



Le SG de BERCY a sollicité des OS, représentatives des corps techniques, une bilatérale laquelle s'est déroulée le 3 septembre dernier pour l'UGICT Finances Industrie. Les sujets évoqués ont été très nombreux. La première partie du compte-rendu des échanges vous a été diffusée début septembre. Ci-dessous la deuxième partie du compte-rendu des échanges.

Les points évoqués par l'UGICT :

1-l'avenir/l'existence des corps techniques « industrie » au MEFR : Vous êtes nombreux à vous interroger sur la pérennité de nos corps en considérant que le principal employeur est le MTE qui possède ses propres corps, moins payés... Nous avons donc posé la question de la pérennité des corps. **Le SG indique que les corps techniques « industrie » sont pleinement rattachés au MEFR comme le prouve par ailleurs le rattachement récent du bureau de gestion aux services des ressources humaines du MEFR. De plus, il indique que le corps, notamment des IIM, est à vocation et caractère interministériels.** Car je sais que, pour beaucoup, ce terme mérite d'être explicité, sur la base des éléments livrés, l'UGICT se lance dans une explication de mot. **C'est un sujet difficile à retranscrire d'autant plus que l'écrit limite les précautions et reformulations oratoires nécessaires. Bien entendu, l'UGICT ne cautionne pas tout ce qui est écrit. Nous portons à votre connaissance des faits, des possibilités, des évolutions possibles.**

Historiquement, la fonction publique a créé pour une mission donnée, un corps qui porte souvent le nom de la mission (ex : les douanes, les fraudes, les finances publiques...). Depuis quelques années, ces schémas et cloisonnements volent en éclat, notamment depuis la signature des LDG qui font de l'agent, l'acteur principal de son parcours professionnel. Le caractère interministériel des corps techniques et notamment des IIM renforce cette possibilité donnée de créer son propre parcours. Vous n'avez pas à limiter vos recherches de postes aux grands employeurs des IIM. Le MTE n'est pas l'unique voie pour vos carrières. D'autant plus que, via les LDG, la possibilité est offerte pour le passage au deuxième grade des deux corps de bénéficier de promotion sans mobilité par la voie de l'expertise et de l'expérience pour les IIM. Les voies de l'expertise et de l'expérience ne sont pas ni limitées à certaines activités, ni conditionnées à un nombre d'années effectuées. Vous êtes, dorénavant, autant fondés à occuper un poste dans une collectivité territoriale qu'à occuper un poste classique au MTE ou à l'ASN. Il reste, à adapter, le niveau de rémunération au schéma d'emploi de nouveaux employeurs, bien que cela ne sera pas toujours simple vu le niveau de nos rémunérations avantageuses.

De plus, ajoutons qu'à terme, il n'y aura plus de « prés carrés » de certains corps, que les autres corps ne vont pas se restreindre à rester sur leur « pré carré » historique et qu'en plus, le développement du recours aux contractuels, déjà bien présent sur Paris, risque rapidement de se propager à la province.

Enfin, on ne peut que constater que la parution des postes de la fonction publique dorénavant sur les sites internet dont « place-emploi-public.gouv.fr » participe au décloisonnement, au déploiement du caractère interministériel des corps de la fonction publique et donne à chacun une vision large des possibilités.

Autre élément très pratico-pratique : consécutivement aux LDG, les agents sont donc les « acteurs » de leur carrière. En conséquence, vous n'avez pas à indiquer notamment les ordres de classement de vos mobilités en cas de candidatures multiples et d'employeurs variés. Utilisez les formulaires de mobilité des employeurs vers lesquels vous souhaitez vous diriger (le PM104 du MTE ne doit pas être utilisé si vous souhaitez partir en DREETS ou hors MTE ou ailleurs, et vous n'avez pas à reporter ce choix sur une PM104 en cas de candidatures multiples). Nous savons que certains employeurs conditionnent un recrutement à un ordre de classement les privilégiant.

Pour toutes questions sur les mobilités, il faut vous adresser à vos DRH de proximité. Ce sont vos premiers interlocuteurs.

Consécutivement à ces informations délivrées par le SG de Bercy, le souhait de l'UGICT de voir celui-ci informer directement les agents des conséquences « pratico-pratiques » des LDG et de donner des modus operandi, resteront vraisemblablement lettres mortes.

