

Les rencontres R.H.

**L'évaluation et la cotation des
postes dans le cadre du régime
indemnitaire**

Cotation des postes dans le cadre du régime indemnitaire

Pourquoi ?

Le système de rémunération : quels constats ?

Privé

Systeme standard des entreprises privées :

- Rémunération basée sur la fonction occupée
- Évolution individuelle

Public

- Rémunération en fonction du niveau de recrutement
- Évolution tenant compte de l'ancienneté
- Prime de grade

L'approche P.F.R.

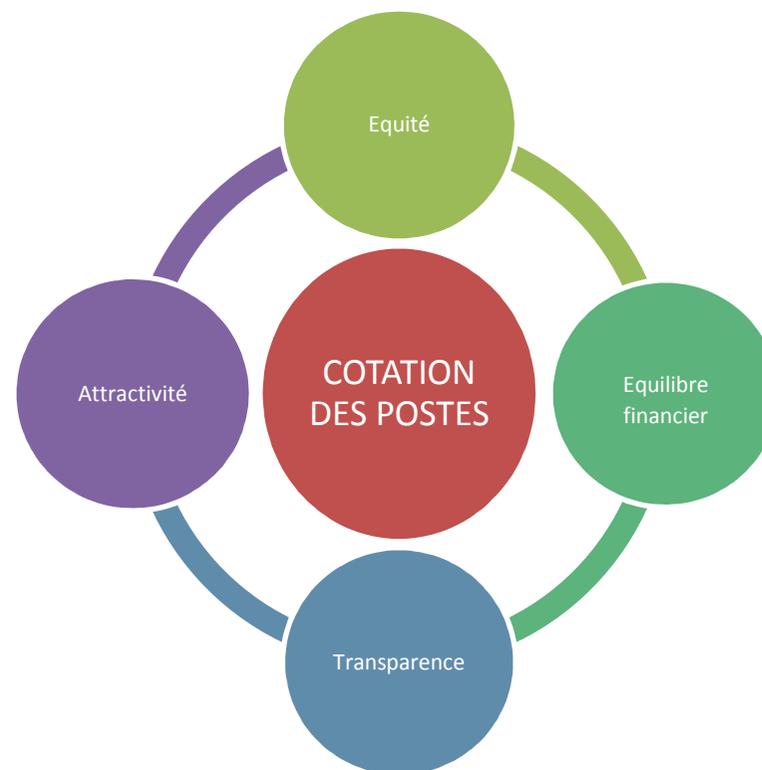
- **Prise en compte des fonctions par une approche métier**
- **Évaluation du type d'emploi occupé**

De la P.F.R. à la cotation et à l'évaluation de l'ensemble des postes

- **Pour valoriser le travail de chaque agent**
- **Pour reconnaître les compétences de chacun**
- **Pour corriger les disparités de traitement**

Objectifs de la cotation des postes

- Simplifier l'architecture indemnitaire
- Prendre en compte les caractéristiques spécifiques propres à chaque structure
- Rendre le régime indemnitaire plus cohérent, plus équitable, plus objectif et transparent
- Permettre une meilleure politique managériale
- Contrôler les coûts



Les méthodes d'évaluation et de cotation des postes proposées

- 1. Définition générale de l'évaluation et de la cotation des postes,**
- 2. Méthode globale,**
- 3. Méthode analytique ou critérielle.**

Définition générale de l'évaluation et de la cotation des postes

1. Détermination de la part fonction dans le régime indemnitaire (toutes catégories et cadres d'emplois confondus),
2. Consiste à classer les différents postes de travail de manière à les organiser selon la place qu'ils occupent au sein de la collectivité ou de l'EPCI.

Objectifs de l'évaluation et de la cotation des postes

Déterminer l'écart entre chaque poste et de comparer le niveau de rémunération caractérisant cet écart pour pouvoir le compenser, par exemple, au moyen du régime indemnitaire.

La méthode globale

La méthode globale

Consiste :

- à évaluer les emplois à partir de leur intitulé,
- à comparer un emploi aux autres,
- à obtenir une liste hiérarchique des postes.

Se fonde sur l'appréciation d'ensemble du poste de travail. Il s'agit d'un simple classement intuitif.

La méthode globale

Avantages

1. Méthode rapide
2. Méthode simple

Inconvénients

1. Méthode subjective
2. Méthode limitée pour des structures de petite taille (15 agents maximum).

Les deux variantes de la méthode globale

Variante numéro 1 : les comparaisons par paire

Comparaison de deux postes suivant leur importance et le cas échéant leur contribution aux finalités de la structure.

