

GT du SCL

Lignes Directrices de Gestion (LDG) concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Après les directions de rattachement, le SCL se prépare à définir et adopter ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotions, elles-mêmes conformes aux LDG ministérielles.

En effet, comme cela est prévu par la Loi de destruction de la Fonction Publique combattue par Solidaraires dès 2019, les CAP n'ont plus de compétences, depuis le 1^{er} janvier 2021, pour examiner les promotions tant de changement de catégorie que d'avancement de grade.

Dorénavant, au SCL comme dans toute la FP, c'est l'administration seule, sur proposition des Responsables d'Etablissement (RE), qui décidera des collègues qui auront une promotion... ou pas.

Pour donner une apparence de transparence à cette nouvelle modalité, la Loi prévoit que les administrations mettent en place des Lignes Directrices de Gestion.

Les échanges en visioconférence se sont déroulés entre le 25 février et le 1^{er} avril 2021, avant d'être présentées au Comité Technique. Un projet qui a fait l'objet de nombreuses retouches et de quelques améliorations notables, même si sur le fond, les LDG demeurent ce qu'elles sont, la porte ouverte à l'arbitraire...

solidaires CCRF & SCL était représenté par Jean-François Seyler, Serge Plonevez, Emmanuel Paillusson et Roland Girerd.

LDG : quezaco ?

Avec la fin de la compétence des CAP en matière de promotion, c'est aussi concrètement la fin du critère d'ancienneté. L'administration devient donc seule compétente, en devant simplement inscrire ses décisions dans le respect de lignes directrices... qui ne cadrent pas grand-chose, et vont laisser les personnels bien démunis.

Les LDG s'appliquent à l'ensemble des personnels titulaires du SCL, quelle que soit leur position administrative et leur affectation. Quant aux personnels contractuels, ils ne bénéficient pas de promotion au sens du statut de la Fonction Publique, mais peuvent bénéficier d'avenant à leur contrat. Le Chef du SCL a d'ailleurs tenu à préciser que les contractuel·les n'ont pas vocation à dérouler une carrière au SCL, sauf exceptions liées à des compétences très particulières.

Concrètement, au SCL, les LDG s'intégreront dans METADOC et respecteront le SMIQSE. Par conséquent, elles entreront en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 et seront donc revues tous les 2 ans.

La promotion au choix peut se faire par Tableaux d'Avancement (TA) pour les avancements de grade, ou par Listes d'Aptitude (LA) pour les promotions de corps.

S'il est rappelé que concours internes et concours professionnels demeurent la voie privilégiée pour les promotions, la promotion au choix est valorisée notamment pour les postes à

responsabilité au sens du SMIQSE. Et ce choix s'opèrera par... le mérite !

Préalablement au premier GT, Solidaires avait tenu à rappeler son attachement au critère de l'ancienneté, alors que le soi-disant mérite individuel devient le seul déterminant pour les promotions dites au choix. Pour Solidaires, il est difficile d'y voir l'absence d'application de règles égales et équitables pour toutes et tous.

Solidaires a rappelé l'importance de maintenir les promotions au choix sur place, notamment pour les promotions en fin de carrières.

L'Unité de Direction (UD) a précisé que dans ce cadre il n'y aurait pas de mise en place de mobilité obligatoire, mais que les collègues le souhaitant peuvent demander à exercer leurs fonctions dans un autre domaine (si cela est possible).

LES CRITERES (dans l'ordre gagnant du tiercé)

Critères communs aux personnels encadrant et non encadrants

⇒ L'avis de la chaîne hiérarchique directe, en cohérence avec les évaluations successives, et qui devront explicitement « justifier la capacité de l'agent à exercer des fonctions du grade ou du corps supérieur » !

Il faudra faire preuve de vigilance lors de l'évaluation, pour mettre toutes les chances de son côté... mais sans garantie de succès !

⇒ Informé par le responsable d'établissement des agents de son équipe qui remplissent les conditions pour pouvoir bénéficier d'une promotion, il lui appartient (au RDOS) de donner son avis sur la valeur professionnelle des agents...

Solidaires s'est opposé à ce critère qui selon nous, expose trop les RDOS

⇒ Les LDG précisent que l'évaluation doit être faite « avec objectivité et rigueur »...

A vous de juger !

⇒ Afin d'informer les collègues sur l'importance de l'évaluation, un lien croisé va être fait entre LDG et prescription sur l'évaluation.

⇒ L'affectation sur des postes considérés comme exposés. Solidaires s'était positionné contre le renvoi à la mise en avant de postes « peu attractifs », puisque rien ne permettait de définir de tels postes. La référence a été supprimée à la demande de Solidaires et des autres syndicats. Restent les postes « exposés », dont la liste, en principe non exhaustive, reprend les postes de pilote de réseau, de responsable santé sécurité environnement, de responsable de domaine scientifique, les fonctions exercées à l'unité de direction, l'affectation dans les domaines nécessitant une forte polyvalence.

⇒ L'affectation sur des postes à forte technicité.

