

● ● Commission Exécutive du 25 juin 2020 : Synthèse des travaux et des débats ● ●

● ● Edito du Secrétaire général

En complément des éléments présentés dans le SNIIM DIRECT de mai, vous trouverez dans ce flash, la synthèse des travaux de la Commission Exécutive réunie en visioconférence le 25 juin. Compte-tenu du format allégé de cette CE, les débats se sont concentrés sur le chantier d'établissement des lignes directrices de gestion (LDG) de notre corps relatives aux promotions.

Les échanges nourris ont permis d'aboutir à l'établissement d'une résolution qui fixe de manière fine les positions des IIM à défendre lors des échanges avec notre gestionnaire.

Plus que jamais, nous sommes convaincus de la nécessité de fixer un cap portant une vision ambitieuse pour notre corps et son rayonnement, reposant sur une gestion agile basée sur des règles simplifiées et pilotée par un gestionnaire charismatique, affranchi des employeurs, et manifestant sa volonté à travers des actions de promotion du corps, de formation et de développement de parcours professionnels.

La suppression de plusieurs compétences des CAP va assouplir la gestion administrative en renforçant le rôle des employeurs mais impose une responsabilité importante au gestionnaire de corps pour demeurer garant de l'évolution stratégique de notre corps.

L'action du SNIIM se poursuit pour s'adapter à ce nouveau paysage au sein de la fonction publique et asseoir davantage le positionnement de notre corps sur les sujets écologie/industrie dans le contexte de relance économique. Bonnes vacances à tous

Patrice LIOGIER
Secrétaire Général du SNIIM

● ● Lignes directrices de gestion du corps

Nous l'évoquons dans le SNIIM Direct préparatoire aux réunions de groupe et à la CE : le chantier d'établissement des LDG Promotion de notre corps est enfin engagé.

Un cadre d'élaboration en cours de précision

Les LDG des MEF concernant la promotion font l'objet en ce moment de réunions d'échanges avec les OS. Un premier GT a eu lieu à Bercy le 26 juin ([voir le CR Fo-Finances](#)). Un second aura lieu en septembre pour une validation définitive en Comité technique ministériel en octobre.

Grâce à l'action du SNIIM à travers l'UNSP FO, nos messages répétés pour disposer de règles propres destinées à prendre en compte nos spécificités (technicité, interministérialité, consolidation de nos compétences collectives) ont été entendues : les lignes directrices ministérielles qui laissent la place à une déclinaison directionnelle font explicitement état de « *LDG concernant les ingénieurs de l'industrie et les mines et des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie qui sont élaborées par la DGE* ».

Ces lignes directionnelles devront être compatibles avec les principes édictés au niveau ministériel et seront soumises à l'examen du CT compétent.

Or les éléments contenus à ce stade dans ces LDG ministérielles en cours de discussion sont, selon notre analyse, compatibles avec les revendications portées jusqu'alors auprès de notre gestionnaire.

Nous avons ainsi pu sanctuariser notre propre cadre concernant nos règles de promotion et y ouvrir un espace de discussion avec notre gestionnaire.

Des conditions de promotions à préciser

Le SNIIM a transmis au DGE les positions (qui vous ont été communiquées) qu'il défend et qui visent à une simplification des règles en vigueur pour permettre aux IIM de développer des parcours de plus en plus diversifiés tout en préservant l'identité et les spécificités de notre corps.

Des premières discussions avec notre gestionnaire, plusieurs orientations évoquées par celui-ci nous paraissent très éloignées de nos propositions (résultant des motions et orientations fixées lors des CE et congrès antérieurs).

La DGE a ainsi émis la possibilité d'un tableau d'avancement contingenté au choix établi (au-delà des conditions statutaires) sur des critères non formalisés d'appréciation du parcours professionnel, des compétences et de l'engagement de l'agent, sur proposition des employeurs locaux puis nationaux et validé in fine par le gestionnaire de corps après échange et harmonisation des propositions via une instance collégiale intégrant les employeurs. Ce tableau d'avancement vaudrait promotion des agents. La mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique des agents ne constituerait plus une obligation mais une cible à terme pour valoriser son parcours professionnel. Un agent pourrait ainsi être promu sur son poste dès lors que celui-ci présente une dimension de poste de second niveau.

Les risques liés à ces orientations sont nombreux et vont à l'encontre de l'interministérialité, de l'agilité et de la diversification des employeurs » notamment reprises dans les conclusions de l'étude stratégique du corps (cf. [support des réunions de groupe](#)).

