



Bonifications d'ancienneté – Évaluation :

FO attend un signe fort du ministre d'État, pour les personnels, pour l'égalité

En supprimant la notation, le gouvernement avait notamment induit la séparation entre l'évaluation (entretien professionnel) et la répartition des mois de réduction d'ancienneté.

Dans ce contexte, Force Ouvrière avait fixé comme préalable à toute concertation sur le nouveau cadre de l'évaluation au MEEDDAT, la traduction par le ministère d'une politique égalitaire de répartition de ces mois : aucune majoration (ce qui était le cas à l'ex Équipement) et une répartition annuelle d'au moins un mois (plus si le nombre de mois disponible le permet) pour tous les agents bonifiables (statutairement) d'un corps.

Notre revendication a conduit dans un premier temps à une décision prise à l'issue du CTPM du 4 décembre 2008, traduite par le DRH du MEEDDAT en ces termes écrits :

« Pour l'année 2007, attribution d'un mois de bonification à chaque agent. Il appartient aux CAP de définir les critères de répartition par corps lorsque le quota est insuffisant.

Mise en place d'un groupe de travail spécifique pour définir les modalités d'évaluation des agents.

Communication aux représentants du personnel des tableaux des mois de bonification à répartir par corps ».

Lors des premières réunions de travail sur l'évaluation en janvier 2009, nous avons demandé la pérennisation (pour 2008, pour 2009,...) de la mesure visant à attribuer un mois de bonification à chaque agent bonifiable. L'administration nous indiquait alors que c'était bien l'intention ministérielle.

En réunion de ce jour, 4 mars 2009, l'administration nous a distribué une note du DRH adressée aux chefs de services et datée du 24 février 2009 indiquant *« nous vous demandons d'attribuer un moins de bonification aux agents sous réserve qu'ils aient donné satisfaction. Cette mesure est exceptionnelle, 2007 étant une année transitoire ».*

Ainsi, non seulement la distribution des mois de bonification pour 2007 devient conditionnée à « avoir donné satisfaction » (critère ouvrant toutes les interprétations possibles) mais le principe égalitaire annoncé (et bafoué par cette lettre) pour 2007 ne sera pas poursuivi au delà !

Pour toute explication, l'administration nous indique que le ministre d'État partage notre demande de mise en œuvre d'un système égalitaire des bonifications mais que le ministre chargé de la Fonction Publique et sa DGAFP exigent que le MEEDDAT revienne sur sa décision d'une distribution annuelle de « 1 mois pour tout agent bonifiable ». La DGAFP exigeant (selon la DRH du MEEDDAT) une modularité donnant la responsabilité de la distribution des mois aux seuls chefs de services, libres d'en faire ce qu'ils voudront avec « leurs » agents.

Dans ces conditions, inutile de poursuivre une concertation visant à bâtir un outil (le cadre de l'entretien professionnel annuel) au service d'une évaluation annuelle qui sera de toute façon faussée et dénaturée au sein de chaque service du ministère selon la répartition « à la tête du client » par chaque chef de service (ou Préfet...).

Quand bien même le cadre de l'entretien professionnel serait potentiellement valorisant pour l'agent (ce qui est loin d'être le cas avec le projet actuel de la DRH du MEEDDAT), **son utilisation sera au service d'un exercice inégalitaire du fait des quotas réintroduits**. En effet, le nombre de mois à répartir par agents au sein d'un service revient à « définir » des « bons » et des « mauvais » selon la seule appréciation du chef de service.

Les organisations syndicales du CTPM ont donc décidé de quitter ce groupe de travail. Nous avons demandé que ce point (évaluation) ne soit pas inscrit à l'ordre du jour d'un CTPM tant que le ministre d'État n'a pas déterminé la politique du MEEDDAT en matière de répartition des mois de bonifications.

Si le ministre d'État s'intéresse aux personnels de son ministère et qu'il en a encore les clés (sans être sous le diktat de la DGAFP) et s'il partage réellement notre souci d'égalité de traitement, **nous attendons qu'il s'engage par écrit sur une politique ministérielle durable de répartition égalitaire des mois de bonification d'ancienneté selon un mois pour tous, et ce chaque année en déconnectant ainsi mois de bonification et évaluation !**

C'est dans ces conditions seulement qu'il sera possible de débattre d'une politique d'évaluation et d'un outil de cadre annuel.

On ne construit pas un ministère ni une identité commune sans aucune politique ministérielle de GRH, en générant une inégalité de droits et de traitements d'un service à l'autre et en l'aggravant par une autre inégalité de droits et de traitements pour les agents d'un même service.