



Paris, le 3 décembre 2009

## **Bonifications d'ancienneté au titre de 2008: « Tous pour un, un pour tous ! »**

Le projet d'arrêté fixant les conditions d'attribution des réductions d'ancienneté avait été porté à l'ordre du jour du groupe d'échange du 25 novembre que l'administration avait maintenu malgré l'absence de FORCE OUVRIÈRE le Congrès de la Fédération Générale des Fonctionnaires se tenant dans le même temps.

Cette tentative de passage en force n'aura pas été couronnée de succès puisque l'administration convoquait de nouveau les organisations syndicales, le 2 décembre, pour poursuivre cet examen.

Et nous y avons -fort heureusement- pris toute notre place tant il s'est avéré que, si la règle d'attribution du nombre de mois de bonifications (de 0 à 3) méritait d'être clarifiée, tout le monde était passé à côté de l'essentiel lors de la première réunion !

Nous avons tout d'abord observé que l'administration présentait une doctrine priorisant une gestion dite « *managériale* » -en fait, un dispositif "à la tête du client"- soi disant à la demande des chefs de service ...

Or, au vu du bilan 2007, s'il s'est vérifié que si quelques chefs de service y sont allés de cette méthode arbitraire, une grande majorité d'entre eux avait appliqué la règle d'attribution de un mois pour tous dans la limite du nombre de bonifications à répartir.

**En réalité, ce n'est pas une doctrine priorisant le management qu'elle nous proposait mais un dispositif de « *gestion par le stress* » (objectifs à atteindre, entretien individuel, etc...) digne de France Télécom ... qu'elle n'avouait même pas préconiser d'elle-même !**

Nous ne reviendrons pas sur les méfaits du nouveau dispositif qui avait notamment induit la séparation entre la note chiffrée et les bonifications, ni sur le fait qu'ainsi en l'absence d'éléments de mesure (les bonifications résultant désormais de la valeur professionnelle de l'agent appréciée au cours de l'entretien professionnel), ce nouveau dispositif était condamné par toutes les organisations syndicales ; y compris par les signataires des accords qui y avaient conduit...

### **Première entourloupe :**

Le décret prévoit que l'effectif à prendre en considération est le nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel hors ceux ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade.

Or déjà à ce stade nous contestons ces deux conditions d'exclusions :

1. D'une part nombre d'agents n'auront pas eu d'entretien professionnel ... tout simplement parce que leur hiérarchie ne leur a pas proposé !

De plus, lorsqu'il a eu lieu, c'était le plus souvent sur des objectifs fixés en début d'année ... mais qui ont été modifiés depuis (parfois sans que de nouveaux ne leur aient été fixés) !

Que dire de surcroît lorsque leur évaluateur a changé, arrivant dans le cadre du "turn over puissance deux" consécutif aux réorganisations ... a fortiori quand ce dernier est issu d'un autre ministère (et est, de ce fait, bien en peine d'évaluer l'atteinte d'objectifs qui sont étrangers à sa propre "culture professionnelle") ?

**C'est dire si l'administration propose une "science exacte" dans l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, et si elle s'attache à respecter le principe républicain de l'égalité de traitement...**

2. D'autre part en excluant les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade, elle s'apprête à condamner à une deuxième peine les agents qui, par la grâce de la future grille de la catégorie B, se retrouveront rétrogradés bientôt de l'échelon terminal à l'avant-dernier échelon sans pouvoir commencer à accumuler des mois de bonifications qui leur seront alors bien utiles pour limiter la casse.

**On se souviendra que c'est exactement ce qui était arrivé, dans le cadre de la réforme "Jacob" de la catégorie C, que les mêmes avaient soutenue ... avant d'en mesurer tous les méfaits !**

## **Deuxième entourloupe :**

L'administration propose de plafonner à 80 % le nombre des agents bonifiables alors le décret permet d'en bonifier 90 % sur la base de un mois (c'est-à-dire que, déjà, tous ne peuvent être bonifiés ... alors que le mécanisme sur lequel repose l'appréciation est devenu flou !).

Dans le même temps elle propose un mécanisme qui encourage à priver pas moins de 40 % des agents de la moindre bonification.

**Ce dispositif permet en effet d'exclure très facilement jusqu'à 40 % des agents du bénéfice de toute bonification, préconisant d'attribuer d'abord 2 ou 3 mois à au moins 10 % des agents ...**

**... puis de ne voir qu'après combien d'agents devront se contenter de un mois ...**

**... et arrêter alors la longue liste de ceux qui en seront privés !**

## **Troisième entourloupe :**

Certains corps peuvent se voir attribuer plus de mois qu'ils ne comptent d'agents bonifiables, ce qui conduit à la non distribution de bonifications. C'est notamment le cas de corps de la catégorie B (inspecteurs des permis de conduire, techniciens supérieurs de l'équipement, etc...) dont la grille indiciaire prévoit un avancement à la durée minimale sur les premiers échelons.

Les autres organisations syndicales demandaient que les conditions d'attribution de ces reliquats puissent être définis en CTP local.

FORCE OUVRIÈRE s'est opposé à cette orientation qui conduirait *ipso facto* à amorcer une gestion départementalisée (et donc bientôt préfectoralisée) des corps nationaux du MEEDDM. Sans compter que, dans cette hypothèse, rien n'interdirait à un chef de service de proposer d'attribuer les reliquats de bonification d'ancienneté des secrétaires administratifs par exemple aux ... ingénieurs généraux des ponts-et-chaussées !

## **En conclusion :**

**FORCE OUVRIÈRE demande que, au vu du caractère subjectif et aléatoire -pour ne pas dire arbitraire- d'un exercice reposant sur la seule appréciation de l'évaluateur, le dispositif retenu en 2007 soit reconduit en 2008, à savoir le principe de l'attribution d'un mois de bonification à un maximum d'agents.**

**FORCE OUVRIÈRE demande également que, concernant les corps où des reliquats sont inévitables, ce soient les CAP compétentes pour ces corps qui définissent les modalités d'attribution de ces reliquats, afin qu'ils ne soient pas détournés de leurs destinataires.**

**Par ailleurs, FORCE OUVRIÈRE a mis solennellement en garde l'administration si elle maintenait, comme critère prioritaire dans l'attribution des bonifications d'ancienneté :**

- « les résultats professionnels de l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés » : objectifs qui ne sont le plus souvent plus d'actualité au moment de l'évaluation...**
- « les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir » : objectifs que de nombreux chefs de service sont bien incapables de leur fixer dans le contexte actuel de réorganisations permanentes...**

**Ce projet d'arrêté sera examiné au CTPM du 15 décembre prochain.**

**Nous verrons alors si nos demandes ont été prises en compte...**

**Ou si, en prônant la « gestion par le stress »,  
le ministère veut devenir le France Télécom de demain !**