

PRIME



## SMISP-Info SPECIAL PFR

24 septembre 2012 - N°8

### SPECIAL PRIMES FONCTIONS RESULTATS : le SMISP vous informe

Interview dans « Acteurs publics » 28 juin 2012 de Marylise LEBRANCHU, ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique:

Question : « Faut-il mettre un coup d'arrêt à la politique des primes au mérite ? »

Réponse : « L'exemple des magistrats et des policiers illustre que cette politique a été une énorme erreur. On a sombré dans la caricature. Personne n'est contre les évaluations, mais les fonctionnaires ont déjà subi la stigmatisation, la culpabilisation et puis, par la culture du chiffre et des primes, les agents et les services ont été mis en concurrence. Cela doit cesser.». <http://www.acteurspublics.com/2012/06/28/marylise-lebranchu-durant-cinq-ans-les-fonctionnaires-ont-ete-meprises>

### Qu'est ce que la PFR ?

La rémunération d'un fonctionnaire comprend : **son salaire** qui peut faire l'objet d'augmentations par majoration générale du point d'indice ou par évolution individuelle de ses grades et échelons de carrière et **des primes** qui peuvent être individuelles et/ou collectives et basées ou non sur la « performance » individuelle et/ou collective.

La prime de fonctions et de résultats ou PFR constitue une « *refondation profonde du régime indemnitaire actuel* », se substituant aux primes actuelles (pour les MIS, « indemnités de technicité » et autres « indemnités spéciales ») sur le principe d'une individualisation de la rémunération. Elle repose sur 2 éléments: les fonctions (F) et les résultats (R):

\* les fonctions occupées par l'agent déterminent un « niveau du poste » qui tient compte « *des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales* » ; chaque poste fait l'objet d'une cotation et le montant de cette part de la prime sera égal au montant de référence multiplié par un coefficient de 1 à 6

\* les résultats de l'agent dans son activité, au regard des objectifs qui lui ont été assignés et de sa manière de servir. Ces éléments doivent être appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle. Le montant est calculé là aussi à partir d'un montant de référence multiplié par un coefficient de 0 à 6.

L'idée de la PFR fait son chemin, au sein de la fonction publique d'Etat et dans les autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière) à grand renfort d'arrêtés (fixant les montants des parts F et R) puis de « circulaires » et autres « notes de service » (typologies des postes, coefficients multiplicateurs, plafonds,...), laissant toutefois d'importantes marges de manœuvres aux directions.

Le texte initial est le décret 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats pour les « **corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière** » avec mise en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. L'arrêté du 7 janvier 2009 fixe les montants de la PFR pour les attachés et attachés principaux d'administration centrale et des services déconcentrés ou d'établissements publics et celui du 9 octobre 2009 ceux des administrateurs civils et emplois fonctionnels de l'administration centrale. La circulaire DGAFP 002184 du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la PFR détaille avec une précision technocratique : champ d'application et organisation, cas particuliers, modalités de versement, régime d'exclusivité,... et un bref paragraphe de 24 pages indique « qu'il est préconisé que les organisations syndicales soient informées » : une délicate attention !!

Néanmoins, le principe de la PFR s'insinue dans tous les ministères et corps : Education nationale (prime à la performance des enseignants, prime aux résultats des recteurs), services du Premier ministre, Economie et Finances, Défense (arrêtés du 7 janvier 2012), corps de direction de la fonction publique hospitalière : directeurs d'hôpital, des soins et d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (circulaire du 19 juin 2012). Ses promoteurs mettent en avant notamment : la possibilité de déplafonnement des primes, la motivation qu'elle entraîne chez les agents, la possibilité de prendre en compte les sujétions liées à certains postes.

Comme à l'accoutumée, la stratégie de l'administration reste inchangée pour introduire ce changement : dialogue social minimum, application successive aux différents corps pour fragmenter d'éventuelles réactions en sous-ensembles corporatistes et casser la solidarité entre agents.

