



Paris, le 1^{er} mars 2021,

À mesdames et messieurs les directeurs-trices des DREAL/DEAL,
À mesdames et messieurs les directeurs-trices des DIRECCTE/DIECCTE,
À madame la secrétaire générale du MTE,
À monsieur le directeur de l'ASN,
À monsieur le directeur de la DGE,

Ce courrier, que l'UGICT Finances Industrie vous adresse dans le cadre du dialogue social, s'inscrit dans la perspective très prochaine de diffusion dans un unique document des lignes directrices de gestion des TSEI et IIM et qui s'appliqueront à l'encadrement réglementaire des promotions de ces agents. Représentative de ces personnels, l'UGICT souhaite attirer votre attention sur les attendus que les IIM et TSEI espèrent voir se concrétiser et notamment la transparence, la justesse et l'uniformité de traitement des carrières quant aux décisions de promotions prises. L'arbitraire et le clientélisme sont redoutés, maintenant que les organisations syndicales sont totalement exclues des processus de mobilité et de promotion. Déjà, une DREAL a effectué la mobilité d'un IIM avec promotion ce début d'année alors que les LDG ne sont pas encore signées, que les résultats ne sont pas prononcés et que l'arrêté n'a pas été approuvé. Même s'il s'agit d'un cas particulier, il traduit le risque de liberté totale que les services risquent de développer et que les agents redoutent. Cela pose un problème global de confiance d'abord entre administrations et aussi entre administration et OS, symbolisé par les futures lignes directrices de gestion prochainement signées, mais également un problème d'affichage pour les agents quant aux libertés affichées par les services avec l'encadrement réglementaire que le MEFR souhaite.

Également, profitant de ce long courrier, l'UGICT se permet d'attirer votre attention sur quelques points supplémentaires dont le droit à la déconnexion et le management sous l'angle de l'aptitude à créer les conditions d'une qualité de vie au travail au sein des équipes.

Pour la bonne compréhension de tous les agents IIM et TSEI à qui je transférerai ce courrier par la suite, l'UGICT rappelle ici les principales modifications quant aux voies de promotion par les tableaux d'avancement (TA) et les listes d'aptitude (LA) des TSEI et IIM induites par ces LDG :

- Comme pour les LDG mobilités, ces LDG promotion actent, sur l'aspect des promotions le passage d'une logique de corps adapté à la gestion des agents à une logique unique des employeurs,
- la fluidité généralisée des carrières permise par des promotions inter-grades "sur place" ne peut être que louée. Gardons à l'esprit que seules les mobilités resteront obligatoires pour une promotion dans le corps des IIM pour les TSEI. Pour autant, une carrière sera d'autant mieux valorisée par des mobilités régulières. Ce point se révèle, par ailleurs, totalement antinomique des gestions individuelles des agents par leur hiérarchie craignant, plus sûrement que la COVID, de voir une chaise de leur service se libérer.
- c'est la fin des activités dites « cœur de métier » dont les promotions n'ont plus besoin d'être concrétisées par des prises de postes sur le périmètre traditionnel des personnels « industrie ». Cette ouverture bénéficiera en premier lieu aux IIM qui pourront prendre une promotion au grade de divisionnaire sur un panel de postes plus large et également aux derniers agents TSEI mis à disposition depuis VT 2005,
- la réécriture simplifiée des promotions dites de « spécialiste » trop sélectives par des promotions au titre de l'expérience ou de l'expertise complète pour l'essentiel ces LDG.
- Les promotions « principalat » et « aux coups de chapeau » ne sont pas explicitement inscrites dans les LDG mais ce type de promotion en fin de carrière perdurera puisque « *une attention particulière est apportée aux agents en fin de carrière en liaison avec les employeurs* ».

L'impact majeur de ces LDG réside dans l'élaboration du TA des IIM au grade de divisionnaire et de la LA des TSEI pour accéder au corps des ingénieurs avec un rang de classement (l'élaboration des TA d'accès

à TSPEI et TSCEI et au troisième grade du corps des IIM n'appelle pas de changements substantiels puisque ces trois processus étaient déjà « LDG-compatibles »). Pour être clair, jusqu'à présent, les employeurs inscrivait sans ordre de classement les IIM et TSCEI méritants, expérimentés. Si le dispositif transitoire, entérinant pour 3 ans la liste 2020 des IIM « divisionnables », devrait assurer une transition en douceur de ces LDG, on peut imaginer que les problèmes surgiront dans 3 ans et la mise en place de ces classements occasionnant vraisemblablement des entretiens annuels animés pour espérer un bon classement auprès de son employeur ; les discussions animées entre les responsables hiérarchiques de TSCEI débiteront, elles, dès cette année ainsi que pour les IIM concernés par la liste établie au titre de l'expertise et de l'expérience.

Aussi, quant à l'élaboration des TA et LA, il vous faudra vous transporter dans la granularité du quotidien et du terrain de la carrière des agents et l'examen de la plus grande finesse des éléments pour justifier avec justesse vos décisions de classement des agents et donc de promotion. Ainsi, les LDG précisent que « le rôle de la chaîne hiérarchique est essentiel compte-tenu de sa connaissance des qualités, expériences et compétences des agents placés sous sa responsabilité ». À défaut, le clientélisme redouté par tous les agents polluera vos décisions de promotions et, par ricochet, les services.