⇒ La mobilité géographique ou fonctionnelle. Pour Solidaires, le critère de mobilité géographique n'a pas de sens en catégories B et C.

⇒ Les marqueurs de l'engagement professionnel : il s'agit de la participation à des formations, à des concours, ou en tant que jury de concours.

Critères concernant les agents encadrants ou pouvant accéder à des fonctions d'encadrement

Là encore (et surtout), il est question de mérite. Le projet de texte précise que l'engagement se mesure alors au regard de « la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérêt d'un encadrant, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou l'animation de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation ou la force de proposition. » Et aussi la mobilité...

Bonne nouvelle, après discussions et face au bloc des organisations syndicales, l'UD a retiré son projet de mutations conditionnées au fait de « faire ses preuves » ! **Un projet dangereux pour Solidaires** ! A présent, les promotions dans le cas d'une promotion sur un poste ayant fait l'objet d'un appel à candidature se feront à la date de prise de poste.

Ce sujet des promotions après mobilité a généré des débats nourris... Difficile en effet d'aborder ce point sans évoquer la situation des ingénieur·es postulant sur des postes de direction. D'autant qu'on peut trouver des similitudes avec le poste de RU non pourvu à Bordeaux. Pour le chef du SCL, il n'avait jamais été dit que la nomination serait accompagnée immédiatement d'une promotion en 2020 pour prise de poste en 2021, et des engagements pour une promotion au titre de 2021 avec potentiellement effet rétroactif et mutation en 2020 avait été faite, avec un engagement en CAP. Quoi qu'il en soit, le poste est toujours vacant mais l'UD affirme prendre la situation très au sérieux et vouloir y remédier de la façon la plus rapide possible... Un nouvel appel à candidature, ouvert aux ingénieur·es a été envoyé.

LA PROCEDURE

Si on résume l'esprit de la Loi pour les promotions, les décisions sont prises par l'administration, selon ses propres règles, mais on peut toujours lui demander gentiment de changer d'avis...

AU SCL, c'est donc l'UD qui va établir les tableaux d'avancement (TA, intra-catégoriel) et les listes d'aptitude (LA, inter-catégoriel) selon un calendrier mis annuellement en ligne sur Intralab.

Le texte original prévoyait une diffusion de la note de lancement uniquement aux RE, mais pour Solidaires il est nécessaire d'effectuer une diffusion plus large, permettant d'éviter d'éventuels retards dans la transmission des informations.

Solidaires est également intervenu sur la situation des collègues en poste hors du SCL. L'UD a là aussi accepté l'idée de contacter individuellement ces agent·es pour les informer du déroulé de la campagne.

La candidature sera automatique pour les promotions intra-catégorielles, et se fera par le formulaire RHU.FOR.YY de candidature pour les promotions inter-catégorielles. Même si cela peut paraître bizarre, les agent·es ne souhaitant pas candidater devront également remplir ce même formulaire pour l'indiquer.

Les supérieur·es hiérarchiques direct·es donneront leur avis sur la valeur professionnelle des candidat·es, puis ce sera au tour des RE qui le cas échéant classeront les candidatures.

Solidaires s'est opposé à ce critère qui selon nous, expose trop les RDOS.

Alors que le projet initial prévoyait que le RE classe seulement 5 ou 3 collègues selon la taille de l'effectif de chaque site, Solidaires comme les autres OS ont demandé que le classement reprenne l'ensemble des promouvables (en intracatégoriel) ou des candidatures (en intercatégoriel), ce qui a été obtenu.

Si l'élargissement de ce classement est une bonne chose, il n'en reste pas moins que le texte marque la toute-puissance du RE pour les promotions, sans la protection que le critère d'ancienneté pouvait présenter auparavant.

La liste des promouvables sera examinée au niveau national par une instance collégiale réunissant des membres de l'UD et des labos, et qui, contrairement aux CAP, ne comportera aucune représentation syndicale, et qui pour les collègues ne permettra ni de faire entendre leur voix, ni de savoir ce qui s'y est dit...

Ces mêmes promouvables se verront communiquer l'avis du RE et le classement.

Ceci n'était pas prévu initialement, mais pour Solidaires, tous les éléments de l'avis doivent être communiqués, tout comme le classement national, plus révélateur. L'administration doit faire preuve de la transparence promise par la Loi, et donner aux personnels une visibilité

minimale sur leurs probabilités de promotion... sachant que le classement sera refait de zéro l'année suivante.

L'UD envisageait de demander une lettre de motivation pour les promos de B en A ou au sein de la catégorie A, document facultatif mais qui permettrait de départager les candidatures... Solidaires a dénoncé ces lettres de motivation en particulier pour le B en A. Ce courrier n'apportera aucune information par rapport à celle déjà contenues dans le formulaire de candidature, et dont le caractère facultatif restera très théorique. Tout ceci faisant très « management comme dans le privé »...

LES RECOURS

Il sera possible de former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne (et à l'avancement). Le texte initial prévoyait que les recours administratifs portaient uniquement sur la liste diffusée sur Intralab.

Solidaires a obtenu l'ajout de la notification pour les collègues sans accès à Intralab... Ce qui leur permettra et d'avoir l'information, et de pouvoir faire un recours.