Les réunions de groupe préparatoires à la CE ont donné lieu à des débats nourris à ce sujet, dont chaque délégué de groupe a pu faire état et ont fait ressortir, d'une part, plusieurs points d'opposition (TA contingenté, etc.) et, d'autre

part, différents schémas alternatifs destinés à permettre d'atteindre les objectifs souhaités par les IIM sans être en contradiction avec les orientations ministérielles.

Une [résolution](#) a été rédigée sur la base des éléments échangés durant la CE. Elle cadre le mandat donné au bureau national en fixant de manière fine les positions des IIM à défendre lors des échanges avec notre gestionnaire.

Les IIM sont résolus à conserver des règles de promotion en phase avec les orientations et l'ambition affichée du corps et, à travers leurs délégués de groupe, donnent mandat au bureau du SNIIM pour engager les actions nécessaires à la préservation de leurs intérêts.

La suite des travaux

Thomas Courbe, à qui nous avons fait part de notre vif ressentiment suite aux premières orientations exprimées, a réagi rapidement. De nouvelles orientations doivent ainsi être présentées par le BPCT avant mi-juillet et une discussion ouverte doit être engagée cet été sur les trois points de débat majeurs : 1) les critères guidant les voies de promotion, 2) les modalités d'établissement des listes d'agents ayant vocation à accéder à la promotion et 3) le rôle et le positionnement de l'audition du CGE (dont nous avons rappelé l'importance, l'objectivité, la vision transversale et l'impartialité dans l'évaluation du potentiel d'un IIM).

Les éléments exprimés dans la résolution issue de la CE guideront les positions portées par le BN.

L'objectif est de disposer de LDG Promotion à l'automne afin de préparer avant fin 2020 l'exercice de promotion 2021.

● ● Crise sanitaire / Post-Lubrizol / Sites et sols pollués

Si la crise sanitaire covid-19, le post-Lubrizol et le sujet des sites et sols pollués n'ont en apparence guère de points communs, ils ont pourtant fait converger les débats de la CE sur la question de réconcilier l'écologie et l'industrie.

Cette thématique a pris beaucoup de place dans les débats politiques ces dernières semaines et les IIM se doivent d'être un acteur incontournable du sujet par leur positionnement historique sur les sujets des risques et de l'innovation. Le SNIIM reste cependant très vigilant sur la préservation des grandes missions qui structurent notre corps : l'accompagnement des entreprises, d'une part, le contrôle et la réglementation des activités industrielles présentant des risques sur les populations et l'environnement, d'autre part.

La scission de ces missions reviendrait inévitablement à filiariser le corps. Qui plus est, les parcours professionnels entre ces grandes missions suscitent beaucoup d'intérêt de la part de nos employeurs historiques ou nouveaux. C'est donc un atout stratégique qu'il convient de préserver et de valoriser en rendant les synergies entre ces missions plus visibles dans l'organisation et le fonctionnement de l'Etat. La CE est unanime, l'idée n'est pas de recréer les DRIRE, mais plusieurs axes d'amélioration se dessinent pour être collectivement en capacité de détecter les entreprises en difficultés, point névralgique du développement économique et de la maîtrise des risques :

- l'inspection des installations classées doit s'intéresser davantage aux capacités financières des exploitants et à leur évolution dans le temps ; combien d'exploitants guident la prévention des risques par la situation économique de leur entreprise ; cette intervention réinterroge nécessairement l'efficacité de l'inspection mais elle est primordiale pour s'emparer de la notion de « coût économiquement acceptable » et tendre vers une croissance verte ;

- les SEER doivent disposer de moyens humains renforcés et doivent pouvoir compter sur les remontées d'information de l'inspection des installations classées pour prévenir les entreprises en difficultés. Les SEER doivent également s'emparer de l' « écocompétitivité » des entreprises ;

Le SNIIM entend également défendre et réaffirmer toute l'expertise du corps des IIM sur les sujets écologie/industrie dans le cadre de la relance économique, y compris à l'échelle territoriale dans le contexte du déploiement de l'ANCT.

● ● Mobilité / CAP/ Rôle du SNIIM

Dans un contexte de profonde transformation en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, l'année 2020 constitue une année de transition. Malgré ce contexte inédit, le SNIIM s'est attaché à défendre, comme toujours, les intérêts des adhérents dans le cadre de leur demande de mobilité.