Dans le détail, je vous livre le déroulement d'une candidature vers une DREETS d'un agent en poste en DREAL en utilisant la plateforme « Passerelles » :

- L'agent appelle le cadre DREETS à contacter sur la fiche pour avoir quelques renseignements (à ce stade, l'agent a informé sa hiérarchie DREAL de son intention).
- L'agent suit la procédure "Passerelles"- DREETS : envoi via "Passerelles" d'un CV + lettre de motivation, après création d'un compte. (On peut noter que la lettre de motivation n'est exigible au MEFR que dans le cas de promotion...)
- Un mois plus tard, convocation par téléphone et confirmation par mail pour un entretien par le cadre DREETS
- À la fin du mois suivant, confirmation par téléphone par le cadre DREETS du fait que l'agent est retenu. La DREETS assure le retour au SG ministère de Finances.
- À la fin du mois suivant après échanges directs par mail et téléphone, les responsables DREETS et DREAL (avec accord de l'agent) remplissent la fiche mutation et déterminent la date de départ de l'agent.
- **À aucun moment dans ce processus, la DREAL n'a été informée, ni a dû donner un avis** (sauf les informations données par l'agent sur ses intentions de mutation initialement et échanges en fin de processus pour déterminer la date de mutation). Les seules informations reçues par la DREAL, le sont par l'agent.
- À noter : "Passerelles" n'a transmis qu'un seul enregistrement du processus de mutation lancé, à savoir un récépissé d'accusé de réception du CV + lettre de motivation

2-Nous avons interpellé le SG sur **l'exercice de mobilité et de promotion de ce premier semestre** dont on peut dire qu'il s'est déroulé dans la précipitation et l'approximation. Également, nous avons indiqué que les alinéas des LDG relatifs aux promotions et notamment les passages sur la transparence de ce texte n'avaient pas été totalement partagés par tous les services employeurs. Les classements des agents au sein des listes

auraient pu, pour certains employeurs, être établis par la Grande Muette, elle n'aurait pas fait mieux... Pour un responsable d'entité, avoir la franchise d'annoncer à ses agents leurs rangs de classement fait partie de ses missions.

Enfin, (nous le porterons aussi aux services concernés), nous nous sommes étonnés, à nouveau, du nombre record d'entretiens consacrés par certains services pour recruter la personne idoine au poste à pourvoir. Vu le niveau de responsabilité de certains postes, l'absence d'autonomie de certains N+1 vis-à-vis des N+2, voire N+3 et le temps consacré à chaque entretien multiplié par le nombre de candidats, on peut conclure que la recherche de l'efficacité administrative a encore de beaux jours devant elle...

3-Cas des postes de divisionnaires déclassés en A au MTES

Lors du dernier cycle de mobilité, certains postes occupés habituellement par des IDIM (adjoint.e au chef de service, chef.fe de pôle, chef.fe d'unité) ont été publiés sur la PEP comme postes A et non A+, le grade A+ se retrouvant limité aux postes IDIM (très) expérimentés ou CM. Cette évolution dans la cotation des postes fait craindre :

- un nivellement par le bas en demandant à des IIM d'assurer des fonctions d'IDIM ;
- des difficultés à identifier les postes permettant d'obtenir la promotion vers le grade IDIM, limitant donc le nombre de postes potentiels, surtout quand le candidat cherche dans une région qu'il ne connaît pas, et où on ne le connaît pas ;
- un traitement différencié lié au caractère « négociable » du statut A ou A+ du poste ;
- des déclassements de postes A+ en A à missions constantes pour « rendre » des postes de A+.

Nous avons porté à la connaissance du SG qu'il est capital de conserver des postes de second niveau clairement identifiés A+, afin d'avoir une transparence au niveau national pour permettre à tous les collègues divisionnaires de faire leur candidature en toute connaissance de cause.

Le SG a pris note de cet élément bien qu'il ne soit pas le service employeur à l'origine de cette pratique déjà vécue depuis quelques années par les TSEI.