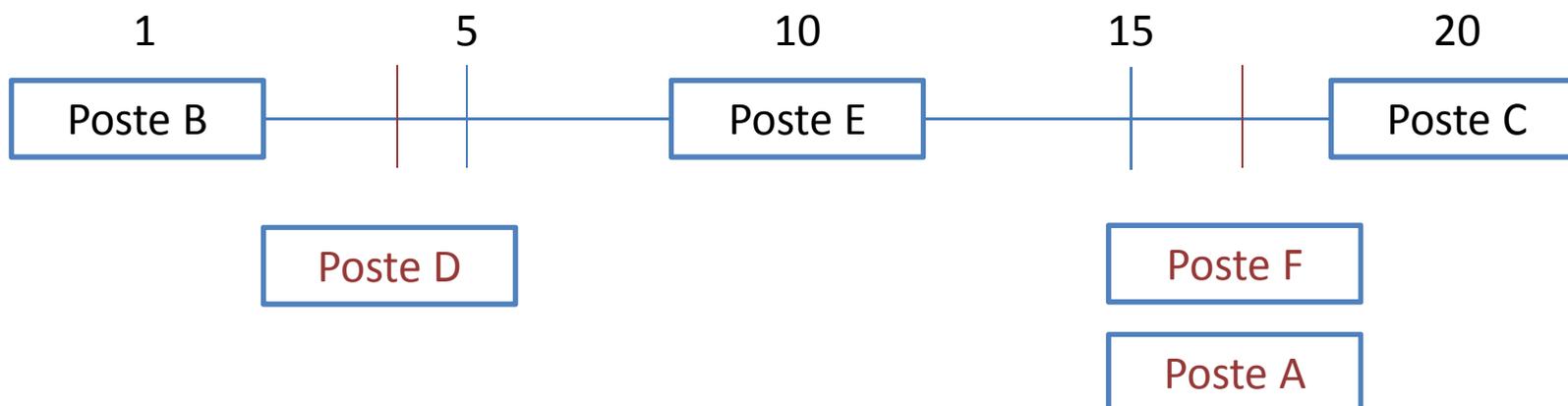
Variante numéro 1 : les comparaisons par paire

Les postes sont rangés les uns par rapport aux autres selon l'importance relative de leurs exigences.

Suivant le classement obtenu, les postes se voient attribuer un montant de primes réparti librement dans la limite de l'enveloppe prédéterminée.

Variante numéro 2 : la comparaison poste à poste

1. Parmi tous les postes à classer, il s'agit de situer celui qui semble le plus élevé, le moins élevé ainsi que celui qui se trouve à mi-chemin entre les 2 postes extrêmes.
2. A partir de cette échelle, sont placés tous les autres postes à classer. Ce classement permet d'attribuer une prime à chaque poste en fonction de son positionnement sur l'échelle.



La méthode analytique ou critérielle

3. La méthode analytique ou critérielle

Consiste :

- à définir des critères propres à la structure territoriale
- à évaluer les emplois à partir de ces critères

Un critère = un principe ou élément de référence qui permet de juger, d'estimer, et de définir le poids du poste par rapport à la structure.

Mise en évidence de postes plus exigeants que d'autres et méritant d'être valorisés dans le cadre de la politique indemnitaire de la structure.

Permet d'établir une cotation des postes la plus large possible (toutes catégories et tous cadres d'emplois confondus).

Mise en place de la méthode analytique ou critérielle

1. Sélection et définition des critères retenus,
2. Définition d'une échelle de niveaux correspondant au degré de maîtrise exigée du poste,
3. Pondération des critères et calcul de la prime.

Sélection et définition des critères retenus

1. Etape clé de la méthode analytique
2. Le choix des critères se réalise en fonction :
 - du contexte organisationnel de la collectivité ou l'établissement public
 - de la nature des emplois
 - de l'appréciation de la valeur des postes partagée par les élus, la direction et les agents consultés, le cas échéant
3. Les critères doivent être communs à la catégorie d'emploi considérée et représentatifs de cette catégorie.
4. Chaque critère peut être décliné en sous-critères

Définition d'une échelle de niveaux

Exemple de critères, sous-critères affectés à une échelle de niveaux correspondant à un référentiel en points pour un poste de contrôleur de gestion

CRITERES	REFERENTIEL EN POINTS			
	Niveau 1 = 10/40 points	Niveau 2 = 20/40 points	Niveau 3 = 30/40 points	Niveau 4 = 40/40 points maximum/critère
Exemple de Critère 1 : Responsabilité			30	
Exemple de Critère 2 : Complexité		20		
Exemple de Critère 3 : Dimension relationnelle		20		
Exemple de Critère 4 : Initiative				40

