



Syndicat National **FORCE OUVRIERE** des Personnels de Préfecture

Compte-rendu du comité technique paritaire central des préfectures du 12 mai 2011 à 15 h 30

Pour FO, étaient présents : Christine MAROT, Jean-Pierre BOURKAIB, Yannick Moreau, Claude MODESTIN, Marie-Line MISTRETTA, Joël ROUCHEZ, Pierre WEISHBACH, Pierre-Yves MASQUELET

A l'ordre du jour de ce CTP qui s'est déroulé jusqu'à 22 heures 30, ont été abordés les points suivants :

I - Projet de texte soumis à l'avis du CTP.....	3
Point n°1 : Localisation des CAIOM.....	3
Point n°2 : Projet d'arrêté pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État pour certains personnels du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales.....	5
Point n°3 : Règlement d'emploi des personnels techniques et de services.....	7
II - En communication.....	8
Point n°4 : Plan national de formation de 2011-2013 pour les personnels de préfecture et sous-préfecture.....	8
Point n°5 : Bilan indemnitaire 2010.....	10
Point n°6 : Bilan de l'entretien professionnel 2010.....	11
Point n°7 : Gestion RH des agents en DDI.....	11
Point n°8 : Déploiement de la carte agent ministérielle.....	14
Point n°9 : Mission de simplification concernant les préfectures.....	15
III - Points inscrits à l'ordre du jour à la demande de FO.....	16
Point n°10 - Observatoire du management (conseillers mobilité carrière.....)	16
Point n°11 - AGDREF 2.....	17
Point n°12 - Point sur l'Opérateur National de Paye.....	18
Point n°13 - Projet de révision de la carte des arrondissements, en corrélation avec les moyens des sous-préfectures.....	19
Point n°14 - Évolution des effectifs par grade et par département pour l'année 2010 et le prévisionnel de 2011, ainsi que par mission, service et par sous-préfecture.....	20
Point n°15 - SIV.....	21
Point n°16 - CHORUS.....	22
Point n°17 - Mise en oeuvre du nouvel espace statutaire (NES) pour la catégorie B (filiale technique).....	23
Point n°18 - Régime indemnitaire, progression de la part F et partie R de la PFR pour la catégorie A.....	24
Point n°19 - Point sur la cartographie des APST.....	25

M. BART, le Secrétaire Général, a tenu saluer chacun des membres du comité technique paritaire central des préfectures en particulier les représentants du personnel qui ont bien voulu accepter la présence de trois officiers du centre des hautes études militaires dans le cadre de leur stage.

Le Secrétaire Général a dit être heureux de renouer avec le CTP des préfectures dont il connaît l'importance dans le fonctionnement du ministère tant au niveau central qu'au niveau local et notamment pour les agents concernés par cette instance, et a rappelé son attachement au dialogue social y compris quand celui-ci s'exerce dans un cadre non institutionnel.

Sa dernière visite, le 5 mai dernier, à Chartres, à la préfecture d'Eure-et-Loir, a permis une rencontre organisée avec l'encadrement, les représentants du personnel, et aussi se rendre compte du fonctionnement des services d'accueil.

Cette visite a été l'occasion de se rendre compte des conditions dans lesquelles les missions pouvaient être exercées.

Au moment où il endosse ses nouvelles fonctions, le secrétaire général souhaite établir trois constats.

Tout d'abord, l'approfondissement des grands chantiers ouverts dans les préfectures, particulièrement avec l'interministérialité, l'établissement de rapports innovants entre le niveau régional et départemental, des missions en rapport avec la délivrance des titres impactés par les nouvelles technologies, l'amélioration de la qualité de service, l'évolution des missions des sous-préfectures, les nouveaux modes de gouvernance consécutives à la collégialité nécessaire à la mutualisation des services.

