

FLASH sniim

09/2020

 [@sniim_officiel](https://twitter.com/sniim_officiel)  [sniim](https://www.linkedin.com/company/sniim)

C'est la rentrée ! Après plus de 18 mois passés dans un contexte compliqué, cette reprise semble s'engager sous des auspices plus favorables.

Mais, comme pour appuyer le message d'un retour à la normale et reprendre les pratiques habituelles, plusieurs sujets ayant des impacts directs sur notre quotidien ont été lancés ou relancés durant l'été !

Ce flash a pour objet de vous en informer et exprime ou rappelle les principales orientations et positions du SNIIM.



● ● Télétravail

[Dans la continuité du protocole télétravail fonction publique signé mi-juillet entre administration et organisation syndicale \(dont FO\)](#), deux textes ([un décret](#) et [un arrêté](#)) sont parus en cette fin d'été et instaurent le « forfait télétravail ».

Ainsi, les agents en télétravail percevront une indemnité de 2,5€ / jour dans la limite de 220€/an. Cette indemnité sera versée selon une fréquence trimestrielle, a priori directement sur la fiche de paie à condition d'avoir une convention télétravail en bonne et due forme.

Pour rappel, des modalités de télétravail de droit commun ont déjà été transmises par nos employeurs en prévision de la sortie de crise sanitaire, les modalités exceptionnelles liées à la crise sanitaire s'arrêtant en septembre.

Notamment :

- Au MTE, via cette [note du 6 juillet 2021](#),
- Dans certaines DREETS, où la campagne de candidature au télétravail a démarré et doit s'achever en septembre,
- A la DGE, via un [mail du 30 juin 2021](#),
- A l'ASN, via un [mail du 30 juin 2021](#).

Cependant, le protocole télétravail fonction publique est appelé à être déclinée en protocole ministériel (c'est d'ores-et-déjà prévu au MEFR) puis directionnel. De nouvelles négociations devraient avoir lieu et apporter des précisions sur les modalités.

Au-delà de ces aspects, une vigilance individuelle est nécessaire pour s'assurer du respect des conditions de travail (temps et charge de travail, droit à la déconnexion, pratiques managériales, ...) et éviter des situations de souffrance ou d'isolement.

Le SNIIM à travers ses délégués et en lien avec les comités techniques locaux y sera très attentif.

● ● Promotions

IDIM

Nous allons pouvoir très prochainement tirer un premier bilan de la mise en œuvre des modalités de promotion IDIM par la voie de la mobilité au titre de 2021. Celui-ci devra alimenter les échanges que nous allons avoir avec notre gestionnaire concernant la promotion par la voie de l'expérience et de l'expertise. Si d'ores et déjà une cinquantaine de promotions ont pu intervenir depuis le début d'année, il faut désormais pouvoir promouvoir le maximum d'IIM ayant les conditions et les compétences pour devenir IDIM par cette voie de l'expertise et de l'expérience. Le SNIIM saura interpeler notre gestionnaire pour s'assurer de cela et prendre en compte les situations spécifiques (ex principalat, IRGS et essaimage par exemple).

IHC

La promotion au grade d'ingénieur hors classe (IHC) a été engagée durant l'été avec l'organisation, comme le prévoient nos lignes directrices de gestion « promotion », des auditions liées au passage IDIM - IHC. Celles-ci sont prévues du 31 août au 30 septembre et concernent, selon nos informations, 47 personnes. Le tableau d'avancement sera publié à l'issue. La commission, présidée par Sylvie Metz-Larue, Secrétaire générale du Conseil Général de l'Economie, se compose au total de 5 membres, dont Jean Ribeil, assurant la fonction de chef de corps délégué du corps des IIM, et Marie-Gaëlle Pinart, elle-même ingénieur hors classe, représentant notre bureau gestionnaire SRH2E (ex-BPCT).