Pondération des critères et calcul de la prime

Exemples de détermination de la part fonction sans et avec pondération

CRITERES	PONDERATION RETENUE	ECHELLE DE NIVEAUX				TOTAL obtenu
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	
Critère 1 : Responsabilité	20% de 160 points soit 32 points	15/32 pts	20/32 pts	25/32 pts	32/32 pts	25
Critère 2 : Complexité	25% de 160 soit 40 points	10/40 pts	20/40 pts	30/40 pts	40/40 pts	30
Critère 3 : Dimension relationnelle	20% de 160 soit 32 points	10/32 pts	20/32 pts	25/32 pts	32/32 pts	20
Critère 4 : Initiative	35% de 160 soit 56 points	25/56 pts	30/56 pts	46/56 pts	56/56 pts	56
TOTAL	160 points					131/160

Prime annuelle pour le poste donné après pondération = Note du poste X prime maximale = 131/160 x 800

La PFR, et après ?

Quelques rappels historiques

1. **Décret n 2008-1533 du 22 décembre 2008 institue la PFR à l'Etat**
2. **Loi n 2010-751 du 5 juillet 2010 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 une disposition selon laquelle « *lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une PFR, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée au résultat* ».**

Un premier bilan du dispositif PFR

- **A l'Etat, sur 2.3 millions de fonctionnaires seuls 70 000 agents en seraient bénéficiaires (source : cabinet de la Ministre de la Fonction Publique et syndicats).**
- **Pas de chiffres précis pour la FPT.**

Un premier bilan du dispositif PFR

Points forts

1. levier de revalorisation indemnitaire (surtout à l'Etat)
2. outil de simplification et convergence indemnitaire (harmonisation relative)
3. outil de gestion des ressources humaines (cotation)

Points faibles

1. hétérogénéité des méthodes de cotation retenues
2. dévoiement de la finalité de la prime au moment du basculement des primes préexistantes dans le nouveau système
3. lourdeur de la mise en place

Les constats gouvernementaux motivant la réforme en cours

1^{er} constat :

Une part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires élevée :

- soit 28% dans la FPE
- soit 18% dans la FPT
- soit 12% dans la FPH

2^{ème} constat :

La dénonciation d'un « maquis de primes », trop nombreuses, trop morcelées et peu lisibles (entre 1 700 et 1 800 primes différentes à l'Etat)

3^{ème} constat :

Des inégalités indemnitaires criantes entre administrations publiques (ministères), collectivités et établissements publics de coopération intercommunale

4^{ème} constat :

