



Attention : le document ci-dessous est un document préparatoire à des discussions entre administration et syndicats. Il est donc susceptible de modifications.

Groupe de travail du CTPM du 8 octobre 2004

Document de travail sur la mise en œuvre de la prime collective de performance au MINEFI

Le ministre d'Etat, lors du CTPM des 15 et 28 juin 2004 a annoncé la mise en place au MINEFI d'une prime collective de performance.

1. Les objectifs :

- Reconnaître, parallèlement à la manière de servir de chaque agent, la contribution d'un service ou d'une unité de travail à la modernisation du MINEFI ; c'est en quelque sorte l' «esprit d'équipe » qui se trouve ainsi reconnu.
- Développer la culture de performance du service public
- Enrichir le dialogue social des directions gestionnaires, en intégrant le niveau local.

2. Calendrier de mise en œuvre

Tél
01 56 41 55 41
Fax
01 56 41 55 59
federation@cfdt-finances.fr
www.cfdt-finances.fr

La mise en œuvre se ferait à compter de début 2005 sur la base des résultats et des réalisations de 2004. Elle se fera au travers d'un versement unique, non reconductible et forfaitaire. La logique du dispositif conduit à ne pas différencier, au sein du service, selon le statut, le corps d'appartenance ou le grade des agents.

A cette fin, une dotation de 11,4 M d'Euros a été inscrite en PLF 2005 soit, en se fondant sur un montant individuel de 400 Euros, un dispositif bénéficiant chaque année à un peu plus de 28 000 agents (15 % des agents du MINEFI).

Ce financement a été réparti entre directions (réseaux- administration centrale) au prorata des effectifs 2004. Les directions sous contrats de performance bénéficient de cet abondement.

3. Support du versement de la prime collective de performance

Sans préjuger du calendrier de finalisation d'un fondement juridique ad hoc (cf. : précédent du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales), le versement début 2005 s'opérerait sur la base de l'allocation complémentaire de fonction. Des solutions complémentaires devront être identifiées pour les agents ne bénéficiant pas de cet « étage » indemnitaire (agents du MINEFI à l'étranger, CDD, agents mis à disposition du MINEFI...).

4. Eléments de cadrage du dispositif

a) Concertation

Sur un sujet qui implique à la fois cohérence ministérielle et déclinaison directionnelle, il est légitime de combiner dialogue social au niveau ministériel et directionnel.

Il convient à cette fin d'articuler groupe de travail du CTPM qui a vocation à traiter du cadre de référence ministériel et groupes de travail ou CTPC directionnels au sien desquels ce cadre sera précisé et décliné.

b) Le champ des bénéficiaires

La nouvelle prime s'inscrit dans une démarche collective mais il convient de bien identifier les agents qui concrètement bénéficieront de la prime.

Les orientations suivantes sont proposées :

- Périmètre organique : tous les agents en fonction au MINEFI stricto sensu

Cela exclut les autorités administratives indépendantes relevant du budget du MINEFI et les établissements public administratifs sous tutelle du MINEFI (écoles des Mines, ANFR,...)

- Périmètre en termes de catégories d'agents : à l'exception des emplois bénéficiant de la NBI encadrement supérieur, l'ensemble des agents (A, B et C) ont vocation à bénéficier de cette prime collective.
- Agents titulaires et non-titulaires (CDD et CDI).

Pour les CDD, se pose la question des modalités de mise en œuvre, puisqu'à la différence des CDI, ils ne peuvent pas bénéficier aujourd'hui d'une rémunération indemnitaire. Bien que contraignante, la solution pourrait résider dans un avenant au contrat.

Au sein des CDI, il est proposé d'intégrer les agents contractuels en application de la jurisprudence « Berkani », sachant qu'en cas de multi-employeurs au sein du ministère, il conviendra de définir un mode opératoire adapté.

La question de l'intégration des agents de droit local est posée, au regard notamment de l'impact sur le niveau du pouvoir d'achat local.

- Agents mis à disposition du MINEFI

Pour ces agents payés par leur administration d'origine, cela impliquerait une exception à la règle du payeur unique, complémentaire à celle de l'existence de sujétions spécifiques.

- Les stagiaires en formation théorique seraient exclus du dispositif mais potentiellement bénéficiaires au titre de la formation pratique.

Pour l'ensemble des agents bénéficiaires, il est également proposé que le versement de la prime s'effectue d'une part, au prorata de la quotité de temps de travail et d'autre part, au prorata du temps de présence effectif au sein du service ou de la partie de service éligible au dispositif.

Enfin, il est proposé de se caler sur les règles applicables aux agents malades (CLD, CLM,...).

- **Une articulation avec la logique individuelle de notation/avancement différencié :**

Le dispositif ne doit pas conduire à faire bénéficier de la prime collective de performance un (des) agents dont l'implication professionnelle dans le service ou l'unité de travail aurait été insuffisant.

Il appartiendra au chef de service d'expliquer sa décision d'exclure du bénéfice du dispositif cet agent («carton rouge) indemnitaire – évolution négative de la notation annuelle.

c) L'objet de la prime collective de performance

- **La reconnaissance de la performance**

L'ensemble des directions se sont fixées ou se fixent des objectifs, déclinés au plan local. Cette démarche se traduit par l'établissement d'indicateurs qui permettent de mesurer la réalisation des objectifs, les progressions réalisées.

Le dispositif a pour vocation pour partie, à reconnaître cette logique de performance et de résultats opérationnels, formalisée au travers de la LOLF, en veillant à intégrer la progression des résultats.

- **La reconnaissance de l'implication dans des démarches de modernisation**

Le dispositif doit également pouvoir reconnaître l'effort collectif de services (ou de parties de services ou « collectifs » de travail) s'étant particulièrement impliqués dans la conduite de chantiers de modernisation considérés comme prioritaires à un moment donné dans une direction.

Il appartiendrait à chaque direction d'identifier chaque année les chantiers de modernisation.

Le dispositif ciblé mais dynamique dans le temps doit ainsi permettre de reconnaître des services ou des unités de travail, à partir de priorités et

de critères qui se renouvellent , au moins en partie (les objectifs et indicateurs ayant nécessairement une certaine stabilité dans le temps).

La reconnaissance de ces deux dimensions de la performance implique au sein de chaque direction de veiller à la transparence ex ante et une définition objective des objectifs/indicateurs et des démarches de modernisation jugées prioritaires. La contrepartie d'un dispositif de reconnaissance sélectif, même s'il est appelé à voir ses bénéficiaires évoluer dans le temps, réside logiquement dans la connaissance a priori des éléments qui seront pris en compte.

d) La déclinaison directionnelle

Il appartiendrait à chaque direction de préciser ce cadre, en fonction de l'activité ses services et de leurs priorités en termes de modernisation.

L'attribution de la prime collective de performance serait opérée, dans le cadre défini au plan directionnel, au niveau déconcentré, en début de l'année N+1, sur la base des résultats obtenus et des réalisations effectuées.

La définition des services retenus (ou partie de service) serait suivie d'une phase de précision du périmètre d'attribution (validation de certaines exclusions individuelles, le cas échéant, au sein des services retenus).

Le CTPL ou l'instance informelle de concertation serait le lieu d'explicitation des conditions d'attribution et de restitution.