## La PFR dans les ministères chargés des affaires sociales

Notre ministère s'engouffre dans le changement !!... La DRH des ministères sociaux, Mme KIRRY, en fait un des axes de la « *politique générale de gestion à la performance des agents de la fonction publique d'Etat* », « *l'un des leviers de la politique des ministères en matière de ressources humaines* », et vante particulièrement « *ses objectifs de simplification et de transparence* », sa contribution « *à la définition de parcours professionnels* »; elle la considère également comme un « *facteur de mobilité* ».

Les DGARS, pour leur part, semblent attendre avec impatience ce nouvel instrument de pouvoir et ont engagé, dès 2011, des expériences d'introduction de « modulation » des primes. Dans une note en date du 10 octobre 2011 et destinée aux personnels de droit public de catégorie A, le DGARS de la région Centre affirme ainsi clairement, « qu'il s'agit d'anticiper le passage à la PFR » !!

**Des supports réglementaires** : au-delà des textes généraux (décret du 22/12/2008 et arrêté du 07/01/2009), plusieurs textes spécifiques sont publiés:

- arrêtés du 16 février 2012 fixant corps, emplois et montants de référence de la PFR dans les services des ministères chargés des affaires sociales (un pour les IASS et un pour les inspecteurs jeunesse et sports)
- notes de service N° DRH/DRH1A/DAGEMO/2012/169 du 18 avril 2012 relative à la mise en œuvre de la PFR pour les attachés d'administration des affaires sociales et N° DRH/DRH1/2012/203 du 10 mai 2012 relative à la mise en œuvre de la PFR pour les IASS et les inspecteurs jeunesse et sports

Il faut noter que rien n'obligeait le ministère chargé de la santé d'engager, dès 2012, la mise en œuvre de la PFR chez les IASS et les IJS car le décret de 2008 ne la rendait obligatoire que pour les attachés. Sa généralisation aux autres agents de catégorie A semblait même prévue pour 2013.

### **Les réactions syndicales ne se font pas attendre !**

Dès le Comité Technique Ministériel (CTM) du 3 avril 2012, un refus unanime de l'ensemble des syndicats est exprimé et l'UNSA par le SNIASS-UNSA fait en ce sens une déclaration. Ce refus est exprimé également lors de la CAP des Ingénieurs d'Etudes Sanitaires du 13 avril 2012 ou FO dénonce le fait que le ministère demande un taux de prime de 80% du taux moyen pour les agents nouvellement affectés, mais laisse ensuite la responsabilité aux DGARS d'augmenter ou non ce pourcentage, sans fixer de règle du jeu ouvrant la possibilité de fondre le pourcentage de primes "récupéré" sur les nouveaux arrivants dans la masse salariale de l'ARS.

Malgré cette opposition forte, la note de service est publiée sans changement le 18 avril, montrant le peu de cas que la DRH et le Secrétariat Général du ministère font du dialogue social ! Le SNIASS, quant à lui, a lancé une pétition ([www.sniass.fr](http://www.sniass.fr)).

### **Changement de gouvernement = changement de doctrine, la raison l'emporte :**

**28 juin 2012** : déclaration de Mme Lebranchu sur le principe même de la PFR dans la fonction publique

**9 juillet 2012** : le sujet de la PFR est inscrit à l'ordre du jour du Comité National de Concertation à la demande de l'UNSA et à l'initiative du SMISP. A cette occasion, une déclaration de l'UNSA est lue en séance ; Mme Wargon répond que la note de service du 10 mai 2012 sera appliquée mais qu'elle s'engage à limiter l'impact de la PFR pour les indemnités 2012. La DRH et le SG font pression sur les IASS en liant la mise en œuvre de la PFR à l'augmentation des plafonds indemnitaires, alors que rien ne lie ces deux éléments.

**9 et 10 juillet 2012** : La conférence sociale nationale a lieu, rebattant les cartes en mettant en avant la nécessité d'un dialogue social avant tout projet.

**13 juillet 2012** : lors du CTM, les syndicats du secteur santé et affaires sociales (CFDT, CGT, FO, UNSA mais aussi la FSU) donnent lecture d'une déclaration commune demandant « *le retrait de la PFR dans les ministères sociaux et, dans l'attente, un moratoire pour son application* ». Le directeur de cabinet de Mme Touraine, Mr Nevache, annonce l'abrogation de la note de service du 10 mai 2012 sur la PFR des IASS et des IJS et, dans l'attente des décisions du niveau interministériel pour la suppression ou la redéfinition de la PFR, indique qu'un dispositif provisoire sera mis en place pour 2012.