Découle du précédent : une entrave sérieuse aux mobilités

Le projet d'une **I.F.E.E.P.**

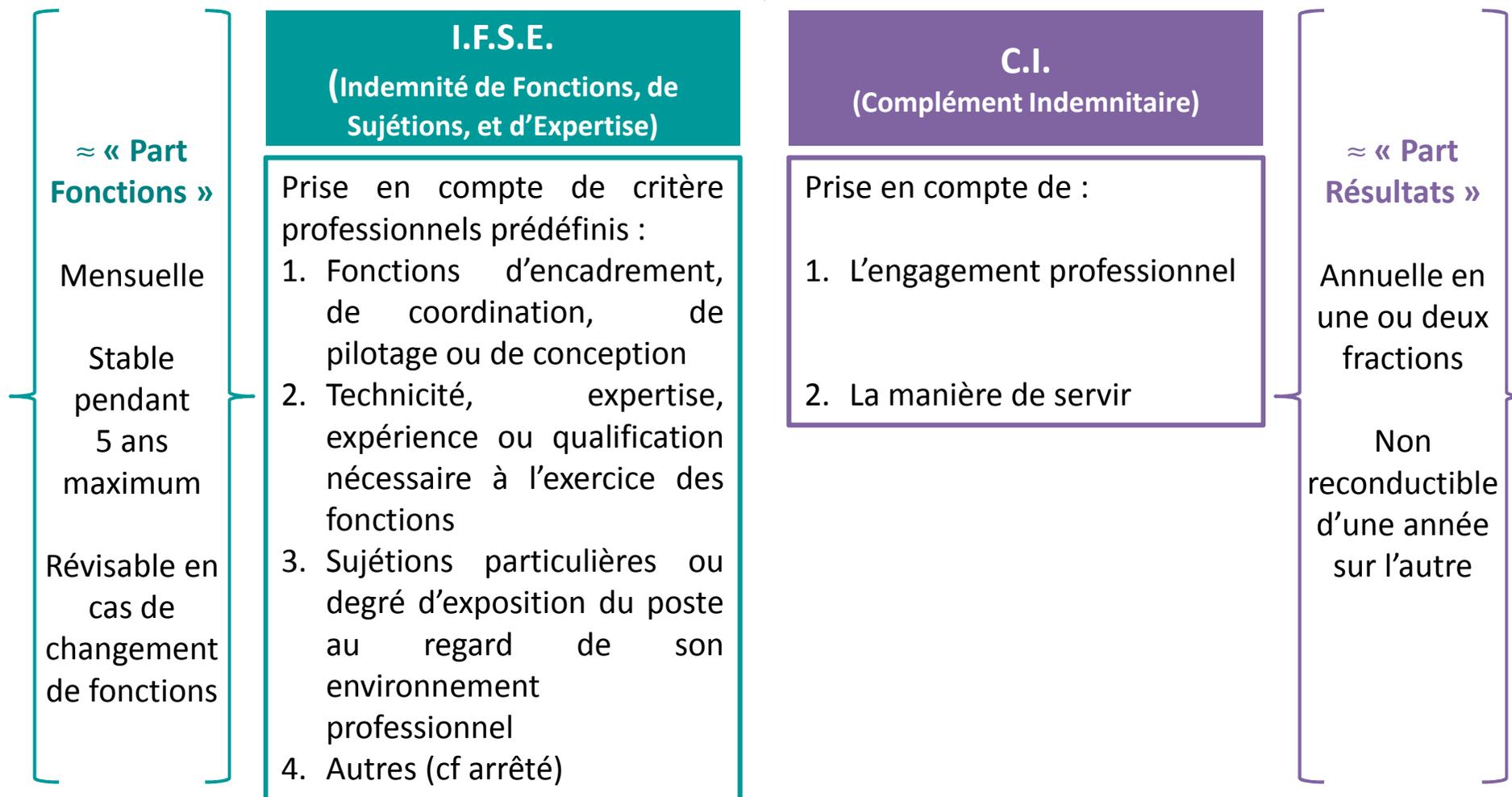
Projet de décret « portant création d'un régime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel dans la fonction publique de l'Etat »

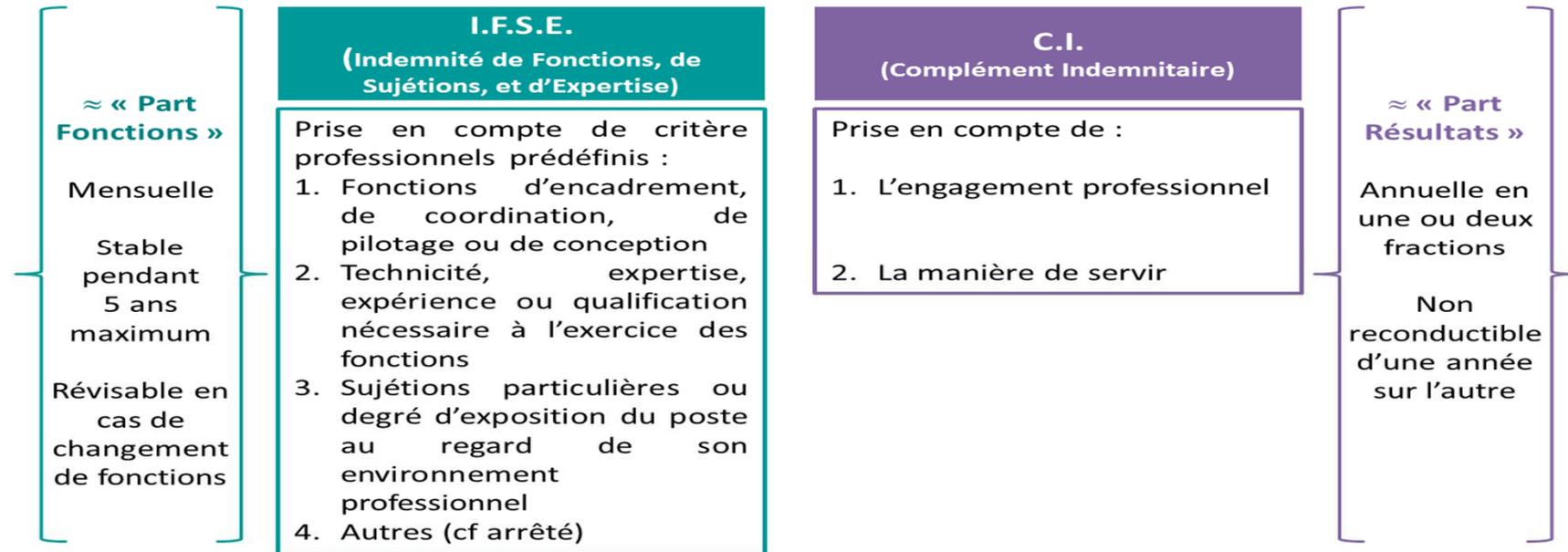
(date annoncée d'entrée en vigueur le 01/01/2014)

Présenté le 06 novembre 2013 au C.S.F.P.E.