Ensuite, le constat pose comme condition de réussite de ces chantiers, un accompagnement à travers un certain nombre d'actions fixées par le cadre et la feuille de route de la DNO, mais aussi les adaptations engagées en matière de gestion des ressources humaines principalement à travers la fusion des corps administratifs, et les mesures d'accompagnement en matière de formation.

Enfin pour mettre en oeuvre et réussir ces réformes, le Secrétaire Général souligne le respect des valeurs des préfectures à travers la qualité des agents, la diversité de leurs parcours, le sens de l'État, la capacité d'adaptation, enfin, l'attachement particulier des personnels et du corps préfectoral aux services publics autour de la continuité, de l'égalité et de la neutralité.

C'est d'ailleurs tout le sens de la DNO qui s'est appuyé sur ces valeurs pour poursuivre au mieux l'adaptation du réseau territorial.

Le dialogue doit être poursuivi et développé entre le niveau central et territorial, mais il doit aussi progresser entre le niveau régional et départemental et de même dans le cadre de la gestion des corps fusionnés à la fois entre les DRH et les services en charge de leur emploi.

Au-delà du dialogue social institutionnel, c'est de plus le dialogue social non institutionnel qui sera développé à la demande du ministre.

Le principe en a d'ailleurs été fixé depuis quelques mois entre la Direction de la Modernisation et de l'Action Territoriale (DMAT), la DRH et les organisations syndicales qui se réunissent selon un calendrier régulier sur les différents sujets ou points d'actualité.

Le Secrétaire Général a tenu à définir quatre principaux axes de travail qui doivent élaborer la ligne de conduite de l'administration.

Le premier axe concerne l'évolution des missions, et les métiers des préfectures qui seront évidemment poursuivis dans le cadre de la DNO pour la période restant à courir jusqu'en 2015. Pour veiller à son application, un comité national de suivi et d'animation réunissant les directions et les délégations du ministère a été mis en place pour assister les préfets et sous-préfets.

Réuni pour la première fois le 2 décembre 2010, un tableau de bord a été élaboré pour retracer les différents mandats opérationnels. Ce tableau devra être suivi et renseigné à échéance régulière et semestrielle par les préfets de département.

Des instructions seront adressées aux préfets pour organiser le dialogue social avec un rendez-vous annuel minimum en CTP local.

Le deuxième axe de travail pose le renforcement du dialogue social dans un contexte de réforme qui impose qu'il soit maintenu à tous les niveaux tout en étant approfondi et adapté dans certaines de ses modalités comme le souhaite le ministre.

Plusieurs chantiers sont ouverts avec la concertation en cours menée sur la proposition d'une nouvelle charte du dialogue social qui couvrirait l'ensemble des périmètres d'emplois des personnels au sein du ministère.

C'est aussi le cadre du dialogue social institutionnel qui doit évoluer de manière significative avec les accords de Bercy dont les règles de fonctionnement des comités techniques s'appliqueront à compter du 1er novembre 2011.

Le dialogue social au niveau régional doit aussi se développer et s'organiser. Une note d'orientation est en cours d'élaboration pour organiser la concertation au niveau régional qui ne doit pas être trop différente une région à l'autre. Cette note d'orientation donnera lieu à une concertation avec les représentants du personnel.

Enfin, le fonctionnement des CAP régionales devra être amélioré. Un vade-mecum sera prochainement diffusé pour en améliorer le fonctionnement.

Le troisième axe de travail passe par la gestion individuelle et qualitative des agents qui sera développée.

La gestion des ressources humaines mettra l'accent sur une gestion plus individuelle et qualitative dans trois domaines: la gestion des carrières personnalisée et accompagnée avec le rôle des conseillers mobilité carrière, et la mission des projets professionnels, la formation avec l'élaboration du plan de formation pour les personnels de la filière administrative, enfin la prévention des risques psychosociaux qui résulte du plan ministériel de prévention adoptée en 2010 dont une phase de déclinaison locale a d'ailleurs été lancée.

