

Le report du reliquat du sac à dos après promotion :

- a) Est contraire à la philosophie même de la réforme des carrières. La carrière articulée en un plus grand nombre de grades avec des délais de promotion plus rapprochés a été conçue comme un outil de motivation continue, liée à une récompense des mérites qui doit suivre de près l'effort consenti ; or, le report du reliquat du sac à dos dilue cette récompense ; celle-ci est « capitalisée » et prend la forme d'un espoir d'un gain futur et éventuel ;
- b) mène à coup sûr à des retards dans l'évolution de la carrière et à des pertes de rémunération tout au long de la carrière ; seule la méthode du *pro rata temporis* assure qu'il n'y aura ni des pertes ni des 'cadeaux' indus ;
- c) Ces pertes sont inégaux en fonction du profil de carrière :
 - i) si la carrière suit un rythme moyen et constant (2 points chaque année, comme c'est le cas de la DG Personnel & Finances), les pertes sont minimisées : elles se limiteront à 11 mois au maximum, en fonction de la date du début de la carrière ;
 - ii) l'hypothèse qu'une carrière qui n'est pas moyenne (2 points/an) est, tout de même, constante (p.ex., 2,5 points/an) ne correspond pas à la réalité ; les points accordés au même fonctionnaire peuvent très bien varier d'une année à l'autre en fonction des circonstances ;
 - iii) plus la carrière s'écarte d'un profil moyen et constant, plus les pertes s'accumulent ; l'existence même d'un reliquat reporté se transforme en source de tensions et de tractations : le porteur de ce reliquat voudra bien « monnayer » ce reliquat à un moment ou un autre et, de préférence, le plus tôt possible ; ce qui, à son tour, encouragera un trafic injustifié de points, parce qu'à quelqu'un il manquera un demi point, alors que quelqu'un d'autre aura un demi point de trop, qu'il vaut mieux ne pas traîner inutilement, alors que ce demi point pourrait servir au premier collègue ...
 - iv) les points de mérites deviennent ainsi de moins en moins ce qu'ils doivent être, un reflet des mérites, et de plus en plus un outil servant à un but à court terme : la promotion ; par contre, le *pro rata temporis* minimise la tentation de jongler avec les points en fonction de leur 'utilité' à court terme : la promotion arrive exactement au moment où elle est due.
 - v) Ainsi, la raison d'être de l'introduction du système de sac à dos (qui était d'éviter les mouvements d'opportunité en vue de l'exercice de promotion imminent) est menée à l'échec.

- vi) En fin de compte, le report du sac à dos décourage, pour éviter de telles complications, toute déviation par rapport à la « règle d'or » des 2 points.
- d) Certains grades (de début de carrière) accuseront un déficit structurel en termes d'exploitation des taux garantis, puisqu'ils produiront des reliquats sans jamais en bénéficier ; à l'inverse, des grades qui reçoivent des points reportés seront exposés au risque d'inflation et, partant, au risque de ne pas pouvoir respecter le seuil.