalorisation de base des primes s'établira autour de 10-12% pour la catégorie 3, 20-22% pour la catégorie 2 et d'environ 30% pour la catégorie 1.

La DRH espère une entrée en vigueur rétroactive de la cartographie B au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Sauf erreur manifeste (agents oubliés, promus...), elle ne sera pas révisée au coup par coup (pas de « self-service »), car ce serait la porte ouverte à la subjectivité.

### **Intervention de la CFDT-MAE :**

Notre première interrogation porte sur la méthode et les critères retenus pour élaborer la cartographie (y compris d'ailleurs celle des A) : difficulté de la matière, responsabilité d'encadrement, gestion de crédits, sujétions... ? Quelles instructions ont été données aux services pour déterminer les différents taux des postes de travail ? La CFDT a pris note que les services n'étaient pas limités en terme d'attribution de taux majorés, et donc d'enveloppe budgétaire.

A travers quelques exemples d'anomalies possibles relayés auprès de l'administration, la cartographie des emplois B montre qu'elle comporte, à postes et fonctions égales, son lot de « laissés-pour-compte », entraînant des inégalités de traitement difficilement compréhensibles et génératrices de frustrations et de tensions entre les services, à l'instar des catégories A avec par exemple, des chefs de bureau du SCEC moins bien payés (cat. 6) que les chefs de bureau de la DAF (cat. 5).

Par ailleurs, la CFDT ne peut pas se contenter de la simple consultation des chefs de service pour établir la cartographie, car là aussi, les risques de privilégier tel agent par rapport à tel autre, pour des raisons subjectives et/ou d'affinités personnelles, ne sont pas à écarter.

Autres effets pervers possibles : la cartographie risque de créer de l'inertie dans les mouvements de postes de centrale bien dotés. D'un autre côté, certains postes B risquent d'être dévalorisés avec les conséquences que l'on imagine sur les promotions et le refus d'aller sur certaines fonctions. Il ne faut donc pas hésiter à ouvrir des taux experts pour motiver les agents à occuper des postes complexes, voire pénibles, faute de quoi l'administration ne devra pas s'étonner de ne pas trouver « preneur » sur les postes qui n'attirent pas les foules.

Enfin, pour la CFDT, le fait de travailler à Paris ou à Nantes ne doit pas être un critère discriminant (positif ou négatif), mais la complexité du travail effectué doit en être un, comme évoqué plus haut. A cet égard, elle souhaite disposer d'un comparatif d'attribution des taux majorés entre Nantes et Paris.

En conclusion, si les services sont d'emblée enfermés dans des limites préétablies en matière d'attribution des postes à taux majorés, si on a des restrictions d'emblée, la méthode retenue ne peut pas fonctionner.

Enfin, La CFDT souhaite connaître les montants et pourcentages d'augmentation des différents taux de la cartographie B et à partir de quand ils seront applicables.

Afin que cet exercice soit le plus objectif et le plus cohérent possible, elle souhaite prendre date pour une prochaine réunion afin de faire le point sur les cartographies A et B, mais également sur la campagne d'évaluation.

### **Réponses de l'administration :**

« La PFR a été imposée par la DGAFP. L'administration a opté pour une intégration rapide des B dans la PFR, afin d'éviter que les retours catégoriels ne leur échappent une nouvelle fois. Elle s'est efforcée de faire en sorte que l'entrée dans la PFR se fasse dans les meilleures conditions possibles pour les agents.

Elle ne cherche pas pour autant à minimiser les risques liés au mérite, mais l'exercice s'est voulu ouvert et transparent alors qu'il était complètement occulte auparavant. Une péréquation visera à harmoniser l'ensemble de l'exercice et la cartographie sera publiée sur diplomonet. Les chefs de service devront donc expliquer eux-mêmes à leurs agents pourquoi tel poste mérite davantage d'être en catégorie 1, 2 ou 3, que tel autre poste. La cartographie doit se faire non pas « intuitu personae », mais en fonction du poste de travail qui seul compte, même s'il est impossible d'écarter toute subjectivité. Le classement doit prendre en compte la complexité des dossiers. Sur certains postes, la DRH rencontre souvent des difficultés pour trouver des candidats. Il est donc normal que les agents soient dédommagés en retour pour le stress et la charge de travail subis. Il s'agit d'un correctif pour reconnaître la compétence et la disponibilité et compenser la pénibilité, de la même manière qu'il n'est pas normal qu'un poste dont la charge de travail est faible soit au taux expert. »

S'agissant des postes soulevant des interrogations de la part des organisations syndicales, l'administration reviendra vers les chefs de service pour leur demander de vérifier à nouveau l'adéquation avec la catégorie retenue.