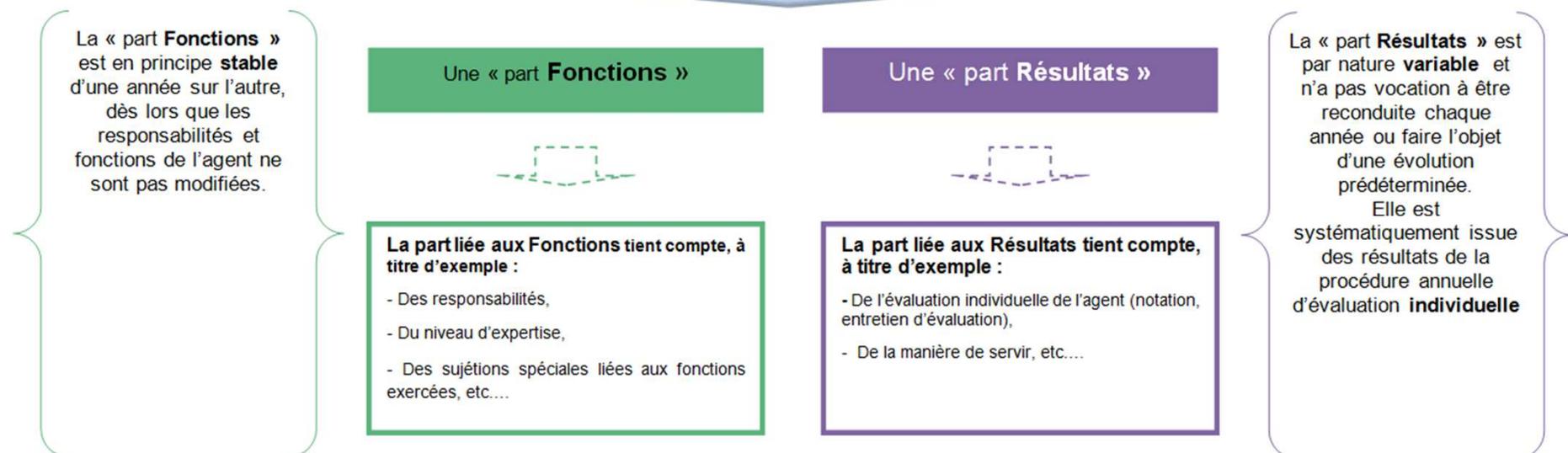
Les composantes du futur « système indemnitaire »

I.F.E.E.P.





Page 37 du Guide Méthodologique



Le champ des bénéficiaires

Exclusivement réservé aux agents titulaires de toutes les fonctions publiques (toutes catégories, corps et cadres d'emplois).

Un arrêté pour fixer plafonds/planchers

1. Pour l'IFSE :

- fixera les montants minimaux de la prime applicables à chaque grade ou corps ou cadres d'emplois ;
- fixera le nombre de catégories de fonctions éligibles à la prime et plafonds y afférents

2. Pour le CI :

- fixera les montants maximaux.

Le calendrier

1^{er} janvier 2014

Entrée en vigueur théorique du décret

1^{er} janvier 2015

Applicable aux corps d'adjoints administratifs, de secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, aux corps interministériels des assistants de service social et des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat, et aux agents nommés sur un emploi de conseillers pour l'action sociale des administrations de l'Etat ;

1^{er} juillet 2015

Applicable aux corps interministériel à gestion ministériel des attachés d'administration de l'Etat, et **aux agents qui, à la date de publication du décret, perçoivent la PFR ;**

1^{er} juillet 2017

Applicable à **l'ensemble des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 (F.P.E.)**

Conclusion

« Enjeu de motivation à moyen terme, la question de la rémunération [et des carrières] est aussi un enjeu d'attractivité ».

Extrait du rapport sur la fonction publique
de Monsieur Bernard PECHEUR,
29 octobre 2013.