Cet exercice est important et doit permettre, au-delà des enjeux individuels qui sont liés, de servir la stratégie du corps. L'articulation de la promotion IHC avec celle liée aux emplois fonctionnels de chefs de mission doit faire l'objet d'une approche stratégique par notre gestionnaire pour maximiser les possibilités et disposer de souplesse et de complémentarité tout en permettant d'apporter une dynamique au corps. Pour mémoire, le nombre d'IIM au grade IHC est lié à l'effectif du corps. La promotion IHC doit donc prendre en compte l'évolution prévisionnelle des effectifs et le parcours des IIM concernés. Nous allons réitérer auprès de notre gestionnaire cette demande de vision stratégique à moyen terme et serons très attentifs à sa mise en œuvre.

● ● Recrutements

Concours commun externe EIIM

L'affectation en poste des élèves ingénieurs de l'industrie et des mines (EIIM) recrutés en 2018 suivant leur formation jusqu'alors au sein de l'IMT Nord Europe (ex Ecole des Mines de Douai) vient d'avoir lieu. Cette promotion (9 EIIM) est la première comprenant des IIM ayant un profil numérique (2 IIM sur 9). L'action du SNIIM a permis dans le cadre des règles d'affectation, de rechercher une adéquation profil / poste et cela au bénéfice des IIM et des employeurs.

Bienvenue à eux dans leurs postes.

Concours externe sur titre 2021

L'affectation des lauréats du concours externe sur titre 2021 (cf. [lettre d'information du 13 juillet 2021](#)) est intervenue cet été. Le gestionnaire a recherché également une adéquation profil / postes en proposant une liste ouverte de choix aux lauréats. Une variété de postes permettant d'asseoir l'ancrage à Bercy a été proposée (dont plusieurs dans le domaine numérique).

Ces lauréats rejoindront leur affectation dans les prochaines semaines. Le SNIIM les félicite et leur souhaite une bonne prise de poste.

Après deux concours externes sur titre axés essentiellement sur des profils numérique, le SNIIM continue de prôner un recrutement équilibré, à l'effet notamment de ne pas délaissier nos missions historiques.

● ● RIFSEEP

Le MTE a annoncé, au début de l'été, le basculement du corps des ITPE au RIFSEEP. Pour l'heure, la [note de gestion du RIFSEEP au MTE](#) prévoit que pour les corps extérieurs (et notamment les IIM) « les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion indemnitaires de son administration d'origine », ce qui implique que le régime indemnitaire des IIM au MTE demeure inchangé.

Réglementairement, plus rien n'impose à notre gestionnaire de corps de décliner le RIFSEEP pour les IIM. Nous devons toutefois rester extrêmement vigilants à ce qu'aucune action volontaire de notre gestionnaire ne se développe dans ce sens.

Le SNIIM demeure fermement opposé à l'application du RIFSEEP au corps des IIM, et à toute tentative de mainmise des employeurs sur leur rémunération indemnitaire. Outre l'impact direct à craindre sur nos rémunérations, ce serait un frein notable et préjudiciable à la mobilité et donc à la construction de parcours de carrière dynamiques et diversifiés, à la stratégie du corps et à l'employabilité des IIM reposant notamment sur les passerelles entre métiers et employeurs.

● ● Décret ASAP

Dans le cadre du chantier réglementaire initié en 2020 avec la publication de la loi ASAP visant à l'accélération et à la simplification de l'action publique, la publication de deux décrets ([2021-1000 du 30 juillet relativement à l'accélération des procédures](#) et [2021-1096 du 19 août relatif à la gestion des sites et sols pollués](#)) est intervenue durant l'été.

Outre diverses mesures visant à accélérer les instructions, cette publication est la concrétisation d'une annonce du DGPR en janvier 2019 devant les IIC de France qui était d'externaliser certaines tâches pour faciliter l'action de l'Etat en SSP (pour mémoire notre communication [flash sniim de février 2019](#)).

Désormais en cas de cessation d'activité, les exploitants devront faire attester par un organisme de l'accomplissement des mesures de gestion. Cette disposition est annoncée comme l'une des solutions pour alléger les tâches des inspecteurs.

