



À destination des corps des IIM et TSEI.

Introduction

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 d'employeurs.

Le MEFR a choisi de rédiger des LDG générales (8 pages) servant de guides pour les directions (Finances publiques, centrale, fraudes, INSEE, douanes) qui pourront par la suite davantage rentrer dans le détail si elles le souhaitent en rédigeant leurs propres LDG. (le MTES n'a pas choisi cette option et a rédigé un document très détaillé (55 pages) qui va s'appliquer à toutes les directions et services déconcentrés et donc tous leurs corps).

Le prochain CTM présentant les LDG ministérielles est prévu le 10 décembre. L'administration, dans un calendrier contraint, dicté par le gouvernement, va adopter ces LDG. Pour autant, sur le terrain, ces LDG s'appliqueront, peut-être, chez les employeurs, avec quelques distances par rapport aux objectifs poursuivis par la DGE...

Évidemment, l'administration doit inventer des lignes suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019 tirant un trait sur la participation des OS au processus de promotion. La fluidité généralisée des carrières permise par des promotions inter-grades "sur place" ne peut être que louée. Cependant, une telle réforme aurait méritée un autre temps que celui de l'immédiateté et une concertation à cahier ouvert. De plus, par rapport aux convictions affichées dans la déclaration liminaire et notamment la transparence des décisions individuelles et collectives via les OS et la nécessité d'un plan de qualification exceptionnel (censé amortir les modifications dans l'élaboration des tableaux d'avancement et de la liste d'aptitude), l'UGICT estime que le compte n'y est pas.

Je développe d'abord les aspects et impacts des LDG des TSEI puis les LDG des IIM avant, en conclusion, de présenter certaines problématiques qui vont naître de ces LDG.

Les trames des règles de gestion actuelles ne sont absolument pas conservées.

I- Les lignes directrices de gestion promotion (LDG) des TSEI

Ce que l'on peut retenir, pour l'instant, en essayant d'aller à l'essentiel :

1- **C'est la fin des activités dites « cœur de métier »,** donc il n'y a plus d'obligation de faire une mobilité vers un poste dit « cœur de métier » pour les TSPEI promus TSCEI (pour les TSEICN promus TSPEI, il n'y avait déjà plus d'obligations). Cela impacte donc fortement les MAD qui pourront rester sur leur poste de MAD pour une promotion via le tableau d'avancement ou l'examen pro par ailleurs.

2- **Les mobilités suite à promotion ne sont plus obligatoires entre les grades, c'est le sens principal de ces LDG à Bercy comme au MTES. Ainsi, elles ne font plus de la mobilité le passage obligé d'une promotion. Pour autant, une carrière sera d'autant mieux valorisée avec des mobilités. Les mobilités resteront obligatoires pour une promotion en IIM.**

3- **L'impact majeur de ces LDG concerne l'élaboration de la liste d'aptitude d'accès au grade d'IIM.** Pour être clair, jusqu'à présent, les employeurs inscrivaient **sans ordre de classement** les TSCEI méritants, expérimentés. Les inscrits pouvaient se positionner chaque année, s'ils le souhaitaient sur une liste de poste fermée. Bien entendu, compte tenu du fait que la localisation géographique des postes constitue souvent la principale boussole des agents, les positionnements étaient donc paramétrés par cette boussole ; mais il pouvait postuler. Pourtant, chaque année, des agents faisaient des efforts géographiques pour prendre leur promotion. Ainsi, cette année, par exemple, 28 TSCEI se sont positionnés sur les 3 postes d'ingénieurs proposés. Dorénavant, les employeurs inscriront **avec ordre de classement** les TSCEI. Les fiches de proposition des TSCEI n° 1 de chaque région/employeur seront « remontées » via les employeurs nationaux pour examen par la DGE laquelle établira, avec l'aide d'une instance collégiale, la liste des 3, 4 voire 5 promus via la LA (**attention plus de RAEP et plus d'oral à Ivry**). Ces agents pourront s'inscrire sur le mouvement global des IIM et donc espérer ne

pas traverser la France pour prendre leur promotion. Les services des agents autorisés à postuler à une mobilité et donc à une promotion IIM seront sensibilisés sur le fait que ces agents doivent trouver un point de chute pour transformer l'essai de leur promotion. La conséquence principale est que les plus de 70 TSCEI, qui étaient actuellement inscrits et qui pouvaient chaque année se positionner sur les postes proposés pour passer IIM ne le pourront plus. Seuls 3, 4 ou 5 numéros « 1 » des régions considérées pourront être promus. Comme les régions « servies » changeront chaque année, autant dire que le 5^{ème} d'une région peut faire une croix sur ce type de promotion. C'est là, la problématique majeure de ces LDG, encore plus prégnante pour les ex-TSCIM inscrits sur les listes. L'autre problématique à redouter est une gestion seulement par le critère de l'ancienneté par les services, alors même que ce type de gestion s'oppose aux gestions dynamiques souhaitées par le MEFR et est parfois assez démotivant pour les agents. **Les lauréats de l'examen pro de passage au grade d' IIM pourront également postuler sur les circulaires de mobilité des IIM et espérer une mobilité faible, « kilométriquement » parlant.** Un point à noter, la fin de la notion des activités « cœur de métier » pose le problème de la nature des épreuves des examens pro et notamment la présence d'une épreuve technique adaptée aux activités « cœur de métier ». **Pour l'élaboration des tableaux d'avancement d'accès à TSPEI et TSCEI, pas de changement suite à ces LDG puisque le processus était déjà « LDG-compatible ».**

4- Enfin rapidement, on notera dans ces LDG, un soutien aux TSEI dans leur parcours professionnel réalisé par la DGE pour ceux qui en formuleront le besoin, par la création d'une instance collégiale regroupant employeurs/DGE pour élaborer les listes d'aptitude et tableaux d'avancement et veiller à l'équité de leurs élaborations et enfin l'établissement par le gestionnaire de corps d'un bilan annuel des exercices de promotion à destination des OS.