Ainsi, le SNIIM a rencontré successivement nos grands employeurs : ASN le 5 juin, MTES le 16 juin, DGE (également en tant que gestionnaire) le 18 juin. Lors de ces échanges privilégiés, **le SNIIM a pu défendre les cas particuliers qui lui ont été signalés**, qu'ils relèvent de priorités légales ou de toute autre situation. Le caractère informel de ces échanges n'a pas empêché de porter certains messages et de rencontrer une certaine écoute des employeurs. **Nous avons ainsi pu également constater le maintien de l'apport du SNIIM dans la défense de vos intérêts.**

Pour le MTES, cet échange avait été précédé de l'alimentation, par le SNIIM, de la plateforme d'information mise en place par le ministère pour le recueil des cas particuliers. Rappelons que le SNIIM a obtenu un accès à cette plateforme grâce à la représentativité acquise lors des dernières élections professionnelles et à l'importance qu'accorde le MTES au corps des IIM.

Soulignons l'importance de nous communiquer toutes les informations utiles lors de votre demande de mobilité. Les adhérents sont notre seule source d'information, et seuls les cas qui nous sont signalés sont évoqués avec les employeurs dans le cadre de ces échanges.

Le SNIIM a également insisté auprès du gestionnaire sur la nécessité d'organiser les auditions nécessaires au passage au grade d'IDIM malgré le contexte particulier du printemps, que ce soit concernant le cycle annuel ou les circulaires fil de l'eau de début d'année. Les auditions ont finalement eu lieu en mode distant, notamment les 18, 23 et 25 juin derniers, **ce qui a permis à la CAP de se prononcer valablement sur les promotions le 1^{er} juillet.**

Dans la même optique de sécurisation juridique des résultats et compte tenu de la forte intrication entre mobilité et promotion pour le corps des IIM, **le SNIIM a alerté le gestionnaire sur le risque juridique**, d'ailleurs souligné par notre avocat, d'une publication de certains résultats avant la CAP. Compte tenu du besoin légitime de visibilité des agents, il a cependant été décidé en accord avec les employeurs, de publier, si disponibles avant la CAP, **les résultats concernant les postes non influencés par des décisions de la CAP :**

- les postes de 1^{er} niveau dont la vacance a été confirmée par les employeurs (les postes « susceptibles d'être vacant » pouvant découler d'un jeu de chaises musicales sous réserve de décisions de la CAP),
- les postes de 2^{ème} niveau où il n'y a pas de candidats IIM 1er niveau,
- les postes CM.

Les résultats des mobilités ont été communiqués directement par les employeurs sur leur intranet le vendredi 26 juin. S'y ajoute, concernant le MTES, une publication sur Mobilité.

Les résultats des promotions ont pu être communiqués par le SNIIM le 1^{er} juillet.

Modalités de candidature pour les prochains cycles

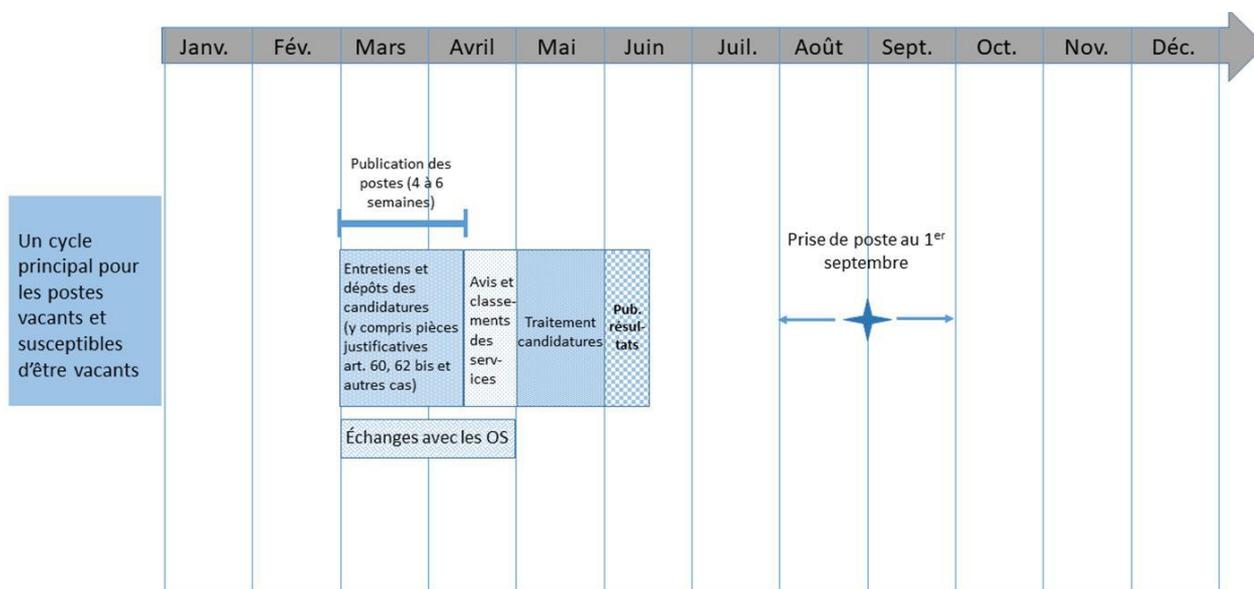
Certaines modalités de candidatures pour les prochaines années sont indiquées dans les lignes directrices de gestion.