« Le risque d'inertie n'est pas à écarter sur les postes mieux rémunérés, mais il n'est pas certain que les agents s'accrocheront longtemps sur un poste tendu : en effet, si ce dernier est difficile et fatigant, le taux de rotation sera très fort. Les agents n'auront pas envie de rester éternellement sur un poste tendu, même s'il est bien payé, et préféreront occuper un poste moins bien payé mais plus calme. Quant à la frustration que pourrait générer un poste insuffisamment coté, il sera toujours possible à l'agent de changer d'affectation. Cette différenciation se retrouve également à l'étranger (exemple : différence d'IR entre la Tunisie et l'Algérie ...). Ce qu'il faut éviter, c'est une prime indue sur une fonction facile. »

A la demande de la CFDT, une prochaine réunion de travail fera le point sur la mise en place de la PFR au MAEE, tant sur l'aspect fonctionnel que sur l'aspect résultats.

L'administration explique ensuite que « les SESIC ne sont pas lésés par leur non-intégration momentanée dans la PFR. Les agents de cette filière technique ont été retirés à la dernière minute de la PFR, en raison de difficultés liées à la prise en compte de la prime informatique. L'administration ne souhaitait pas réformer la PI à la « va-vite », sans réflexion approfondie. La filière des SI n'ayant pas obligation de rentrer tout de suite dans la PFR, l'administration a jugé préférable de traiter cette question un peu plus tard. Les ASIC/SEIC ne sont donc pas brimés, ni victimes de ce contretemps. A noter que les assistants des services sociaux, les chargés d'études et les conservateurs des archives sont également exclus de la PFR. »

S'agissant de la NBI, l'administration estime qu'« une piste de réflexion pourrait consister à la redéployer en partie, lors des mouvements, au profit des agents de catégorie C, dont les plafonds de prime sont atteints, ceci afin de valoriser certaines fonctions<sup>4</sup>. »

« S'agissant de la fonctionnalisation des postes de catégorie C à l'étranger, celle-ci suppose au préalable un travail précis de cartographie, poste par poste, fonction par fonction, à l'instar de ce qui se fait déjà dans le réseau culturel. La réforme a redémarré avec le lancement du Corinte<sup>5</sup>, sous le pilotage du Secrétaire général du Quai d'Orsay. La première phase de réduction des groupes d'IR et de mise en cohérence des grilles ne pourra vraisemblablement pas démarrer cette année. Cet exercice pourrait ne pas être « gagnant-gagnant » pour tous (beaucoup de perdants en catégorie A et de gagnants en catégorie C). A cela s'ajoute la difficulté supplémentaire que Bercy impose désormais le mérite dans les IR. »

« S'agissant enfin de la modulation, le montant maximum de la part individuelle modulable au mérite pourrait être porté à 2.200 € pour les B et à 4.000 € pour les A, la répartition entre part de base et part modulable restant inchangée. Répondant à une question de la CFDT, l'administration confirme que la

---

<sup>4</sup> Il s'agit justement d'une ancienne revendication de la CFDT, ce dont nous nous réjouissons (cf. Lettre du Syndicat CFDT-MAE n°175 – juin 2008, p.3).

<sup>5</sup> Comité interministériel des réseaux internationaux de l'Etat.

modulation au mérite ne portera que sur ces montants, mais ne concernera pas la part de base, du moins pour le moment<sup>6</sup>. »

### Commentaires de la CFDT-MAE :

L'augmentation des primes pour les agents de catégorie B ne peut pas être mise au crédit de la PFR : il s'agit avant tout d'un rattrapage.

La PFR, y compris dans sa composante fonctionnelle, aggrave les écarts salariaux susceptibles de générer des tensions entre les services et entre les agents.

Lors de l'entrée en vigueur de la PFR pour les agents de catégorie A, nous attirons l'attention de l'administration sur les risques d'arbitraire et de favoritisme liés à cette prime. Avec la mise en place de la PFR pour les agents de catégorie B, nos craintes d'une « prime à hauts risques » sont renforcées.

Le cas des agents de catégorie C est un peu différent puisqu'ils ne sont pas (encore) concernés par la PFR, mais leurs rémunérations devront être revalorisées tant à l'administration centrale qu'à l'étranger, ce que nous ne manquerons pas de rappeler à l'administration dans le cadre du groupe de travail catégorie C demandé par la CFDT<sup>7</sup>./.

---

<sup>6</sup> Raison de plus de rester vigilant !

<sup>7</sup> Voir LDS n°191 – février 2010 « spéciale catégorie C », notamment plate-forme revendicative, p.2.