Enfin, sur le quatrième axe de travail, est posée la question de l'amélioration des carrières et de la rémunération. Cette amélioration s'effectuera dans le cadre de l'application d'un certain nombre de réformes statutaires en cours dans le cadre budgétaire contraint et des projets interministériels.

En 2010, avec la fusion des corps des personnels administratifs, un autre chantier qui n'en est pas moins délicat avec la fusion des personnels techniques et des SIC est actuellement mené.

La concertation engagée doit être poursuivie pour voir selon quelles conditions ces projets de fusions sont réalisables en raison de la diversité des métiers exercés.

Dernier élément, compte tenu de la vocation interministérielle des services, le Secrétaire Général souligne le positionnement du ministère sur les projets de corps interministériel qui paraît devoir être une réponse aux difficultés qui se posent dans un certain nombre de services à composante interministérielle forte.

À la suite de cette intervention, FO donne lecture de sa déclaration préalable.

I - PROJET DE TEXTE SOUMIS À L'AVIS DU CTP

Point n°1 : Localisation des CAIOM

1-1 Arrêté modifiant l'arrêté du 26 décembre 2007 fixant la liste et la localisation des emplois de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer ainsi que la nouvelle bonification indiciaire affectée à ces emplois

Mme Nathalie COLIN, Sous-Directrice des Personnels, indique qu'il est proposé de soumettre au CTP un arrêté modifiant la liste et la localisation des emplois de conseiller d'administration en préfecture.

Les modifications suggérées consistent à créer quatre nouveaux emplois de conseillers d'administration, dont deux dans le Doubs et en Loire-Atlantique pour des emplois de directeurs, chefs du service de l'immigration et de l'intégration, et deux autres dans les Bouches-du-Rhône et en Savoie.

Ces emplois relèvent de la nouvelle catégorie instaurée récemment par décret, et permettent à des attachés principaux d'exercer les fonctions de conseiller d'administration sur des postes de chargé de mission de haut niveau notamment pour suivre des projets territoriaux structurants.

C'est le cas à Marseille, pour un poste de chargé de mission « Euromed » sous l'autorité du Secrétaire Général, et en Savoie pour un suivi du projet de liaison ferroviaire entre Lyon et Turin.

La création de ces emplois entraîne, par ailleurs, la suppression de quatre emplois dans d'autres préfectures, liées à des réorganisations actées en CTP local, qui ont supprimé des directions d'actions interministérielles de l'État.

En réponse à une question, la Sous-Directrice des Personnels indique que la liste des CAIOM oeuvrant actuellement en préfecture figurera d'ici quelques semaines sur l'Intranet de la DRH, et sera actualisée régulièrement.

FO souligne que cette demande avait été formulée au stade du pré CTP. À la suite de cette présentation, sur base de l'ensemble des postes proposés, il reste des points disponibles à réattribuer au niveau des préfectures. Apparemment, ce n'est pas le cas, puisque des points de NBI sont transférés au niveau de l'administration centrale.

Or, ces points doivent être conservés au niveau des préfectures. Justement pour le prochain CTP de l'administration centrale, l'ordre du jour prévoit un poste de CAIOM à l'ANTS. Un équilibre devrait être effectué entre les deux et qui avait été trouvé d'ailleurs jusqu'à présent. Pourquoi ce choix a-t-il été fait ? FO a redit son opposition à ces emplois de CAIOM et sa préférence pour le maintien statutaire du grade de directeur. Bien entendu, FO votera contre ce projet.

Mme Nathalie COLIN, Sous-Directrice des Personnels à la DRH, fait savoir que les points de NBI de préfecture ne sont pas prélevés pour se retrouver en dehors du périmètre préfecture. Ces points de NBI sont liés à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration. Il ne s'agit pas d'une réforme de la cartographie de la NBI qui consisterait à faire passer ces points d'un périmètre à un autre.