**18 juillet 2012** : nouveau message intersyndical (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU) adressé aux ministres

**24 juillet 2012**: lors d'une séance exceptionnelle du CTM, la note de service du 10 mai 2012 est retirée (la PFR ne sera donc pas appliquée en 2012 pour les IASS et IJS) avec l'engagement d'une négociation en septembre (les arrêtés du 16 février fixant corps, emplois et montants de référence de la PFR dans les services des ministères chargés des affaires sociales, eux, restent cependant en vigueur !).

## Les effets pervers de la PFR

### Une volonté politique insidieuse

Une abondante littérature sociologique (Vincent de Gaulezac, "Travail, les raisons de la colère", Seuil 2011; Yves Clot, "Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psycho-sociaux", La découverte 2010) et économique (Marc Mousli, « Les limites de l'individualisation des salaires », *Alternatives économiques*, n°201, avril 2011) traite des effets pervers de ce mode de rémunération dans le cadre plus général de stratégies politico-économiques plus ou moins implicites mais largement intériorisées par nos grands gestionnaires administratifs.

Le collectif de « l'Appel des appels » dans ses diverses productions ([www.appeldesappels.org](http://www.appeldesappels.org)) porte une analyse très pertinente : « *Ce qui est en jeu, avec les techniques de pouvoir inspirées du management - la fixation des objectifs, la mesure des scores, le système de sanctions-récompenses - c'est la mise au pas des professionnels, la destruction de toute autonomie par la concurrence et leur domination par une hiérarchie renforcée.* », « *Ce sont les gouvernés qui sont évalués, jamais les véritables gouvernants* », « *L'évaluation, ses méthodes d'entretien individuel, ses principes de mesure quantitative, sa logique de responsabilisation, ses pratiques d'étalonnage, largement inspirés du secteur privé, sont des techniques de pouvoir et des dispositifs de contrôle dont le principe pourrait s'énoncer ainsi: « Surveiller mieux pour faire semblant de produire plus.* », « *L'évaluation est un moyen d'éviction des déviants, des non-conformes envoyés derechef chez le responsable des ressources humaines. L'évaluation sert à se débarrasser socialement des prétendus non-performants, selon une méthode qu'il faut bien appeler un eugénisme économique* ».

La PFR doit être envisagée dans le contexte plus global d'un changement dans la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, et reliée à la RGPP et au contexte de crise : gel de la politique salariale dans la fonction publique (pas d'augmentation de la valeur du point indiciaire), élaboration des répertoires des emplois-types et nouvelles modalités de l'entretien professionnel. L'objectif non avoué serait de « casser » la grille indiciaire en limitant la part indiciaire de la rémunération, sur laquelle est fait le calcul des retraites, au profit d'éléments flexibles basés sur la cotation des postes et d'éléments variables basés sur la performance.

L'ensemble constitue une véritable « machine de guerre » contre le statut général des fonctionnaires, les corps et les grades, avec une remise en cause des garanties collectives des agents.

### Les dérives possibles (et attendues !!) pour les agents

\* Un **système compliqué** peu lisible pour les agents : typologies et cotations des postes, coefficients, plafonds, détermination des objectifs à atteindre et de leur quantification,...

\* Une **source importante d'inégalités** entre ARS ou dans une ARS entre siège et DT pour un même poste, entre services ou départements, entre agents d'un même corps, au sein d'un même service, risque augmenté si des latitudes importantes sont laissées aux directeurs sans harmonisation nationale

\* Une **forme de pression** : la distinction entre le grade et la fonction est remise en cause puisqu'une partie de la rémunération est liée au poste occupé et la rémunération totale peut varier d'une année à l'autre. Il y a fort à parier que si un agent atteint ses objectifs au cours d'une année, d'autres plus nombreux ou plus ambitieux seront fixés l'année suivante à tenir absolument pour garder sa prime (faut-il rappeler la situation à France-Télécom)