Si le SNIIM porte régulièrement auprès du DGPR le sujet de la surcharge d'activité en inspection des installations classées notamment, la délégation au secteur privé ne peut être la seule réponse d'autant plus si elle s'accompagne de contraintes supplémentaires concernant les délais de gestion des procédures.

Le SNIIM restera vigilant à ce que le but de simplification recherché soit réel et surtout que cela ne soit pas à terme utilisé pour justifier des réductions d'effectifs lors de l'allocation des ressources à venir.

Plus localement, il est également indispensable de veiller à l'impact pour les inspecteurs en charge de SSP.

Vos délégués resteront à votre écoute pour analyser l'impact de ces mesures sur vos activités.

● ● *Durée mini/maxi des postes au MTE*

Les lignes directrices de gestion mobilité du MTE qui s'appliquent aux IIM en poste ou entrants au MTE prévoient la possibilité d'introduire des durées minimales et maximales d'occupation des postes.

Au cœur de l'été, la DRH du MTE a communiqué un projet d'arrêté énonçant les types d'emploi concernés. Parmi ces emplois, nombre d'entre eux sont historiquement et massivement occupés par les IIM !

Si la reconnaissance et la distinction de certains postes en raison de leur technicité ou requérant une formation lourde est juste et légitime, elle ne doit pas se transformer en contrainte nouvelle et supplémentaire pour les IIM !

La mise en place d'un caractère générique contraignant sur la durée d'occupation des postes sans prise en compte de spécificités individuelles ou territoriales aura un effet délétère sur leur attractivité et au niveau des compétences et connaissances détenues dans la structure sans apporter de solutions aux situations spécifiques qui demeureront présentes.

Rappelons que notre charte de gestion de 2017, en vigueur jusqu'au remplacement par les lignes directrices de gestion, fixaient des dispositions similaires ou proches avec pour but premier, pour le corps des IIM, d'établir des critères de parcours de carrière : elles étaient régulièrement dénoncées et contournées par nos employeurs.

Le SNIIM défend et demande un travail sur le renforcement de l'attractivité des postes et sur la fidélisation des agents ainsi qu'un accompagnement efficace à la construction anticipée de parcours professionnels ambitieux au profit des IIM. De telles mesures, combinées à une gestion reposant sur un engagement moral de durée d'occupation de postes entre un IIM et son employeur doivent pouvoir conduire à une gestion souple, réactive et adaptée sans recourir à des dispositions génériques contraignantes dont l'application n'exprimera que les travers.

● ● *Vis Mon Job*

La DINUM (Direction interministérielle du numérique) a lancé cet été l'opération #VisMonJob 2021. Cet appel à candidatures, organisé en collaboration avec le MinArm et le MEFR en tant que pilotes opérationnels, a pour but d'identifier des agents de l'État travaillant sur des métiers numériques et prêt à partager l'expérience de leur "job" le temps d'une journée avec des étudiants

Cette opération est une opportunité de concourir au rayonnement du corps des IIM et de nous afficher en tant qu'ambassadeurs des métiers du numérique, chez nos employeurs historiques comme nouveaux. La DINUM nous a d'ailleurs sollicités directement à cet effet.

5 IIM du MTE et du MEFR se sont d'ores et déjà inscrits cette année au dispositif et nous les remercions pour leur engagement.

● ● *Mobilités*

Le corps des IIM possède de multiples compétences....

...L'administration offre de nombreuses possibilités de postes...

...Mais il faut jongler entre une multitude d'outils de publication.

Vous cherchez un poste ?

Votre premier réflexe : consulter la page [Mobilités du site du SNIIM](#).

Vous y trouverez les outils à utiliser selon les employeurs que vous visez :

- L'outil [Passerelles pour le MEFR](#)
- L'[espace recrutement du MTE](#)
- La [page dédiée de l'ASN](#) ou pour être plus complet la [Place de l'Emploi Public](#)
- Sans oublier la [page dédiée du site du SNIIM](#) pour élargir vos horizons.