



**Syndicat National des  
Ingénieurs de l'Industrie  
et des Mines**

**CAP du 1 juillet 2020**

**Déclaration liminaire des représentants du personnel à la  
CAP des Ingénieurs de l'Industrie et des Mines**

Monsieur le Président,

La période que nous avons vécu durant ce premier semestre 2020 est sans précédent dans l'histoire de notre pays, de nos structures et de notre corps.

Je tiens à souligner l'engagement extraordinaire dont ont fait preuve **tous les IIM** durant cette période et cela, quelle que soit l'activité qu'ils ont exercée ou l'employeur pour lequel ils l'ont exercé. Il n'est ainsi pas un IIM qui n'ait été mobilisé durant cette période, dans le cadre de son activité habituelle voire sur d'autres tâches, pour participer à cet extraordinaire effort collectif. Cet engagement témoigne de la capacité d'adaptation et de la réactivité des IIM et a apporté la preuve à bien des décideurs et bien des interlocuteurs, si besoin en était, de nos valeurs et de nos compétences.

La loi de transformation de la Fonction publique aura de lourdes conséquences sur la gestion des mobilités et des carrières. L'administration est désormais seule, sans filet, pour examiner les demandes de mobilités et le sera bientôt pour l'octroi des promotions et des avancements. Certes, les lignes directrices de gestion vont donner un cadre. Mais avec l'éviction des représentants du personnel sur ces sujets, nous perdons toute la dimension individuelle et humaine, l'attention à chaque situation particulière, l'écoute en confiance de chaque agent, la confrontation fertile des points de vue, la transparence du dispositif ... Sans huile, les rouages risquent de grincer voire de se gripper !

Nous espérons que l'administration sera suffisamment bien inspirée pour continuer à écouter les informations et les demandes des représentants des personnels, dans l'intérêt de tous.

Pour cette dernière CAP sous ce format, le gestionnaire a clairement indiqué que la charte de gestion signée par le DGE s'appliquerait. Les représentants du personnel seront donc toujours attentifs au respect de ces règles dans un souci d'équité entre les IIM.

Dans le contexte de la déclinaison des lignes directrices de gestion ministérielles en matière de promotion, le SNIIM a travaillé sur une rénovation des règles de gestion propres au Corps des IIM qui est demandée de longue date.

A travers les lignes directrices de gestion qu'il élabore dans le cadre ministériel, le gestionnaire doit clairement porter l'ambition du corps et être garant de la compétence et de l'employabilité du corps.

La compétence collective des IIM, reconnue par l'Etat, réside dans leur capacité à résoudre des problématiques économiques et industrielles en intégrant l'aspect social, environnemental et économique.

Cette compétence collective est principalement acquise grâce à l'exercice de nombreuses missions au sein de différents employeurs. Les règles pour l'accès à la promotion doivent structurer le corps des IIM et garantir leur légitimité à exercer des missions à haute responsabilité. Ces règles doivent en premier lieu permettre aux IIM de mener une carrière dynamique et aussi leur permettre d'exercer plus longtemps certaines missions qui leurs sont confiées par un employeur, dans un intérêt commun.

Compte tenu de l'enjeu pour l'avenir du corps, les IIM, à travers leurs représentants réunis en commission exécutive le 25 juin 2020, ont adopté une résolution que nous portons à votre connaissance.

### **Les IIM, à travers la voix de leurs représentants réunis en commission exécutive le jeudi 25 juin 2020**

1. Exigent que les LDG les concernant, appelées par les LDG ministérielles, déclinent les orientations de gestion du corps des IIM en encourageant son interministérialité, en préservant ses compétences collectives et en favorisant son rayonnement ;
2. Exigent que ces LDG leur permettent de mener une carrière dynamique et ambitieuse sans écarter la possibilité de parcours plus spécifiques chez un employeur ou au sein d'un domaine d'intervention dans un intérêt partagé avec les employeurs ;
3. Exigent que ces LDG permettent annuellement l'atteinte du taux promus/promouvables pour tous les avancements en grade ;
4. Exigent le recours très majoritaire à la promotion au grade IDIM par la mobilité pour les IIM disposant d'un parcours dynamique et pluriel (diversité des employeurs, des domaines d'intervention, des environnements professionnels ou des fonctions assurées) ;
5. Demandent la mise en œuvre d'une voie de promotion complémentaire, minoritaire (minimum 10 % - maximum 30%), par l'expérience, sous forme d'une liste d'aptitude pour les IIM ayant privilégié un parcours attaché à un employeur ou un domaine d'intervention et permettant une promotion sans mobilité stricte ;
6. Exigent la définition, pour entrer dans chacune de ces deux voies de promotion, de « critères » basés sur le parcours professionnel, qui soient **objectivables et tangibles**, pour garantir l'équité et le respect de la finalité de chacune des voies pour tous les IIM ;
7. Demandent que l'accès au vivier d'IIM promouvables, à qui est reconnue la possibilité de candidater, soit ouvert sans restriction de taille, aux IIM disposant des conditions statutaires, et affirmant leur souhait de s'inscrire dans un processus de promotion ;
8. Demandent que le vivier d'IIM promouvables soit établi, pour les IIM candidats à une promotion, par le gestionnaire de corps qui recueille, pour le constituer l'avis des employeurs portant sur le parcours et la valeur professionnelle de l'IIM et celui d'une instance ou commission non liée à l'employeur portant sur la capacité intrinsèque des candidats à occuper différents postes de deuxième niveau (voire disposant d'un potentiel conséquent au-delà) ;
9. Demandent que l'accès au grade d'IHC intervienne selon une liste d'aptitude établie en tenant compte de valeurs professionnelles exemplaires des agents (parcours diversifiés au second grade, postes occupés exposés ou à forte composante managériale) ou en valorisant l'expérience acquise dans un domaine d'intervention ciblé ;

10. Demandent que les IIM ayant construit leur parcours dans le système de règles actuelles fassent l'objet d'une attention et d'une gestion spécifique pour assurer leur transition dans le système futur sans obérer la capacité future des IIM à intégrer le nouveau système ;

**Sans satisfaction de ces finalités et modalités de mise en œuvre des nouvelles lignes directrices de promotion et au regard des affectations et atteintes portées au corps des IIM ces dernières années (réforme des pôles 3E, ...), les IIM donnent mandat au bureau du SNIIM pour engager les actions nécessaires à la préservation de leurs intérêts.**

En conclusion, Le dialogue social est plus que jamais nécessaire avec les employeurs et le gestionnaire dont la responsabilité est importante dans la défense de l'intérêt collectif du corps et il doit l'assumer sans faille.

Je vous remercie

Patrice LIOGIER

Secrétaire Général du SNIIM