\* Un **risque d'arbitraire, d'injustice et de dépendance hiérarchique** favorisé par l'hyperhiérarchisation et la multiplication des échelons intermédiaires. Le budget des primes étant globale, il faut obligatoirement, pour donner plus aux uns, diminuer d'autres. La prise en compte des situations particulières (problèmes personnels ou familiaux, mauvais état de santé...) modifiant la « performance » d'agents n'est pas envisagée. Enfin, la « docilité » hiérarchique sera récompensée, mettant en cause l'indépendance des avis et rapports d'inspection, nous plaçant en contradiction avec le code de déontologie: « Un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui auraient pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins » (article R. 4127-95 et article R. 4127-97 du code de la santé publique)

\* Un **frein à la mobilité fonctionnelle ou géographique**: dépendance au poste occupé, recherche des postes les mieux cotés, effet dévaluant et démobilisateur chez les moins cotés, culpabilisation en cas d'objectifs non atteints,... qui risque de figer des organisations déjà passablement rigides

\* Un **isolement des agents et une augmentation des risques psycho-sociaux**: concurrence entre agents, développement de stratégies individuelles, comportements opportunistes nuisibles à l'efficacité collective et brisant les solidarités professionnelles au sein des équipes de travail, alors même que la « transversalité » est prônée dans la politique de communication des ARS et que les sujets complexes de santé publique sont caractérisés par la multiplicité d'acteurs et que les résultats obtenus dépendent des efforts collectifs, de l'intervention d'agents extérieurs mais aussi des moyens alloués aux agents et de la qualité du management !!

## PFR : le SMISP reste mobilisé

Il y a fort à parier que la PFR comme d'autres méthodes de « gestion » des ressources humaines est inscrite dans le « logiciel de pensée » de nos gestionnaires et managers, au même titre que les paradigmes du « new public management » ; en outre, la plupart croient même de bonne foi à l'utilité des ces méthodes et à leurs « bienfaits » pour les agents. On peut craindre qu'elle ne soit pas réellement remise en cause mais réapparaisse prochainement dans le cadre, cette fois, d'un véritable dialogue social.

Dans les ARS, la confrontation des cultures, en raison de la cohabitation avec les agents de l'assurance-maladie qui font déjà l'objet d'attribution de « points de compétence », sert de prétexte à une homogénéisation de la « gestion des ressources humaines » avec une convergence qui se fait toujours dans le même sens d'une « privatisation » des conditions de travail.

### Les actions prévues

\* Refus syndical du SMISP, et plus globalement avec l'UNSA au niveau national, du principe de la PFR tant sur la forme que sur le fond et surtout dans le contexte actuel déjà très difficile : risques psycho-sociaux, application de la RGPP, non valorisation du salaire des fonctionnaires,...

\* Consignes à tous les représentants syndicaux SMISP/UNSA dans les ARS et en centrale de refuser toute négociation sur une mesure qui est suspendue : refus de l'inscrire à l'ordre du jour des CA et a fortiori d'en discuter

\* Appel à tous les syndiqués SMISP de prêter une attention toute particulière sur des ersatz de PFR proposés ici ou là par des DGARS (cf. initiative du DGARS du Centre) ou sur des mesures ou demandes individuelles portées par leur hiérarchie sur le sujet

\* Demandes portées au niveau national par le SMISP et en intersyndicale :

- maintenir le front intersyndical, notamment arrêter une position commune si d'éventuelles négociations sont proposées à la rentrée (il est fort probable que nos responsables reviendront à la charge)
- développer une évaluation remontante par les agents de leurs supérieurs hiérarchiques : directeurs et hiérarchie intermédiaire, sur leurs capacités managériales
- travailler sur des primes de résultats collectives et introduire dans les résultats d'une équipe le lien avec les moyens attribués et le management de l'équipe
- *pour les MISP, saisir l'Ordre National des médecins sur les conflits entre PFR et déontologie*