Un autre aspect, sur lequel l'UGICT portera son attention, est l'information individuelle des agents. Les chefs de service doivent « *veiller à informer de leur proposition ou non proposition et de leur éventuel classement au sein du service.* » Il s'agit là d'une légitime et juste information à divulguer aux agents.

Pour les TSEI, le principal employeur, le MTE, et son réseau des D(R)EAL viennent de sonner le glas des derniers postes de TSCEI très dimensionnés avec notamment le remplacement des derniers postes d'ex-TSCIM par des postes affectés à des catégories A. Ces postes d'ex-TSCIM constituaient des postes dont les contours et attendus étaient équivalents à ceux des IIM et donc de véritables passerelles. On ne peut que le regretter. Ces transformations systématiques créent un plafond de verre infranchissable pour les TSEI quant à l'intérêt des postes qu'ils peuvent espérer. Profitant de ce courrier et de ce constat, l'UGICT sollicite du réseau de la métrologie, et donc des DI(R)ECCTE, d'adapter son organisation en vue de permettre la création de postes de techniciens-chefs dont le corps a besoin pour autoriser des parcours variés et dynamiques. Egalement, rajoutons que la particularité des ex-TSCIM (une petite trentaine d'agents) dont la particularité de leur carrière doit être prise en compte par les employeurs dans la perspective de l'élaboration de la LA.

Profitons de ce courrier pour rappeler la situation des derniers personnels administratifs à statut finance en poste en D(R)EAL dont les perspectives professionnelles sont inexistantes. En effet, en cas de promotion en son sein de ces personnels, le MTE souhaite aligner leur rémunération sur celle des agents administratifs gérés par le MTE. Ce point particulier fera l'objet d'échanges ultérieurs avec les administrations centrales.

Quant au droit à la déconnexion, l'intrusion et l'usage actuels des outils numériques intensifient le travail et prolongent le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles. Avec l'usage des nouvelles technologies, les agents sont contraints à une importante disponibilité et à une réactivité permanente, afin de répondre aux multiples sollicitations liées aux difficultés à accomplir ses missions dans un contexte d'intensification du travail, de dispersion et de fragmentation de l'activité. S'il apparaît légitime, à l'heure où la société, dans son ensemble, demande toujours plus à la fonction publique que l'État en fasse de même vis-à-vis de ses hauts-fonctionnaires et que le directeur de la DGE promeuve, un samedi, par un Tweet, un dispositif de relance économique ; pour autant, on peut s'interroger sur les mails professionnels envoyés, quel que soit l'employeur, aux différents collectifs de travail des TSEI et IIM le vendredi soir après 20 h, voire des appels téléphoniques le vendredi soir à plus de 20 h. Il y a là une problématique dont les directions, destinataires de ce courrier, doivent se saisir, sinon au risque d'avaliser des journées de travail de plus de 10 h.

Enfin, un dernier point plus difficile que les précédents.

Le contexte actuel a révélé que si les objectifs managériaux restaient toujours identiques, le contexte managérial avait, lui, changé profondément. La pandémie, le confinement, la généralisation souvent hâtive, voire improvisée du télétravail, ont déstabilisé les organisations antérieures et leur biotope, les interactions humaines. La proximité traditionnelle a fait place à une combinaison instable de distance et de dispersion géographique, mâtinée d'une kyrielle d'interférences. Une usure psychologique quant à la gestion des dossiers et un stress important des équipes de travail dans ce contexte professionnel, rendu plus difficile

qu'à l'accoutumée, sont nettement perceptibles dorénavant. Les remerciements de l'encadrement de proximité ne suffisent plus à compenser la pression continue des directions. Les agents sont de plus en plus en attente d'un climat professionnel épanouissant et d'une qualité de vie au travail. Qualité de vie au travail à entretenir au sein des collectifs, un concept dont les LDG auraient dû se saisir en tant que critères d'évaluation des personnels encadrants. Leur réexamen, dans deux ans, devrait l'intégrer.

Pourquoi ce long rappel d'éléments largement connus de toutes les directions ? Car, la fonction de directeur ne les met pas à l'abri de dérapages. Ainsi, récemment, de nombreux dérapages sont rapportés aux organisations syndicales, dont l'UGICT, au sein d'une DREAL. À ce stade, sans nommer la DREAL, objet des alertes par l'entourage de la direction, l'UGICT se bornera à rappeler que la conception rabelaisienne de la liberté, que peut revendiquer un directeur, doit s'inscrire dans la bienveillance, l'empathie et des échanges cordiaux et respectueux avec le collectif de travail. Le pouvoir d'un directeur s'arrête là où les arrêts de travail pour maladie de son entourage professionnel se multiplient.

En étant assuré, mesdames et messieurs les destinataires de ce courrier de ma considération et du fait que ce courrier poursuit l'intérêt général et l'intérêt des agents.



Dominique RUMEAU
Responsable section UGICT Finances Industrie
Co-secrétaire Général du syndicat CGT Centrale Finances