- Côté MTES :

Postes de catégorie A

Cycle de printemps

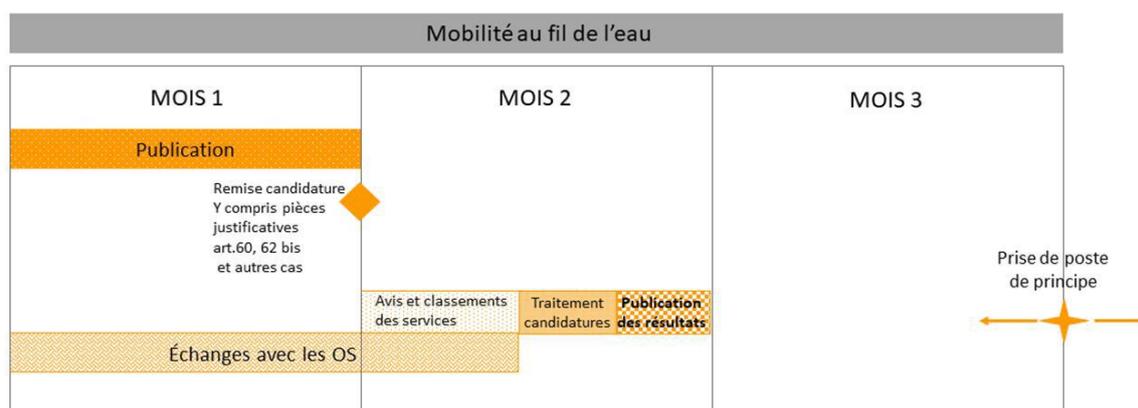
Un cycle de mobilité « cycle de printemps » est prévue entre mars et juin (durée de 4 à 6 semaines), avec une prise de poste envisagée en septembre.



Mobilité fil de l'eau

Le reste de l'année, les postes vacants seront publiés au fil de l'eau. Cette procédure de mobilité a lieu du 1^{er} juillet de l'année N à mi-février de l'année N+1. Les postes sont publiés pour une durée d'un mois. La fréquence de publication est tous les premier et troisième mardis du mois. La date de mutation se situe, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes.

→ La procédure « fil de l'eau » démarrera à partir du 7 juillet 2020.