Solidaires regrette néanmoins des lacunes en matière de droit de recours :

- Il n'est pas précisé le contenu exact des éléments communicables aux collègues, en vue de faire s'ils le souhaitent un recours avec l'aide éventuelle d'un syndicat représentatif. Pour Solidaires, en plus des éléments contenus dans les LDG ministérielles, l'administration doit communiquer les différents classements de l'année, et ceux de l'agent-e les années précédentes, le cas échéant.
- Il ne sera pas possible de faire un recours à l'encontre de l'avis du RE qui accompagne le classement local. En effet, les possibilités de recours contre la liste définitive seront très limitées (erreur manifeste uniquement) et c'est avant que la liste soit arrêtée que les collègues devraient pouvoir faire valoir leurs arguments !

En matière de recours, l'UD souhaite expérimenter la médiation RH en cas de contestation. Une possibilité qui n'emballa pas vraiment Solidaires... La mise en œuvre de la médiation a été abordée en groupe de travail ministériel avec le médiateur en place à Bercy (qui est à la base celui... des contribuables en litiges avec les administrations fiscales).

Une médiation sans aucun pouvoir décisionnaire, ce qui pourrait correspondre à la citation de Coluche : « Si vous avez besoin de quelque chose, appelez-moi. Je vous dirai comment vous en passer » !

Bilan et le suivi des LDG promotion

La mise en œuvre des LDG promotion fera l'objet d'un rapport annuel, inséré dans le bilan social unique (rapport social unique) qui sera présenté devant le futur comité social d'administration (remplaçant du CT).

L'UD a au passage annoncé la fin du bilan social « SCL » pour se caler sur la présentation du bilan ministériel. Ce bilan reprendra une liste d'indicateurs sur les promotions et les formations, à laquelle l'UD a accepté d'ajouter des critères sur les discriminations.

Solidaires a également demandé à ce qu'un suivi soit fait sur les promotions par établissement, sur plusieurs exercices pour que ce soit significatif.

QUESTIONS DIVERSES

COP

Le Chef du SCL a indiqué que le Cadre d'Orientation Pluriannuel (COP) n'était toujours pas signé. Il y était demandé de travailler sur l'organisation du service (état des lieux, travail sur la réponse scientifique, travail sur l'organisation avec révision de réseau).

Le Secrétariat général de Bercy, la DGCCRF et la Douane ont souhaité que l'état des lieux soit confié au Conseil Général de l'Economie (CGE), organisme rattaché à Bercy et composé principalement de représentant-es des Mines... qui ont parfois fait des allers-retours public-privé. Bref, pas forcément grand-chose à attendre pour le service public !

Le projet de lettre de mission est en cours de validation, tout comme le courrier de transmission du COP qui devrait être signé courant mars.

Centralisation des commandes

Solidaires a interpellé l'UD sur ce sujet, rappelant que cette centralisation pouvait poser des problèmes quant au suivi des livraisons, et qu'une expérimentation sur les laboratoires de Bordeaux, Lyon et La Réunion s'était avérée être un échec en raison de la complexité de la gestion des commandes pour les labos.

Solidaires a donc demandé un retour à une gestion locale des commandes.

Le Chef du SCL a répondu que centralisation il y aurait bien... en raison d'un budget régulièrement contraint qui pousse aux économies. Il a également souligné le taux d'obsolescence très important pour le matériel du SCL. Il a concédé toutefois que la centralisation n'était pas la panacée, et qu'il allait falloir suivre les difficultés, concluant que la gestion locale sera de moins en moins possible...

Postes vacants de Lucie Lamaison et d'Hélène Gayon

Le chef du SCL a répondu à Solidaires que pour le poste de Lucie Lamaison des auditions avaient eu lieu et que des démarches avaient déjà commencé auprès de l'employeur de la personne retenue. Il a ajouté que pour le poste d'Helene Gayon le remplacement prendrait plus de temps...

FORMATIONS

Solidaires a également souhaité revenir sur le régime indemnitaire pour les stages des lauréat-es des promotions au choix.

En effet, le format actuel avec association pendant 2 semaines des promos concours et au choix permet de mieux faire développer l'esprit de promo. Mais la faible prise en charge des frais pour les promos au choix (pas de frais de missions comme pour les formations continues, mais une indemnité de stage très largement inférieure) pénalise ces collègues.

Le Chef du SCL a indiqué que le sujet allait être réexaminé par l'UD, qui va étudier la possibilité de faire un découplage entre A issues du concours et ceux de la promotion interne.

SMIQSE

Au vu des conséquences du Système de Management Intégré Qualité Sécurité Environnement sur le quotidien des collègues, Solidaires a demandé la réunion d'un GT CTS / CHSCT sur cette problématique

Le Chef du SCL a donné un accord de principe pour aborder ce point. Etant donnée la baisse continue des effectifs, il a souligné que des marges de manœuvre pouvaient venir d'une qualité à hauteur de ce qui est nécessaire et pas à au-delà... Sujet à suivre donc !