4-Un point que nous écrivons de manière très précautionneuse : nous avons informé le SG de Bercy quant au processus entamé par le MTE d'automatisation de l'activité d'inspection des installations classées via le projet global GUN. Comme toute automatisation, ce processus est inquiétant quant aux devenir des unités d'œuvre. À ce stade, rien ne nous permet de conclure que ce processus, comme toute taylorisation d'activité, vise à réduire les ETP. Nous qualifions cette évolution de manière caricaturale pour imaginer le pire. **L'UGICT estime juste que c'est de son devoir d'imaginer, certainement à tort, le pire.** L'expérience des corps Industrie pour les processus d'automatisation que les plus anciens ont connu avec l'activité de contrôles des véhicules lourds avant VT 2005 et l'outil « PSION », alimente, certainement négativement, notre imagination. **Cette supputation formulée, sans aucun fondement, au SG de Bercy nous a paru nécessaire car il y aurait lieu d'adapter la gestion des deux corps si notre imagination pervertie par notre pessimisme et cet historique rappelé, avait vu juste avant l'heure.** Le SG a pris note de cet élément.

5-Autre point développé au SG de BERCY, le déroulement de l'instruction d'une demande de rupture conventionnelle d'un agent.

- À ses demandes d'évaluation du montant de la rupture conventionnelle, le SG et sa direction de proximité (DREETS)) ont répondu à l'agent concerné : « on ne peut pas vous donner ces informations ; entamez la procédure et on vous répondra » !
- À ses demandes d'évaluation des allocations chômage qu'il pourrait percevoir jusqu'à parvenir à la retraite, il lui a été répondu : « on ne peut pas vous donner ces informations ; entamez la procédure et on vous répondra » !. On ne lui a toujours pas répondu alors qu'il quitte l'administration en novembre 2021 et qu'il liquide actuellement ses congés.
- À sa demande de connaître les textes expliquant la prise en compte uniquement de 20 années de travail dans la fonction publique sur les 24 années possibles pouvant rentrer dans le calcul du montant de la rupture conventionnelle, il lui a été répondu : « c'est comme ça, on a vérifié ».
- À quelques-unes de ses demandes diverses, il lui a été répondu : « estimez-vous heureux que l'on vous accorde la rupture, on n'est pas obligé de vous l'accorder ».
- À sa question sur le caractère imposé de la date de rupture en novembre 2021, il lui a été répondu : « comptablement, on ne peut pas faire autrement ».
- À sa question sur son impossibilité de liquider tout le CET accumulé avant la date de la rupture, il lui a été répondu : « on vous paiera les jours de CET accumulés et non pris ».
- Régulièrement : « si vous n'êtes pas satisfait, allez au tribunal administratif »

Pour la mise en œuvre de la nouvelle procédure de rupture conventionnelle, j'ai conclu auprès du SG qu'il doit exister des marges de progrès importantes dans certains services de ressources humaines. Le SG a pris note de cet élément.

Au regard de cet exemple dont nous avons été informés lorsque la procédure a été terminée, je vous invite à vous syndiquer pour d'une part qu'individuellement les choses se mènent d'une manière plus satisfaisante (les OS ont de moins en moins de prises sur les choses, mais l'administration redoute toujours que ce type d'exemple soit connu. On est, en effet, loin de l'image d'une administration toujours exemplaire et proche des agents que vantent les directeurs et les intranets).

D'autre part, collectivement, il en reste toujours quelque chose, comme le prouve ces quelques lignes qui serviront, je pense, aux agents de plus en plus intéressés par cette procédure de rupture conventionnelle.

Certes, les OS ne sont plus associées au processus de mobilité et de promotion qui généraient souvent vos démarches d'adhésion, pour autant, comme vous le voyez, l'action syndicale de l'UGICT collective ou individuelle mérite votre intérêt et votre adhésion.

6-Une nouvelle toute fraîche : le tableau d'avancement au grade hors classe des IIM . La parution du tableau à ce grade est un peu retardée et devrait être diffusée fin octobre. Il reste encore des auditions prévues la semaine prochaine. Le SG a reçu plus de dossiers que de possibilités de promotion. La commission d'audition a fait « une analyse approfondie » des parcours pour au final récompenser l'excellence des parcours, l'excellence des profils. L'objectif du SG est de ne pas faire de ce tableau d'avancement, un tableau à l'ancienneté quel que soit le vivier, afin de pouvoir permettre à des agents de dérouler une carrière à ce grade.



Dominique RUMEAU
Responsable de la section UGICT Finances Industrie