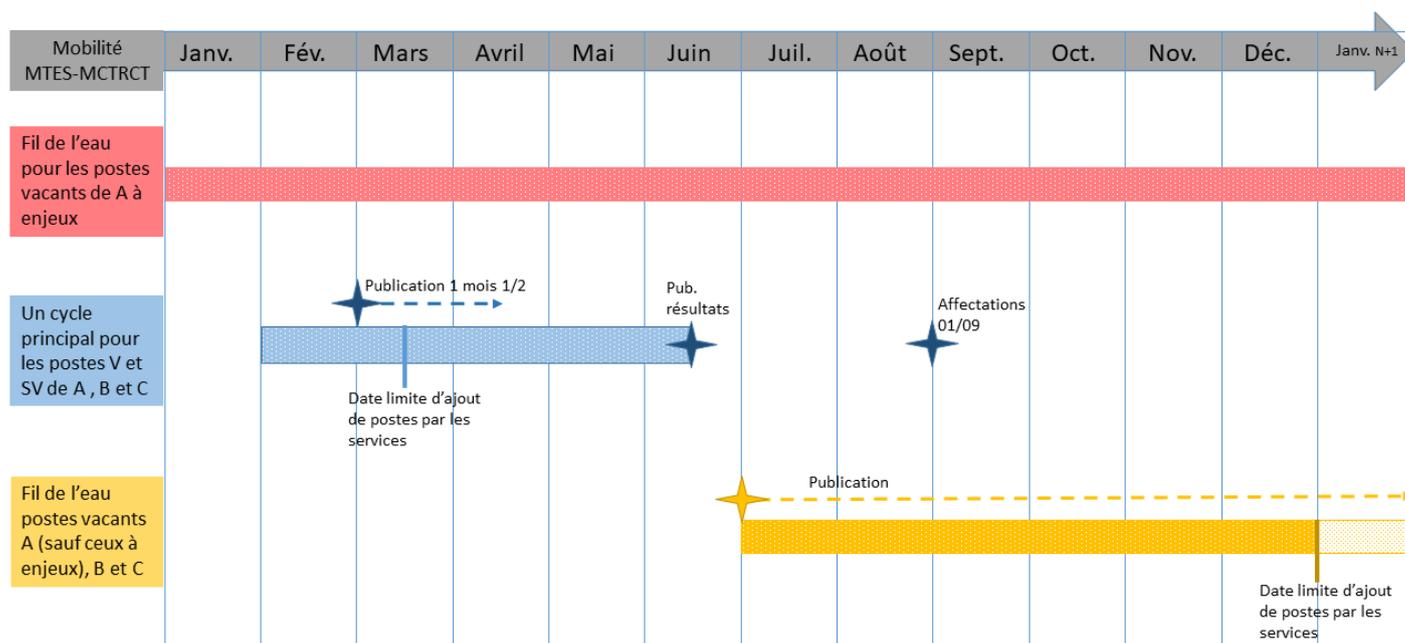
Postes à enjeux

Tout au long de l'année, la procédure dite mobilité au « Fil de l'eau pour les postes à enjeux » est utilisée pour pourvoir certains postes attestés vacants en administration centrale ou en services déconcentrés. Il s'agit de postes d'encadrement supérieur à enjeux :

☒ En administration centrale : adjoints à chefs de service, adjoints à sous-directeurs ou équivalent, chefs de bureau ou équivalent, chargés de mission auprès de directeur ou directrice d'administration centrale ;

☒ En services déconcentrés : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement.

La fréquence de publication est hebdomadaire, tous les mardis. Ces postes ne sont pas publiés dans le cadre du cycle de mobilité du printemps. La date de mutation se situe, par défaut, deux mois après la date de fin de publication des postes.



Durées de postes

Des durées minimales et maximales en poste sont définies dans les lignes directrices de gestion des employeurs :

- 3 ans mini sur un premier poste,
- 4 ans mini sur un poste avec formation longue,
- 8 ans maxi sur les postes d'encadrement.

- Coté ASN

L'ASN publie, au fil de l'eau, des appels à candidatures pour les postes vacants ou susceptibles d'être vacants sur le site Internet « Place de l'Emploi Public ».

En parallèle, les fiches de postes sont publiées :

- sur le site intranet de l'ASN, rubrique Recrutement/Postes à pourvoir, afin de faciliter l'information interne ;
- dans le cadre des cycles de recrutements éventuellement organisés par les gestionnaires de corps de fonctionnaires (circulaire du corps des IIM, par exemple).

Durée de postes

Du fait de la formation avant habilitation, la durée minimale souhaitable d'occupation d'un poste pour une première affectation à l'ASN est d'au moins quatre ans, ou si l'agent occupe successivement deux premiers postes à l'ASN, d'au moins six ans.

L'ASN ne définit pas de durée maximale d'occupation d'un poste, mais sera plus spécifiquement attentive au maintien de la motivation des personnels occupant le même poste depuis plus de 8 ans, en particulier sur des postes à responsabilité. Elle veillera notamment à enrichir les missions du poste.

- Coté MEF

Les mutations au sein des MEF peuvent s'opérer selon la voie du tableau de mutation et/ ou du fil de l'eau.

Pour les IIM les publications de postes (circulaire ou fil de l'eau) sont effectuées sur SUMATRA et/ou sur [Passerelles](#) (accessible hors réseau MEF via un navigateur).

Comme pour le MTES ou l'ASN, des durées de postes mini et maxi pourront être déterminées en fonction des profils de postes et de l'agent (premier poste).

Le SNIIM vous informera de la publication de postes pouvant intéressés les IIM soit par des mails spécifiques soit dans notre publication o fil de l'emploi.

L'ensemble de fiches de postes seront publiés sur notre site internet.

● ● Communication externe du SNIIM

Les travaux pour l'élaboration et l'édition de l'exemplaire numéro 2 d'**iimpact éco** consacré à l'économie circulaire se sont poursuivis durant la période de confinement. Le sommaire est établi et les rédacteurs identifiés ont été sollicités.

iimpact éco

Plusieurs enjeux, notamment liés à la rareté des ressources, à l'économie et la compétitivité, à l'inclusion sociale et au numérique seront présentés et illustrés à travers différentes déclinaisons. Les contributeurs sollicités ont montré un vif intérêt à cette nouvelle édition, preuve de la reconnaissance dont bénéficie le corps des IIM auprès des acteurs publics et privés.

Ce nouveau numéro de la revue **iimpact éco** vous sera remis en fin d'année à l'occasion de notre congrès annuel.