## Vie syndicale

**6 septembre 2012** : une délégation du SMISP s'est rendue au cabinet de Mme Touraine afin de rencontrer, à sa demande, M. Djillali ANNANE, conseiller pour l'enseignement médical et la recherche. En l'absence de ce dernier, retenu par d'autres obligations, nous avons été reçus par Mme Eve PARIER, ex DRH de l'hôpital de Versailles, conseillère pour les personnels hospitaliers au pôle « Organisation territoriale des soins ». Nous avons donc « rembobiné la bande » et redonné une nième fois nos interrogations et revendications sur l'avenir de la santé publique, la situation en ARS et en centrale et les statut et place des MISP. Nous avons insisté sur la dégradation qualitative de nos missions principales (veille et sécurité sanitaire, inspection, mise en œuvre des programmes de santé,...) et sur les conflits d'intérêts en ARS et clairement mis en garde sur les risques sanitaires qu'un tel état de fait pourrait engendrer. **A force d'être écoutés serons-nous un jour entendus ?**

**16 octobre 2012 CAP de « promotion »** : par ailleurs, le SMISP a exigé que durant cette CAP soient aussi examinées les demandes de mutation et pas seulement celles considérées comme « urgentes » par l'administration. N'hésitez pas à faire remonter d'éventuels problèmes à nos représentants à la CAP (cf. conduite à tenir diffusée en août 2012).

### Action contre la décision du DGARS Rhône-Alpes relative aux astreintes médicales (suite et pas fin...)

Suite au recours gracieux auprès du DG rejeté sans aucune concession, comme il fallait s'y attendre, nous avons déposé un recours hiérarchique auprès de notre ministre. La réponse (30 août 2012) nous a laissés quelque peu pantois ! Nous avons appris à cette occasion que « ... les ARS sont des établissements publics de l'Etat à caractère administratif. A ce titre, elles sont dotées d'une autonomie de gestion et la tutelle qu'exercent, selon l'article L. 1432-1 du code de la santé publique, les ministres chargés de la santé, de l'assurance-maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées ne confère pas à ces derniers une autorité hiérarchique sur les directeurs généraux » !!! Nous avons alors été contraints, dans l'urgence, de faire un recours au tribunal administratif de Lyon : une requête en annulation et une requête en référé-suspension qui vient d'être rejetée. Rendez-vous au jugement sur le fond !

SYNDICAT  
DES MEDECINS  
INSPECTEURS  
DE SANTE  
PUBLIQUE

RECU

UNION CONFEDERALE DES MEDECINS  
SALARIES  
DE FRANCE (UCMSF)  
www.smisp.fr

Reçu de ....., la somme (rayer les mentions inutiles) de :

- cinquante euros (retraité(e) et contractuel(le))
- quatre vingt euros (MISP)
- quatre vingt dix euros (MIChef)
- cent euros (MIGénéral)

représentant la cotisation au SMISP pour l'année 2012

A....., le .....

Le trésorier : Thierry Mathieu

**BULLETIN D'ADHESION - A JOINDRE A LA COTISATION 2012**

Nom et prénom : Sexe : M / F Année de naissance : 19\_\_

Coordonnées personnelles : adresse

mail : \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_ tél : \_\_\_\_\_

Coordonnées professionnelles : adresse

mail : \_\_\_\_\_@sante.gouv.fr tél : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_@ars.sante.fr

Fonctions actuelles :

Fonctions antérieures :

Pour les MISP: Année d'entrée dans le corps des MISP : \_\_\_\_\_

Situation : MISP :  MIChef :  MIGénéral :  Retraité :

Echelon : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 HEA HEB HEC indice maj. : \_\_\_\_\_

Date de la nomination dans l'échelon : \_\_\_\_/\_\_\_\_

temps plein  temps partiel : \_\_\_\_%  disponibilité  détachement

congé parental  congé maladie ou LD  mis à disposition

Merci de votre soutien et de vos réponses précises qui permettent de mieux vous connaître et vous défendre. Vos remarques et vos attentes vis à vis du SMISP (et plus sur feuille séparée si vous êtes en verve):

date:

signature:

Chèque à l'ordre du SMISP, à renvoyer au trésorier :

Thierry Mathieu - l'Herculis 12 chemin de la Turbie 98000 MONACO