5- Les promotions « principalat » et « coup de chapeau » ne sont pas explicitement inscrites dans les LDG mais ce type de promotion « à l'ancienneté » perdurera.

6-les conditions d'avancement fixées dans le décret du corps sont, bien entendu, conservées.

II- Les lignes directrices de gestion promotion (LDG) des IIM

Ce que l'on peut retenir, pour l'instant, en essayant d'aller à l'essentiel :

1- C'est la fin des activités dite « cœur de métier », donc il n'y a plus d'obligation de faire une mobilité vers un poste dit « cœur de métier » pour prendre une promotion IDIM.

2- **Les mobilités suite à promotion ne sont plus obligatoires, c'est le sens principal de ces LDG à Bercy comme au MTES qui ne font pas de la mobilité le passage obligé d'une promotion.** Pour autant, une carrière sera d'autant mieux valorisée pour le passage au 3ème grade avec des mobilités. On va voir, également, se développer de façon plus importante les promotions IDIM au titre de la voie de l'expérience ou de l'expertise avec une promotion acquise suite à une mobilité ou un poste reconfiguré. En clair, c'est une réécriture simplifiée de la promotion dite de « spécialiste » sans les obligations de constructions du parcours de spécialiste lesquelles rendaient ce type de promotion extrêmement rares. La DGE souhaite saturer les ratios de promotion et donc que les IIM ne perdent pas des opportunités de promotion comme ce fut le cas parfois avec des promotions espérées et non-concrétisées, pour certains, sur des postes « hors-cœur de métiers ».

3- **L'impact majeur de ces LDG concerne l'élaboration du tableau d'avancement.** Pour être clair, jusqu'à présent, les employeurs inscrivaient sans ordre de classement les IIM méritants, expérimentés. Les inscrits pouvaient se positionner chaque année, s'ils le souhaitaient sur les circulaires de mobilité. Dorénavant, les employeurs inscriront avec ordre de classement les divisionnables. Les fiches de proposition des IIM n° 1, n°2 voire plus selon les ratios pro/pro, de chaque région/employeur seront « remontées » via les employeurs nationaux pour examen à la DGE laquelle établira, avec l'aide d'une instance collégiale, la liste des divisionnables. Seuls ces agents pourront s'inscrire sur le mouvement global des divisionnaires ou voir leur poste être revu à la hausse (voir point 2). Les services des agents autorisés à postuler à une mobilité et donc une promotion IDIM seront sensibilisés sur le fait que ces agents doivent trouver un point de chute pour transformer l'essai de leur promotion. En résumant, il y aura un problème de stock puisque certains employeurs ont déjà établi des listes très importantes de divisionnables. C'est là, la problématique majeure de ces LDG. L'autre problématique à redouter est une gestion seulement par le critère de l'ancienneté par les services, lequel type de gestion s'oppose aux gestions dynamiques souhaitées par le MEFR et est parfois assez démotivante pour les agents.

4- Enfin rapidement, on notera dans ces LDG, un soutien aux IIM dans leur parcours professionnel réalisé par la DGE pour ceux qui en formuleront le besoin, par la création d'une instance collégiale regroupant employeurs/DGE pour élaborer les tableaux d'avancement et veiller à l'équité de leur élaboration et enfin l'établissement par le gestionnaire de corps d'un bilan annuel des exercices de promotion à destination des OS.

5- Les promotions « principalat » et « coup de chapeau » ne sont pas explicitement inscrites dans les LDG mais ce type de promotion « à l'ancienneté » perdurera.

6-les conditions d'avancement fixées dans le décret du corps sont, bien entendu, conservées.

III - Conclusion

Pour ces LDG, telles que je vous les ai présentées par une synthèse rapide sur les principaux aspects, il reste des problématiques et des axes de travail pour les discussions restantes et plus vraisemblablement lors du réexamen de celles-ci prévu dans 2 ans ; étant entendu que le temps manque pour cet accouchement au forceps :

- la transparence et la concertation envisagées, par la DGE, avec les OS sur le bilan annuel de ces LDG doivent pouvoir être améliorées,
- la traduction par des promotions de parcours dynamiques déployés par les TSEI et IIM ne semble pas, à ce stade, sécurisée auprès des employeurs,
- nonobstant la crise économique actuelle, rapidement, un plan de qualification exceptionnel pour le passage au divisionnariat et l'accès au corps des IIM apparaît nécessaire pour réduire les listes historiques de promouvables,
- concernant le troisième grade du corps des IIM, ces LDG n'abordent pas la principale problématique de la promotion à ce grade, à savoir sa traduction par des possibilités de postes autres que des postes déjà détenus par les promus. La gestion dynamique de ce grade passe notamment par le rayonnement du corps, lequel à ce stade, s'apparente, pour l'essentiel, à un slogan, une promesse sans lendemain.

Pour l'UGICT Finances Industrie



Dominique RUMEAU