En revanche, quatre emplois de conseiller d'administration sont supprimés dans ce projet de texte, et trois sont recréés, et il a été indiqué que le quatrième était destiné à la création d'un emploi de conseiller d'administration à l'ANTS qui ne relève pas de l'administration centrale, mais à un établissement public.

Ce projet sera présenté à l'ordre du jour du prochain CTP d'administration centrale pour un poste de chef de département comportant des enjeux significatifs.

FO maintient que le poste de l'ANTS est bien transféré sur le périmètre de l'administration centrale, il y a donc bien un emploi de CAIOM retiré de la cartographie des préfectures.

La Sous-Directrice des Personnels précise qu'un emploi n'est pas supprimé. Des réorganisations dans des préfectures ont conduit à la disparition d'un certain nombre de directions. L'intérêt réside dans l'utilisation optimum tous les emplois de conseiller d'administration disponibles dans le cadre d'une enveloppe globale et fermée, et d'apprécier comment ces emplois, qui ne sont plus pourvus aujourd'hui, peuvent être exploités sur d'autres structures, et en même temps

permettent de nommer des agents sur ces postes puisqu'ils ne répondent plus à l'organisation des préfectures concernées.

FO a également demandé à l'administration qu'elle détaille l'état d'avancement de son projet de réforme sur les CAIOM puisque jusqu'à présent, un effort de mobilité était exigé des agents. Or, il semble que cet effort ne soit plus réclamé en raison des difficultés à pourvoir ces postes.

Mme COLIN fait remarquer qu'il y a eu une première réunion qui devrait être suivie d'une seconde sur cette question de la mobilité des CAIOM. En effet, a été constatée ces dernières années une difficulté à pourvoir parfois les postes réservés aux CAIOM, et en même temps la durée sur un certain nombre de ces fonctions demeure souvent importante. Le problème de la mobilité est régulièrement dû à l'écueil constitué par la mobilité géographique.

Ce groupe de travail travaille dans deux directions.

La première est d'appréhender, en lien avec la sous-direction de l'action sociale, l'accompagnement du personnel sur la mobilité géographique des attachés principaux et des CAIOM sur des questions comme le logement, l'inscription à l'école etc qui conditionnent beaucoup les choix que peuvent faire les personnels. La deuxième orientation est de revoir éventuellement les règles fixées sur la durée sur ces emplois soit une fois cinq ans renouvelable une fois. Le groupe de travail devrait donc se revoir avant l'été.

FO souhaite avoir connaissance des critères qui ont été arrêtés pour définir ces nouveaux postes de CAIOM sur les projets « Euromed » et de liaison ferroviaire entre Lyon et Turin.

L'administration répond que les critères restent assez souples pour permettre une diversité des fonctions correspondant à tous types d'emplois. La technicité particulière peut être retenue, mais aussi et surtout tout ce qui a trait au projet d'ingénierie territoriale qui correspond bien l'évolution des missions des préfectures. Les deux projets examinés s'apparentent d'ailleurs à des suivis de projets locaux.

POUR : Administration, UNSA, SAPACMI

CONTRE : FO - CGT

ABSTENTION : CFDT

1-2 Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 décembre 2007 fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer accédant à l'échelon spécial

Mme Nathalie COLIN, Sous-Directrice des Personnels, indique qu'il s'agit vraiment d'une modification formelle pour deux emplois l'un se situant dans la Seine-Saint-Denis et l'autre dans le Val-de-Marne.

La modification porte sur l'intitulé puisqu'au sein de la préfecture de Seine-Saint-Denis, la direction des étrangers devient la direction de l'immigration et de l'intégration, et dans le Val-de-Marne, la direction des relations avec les collectivités locales prend le titre de direction des relations avec les collectivités territoriales.

POUR : Administration, UNSA, SAPACMI

CONTRE : FO

ABSTENTION : CFDT - CGT

Point n°2 : Projet d'arrêté pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État pour certains personnels du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales

Mme Anne PENY (DRH) indique qu'il s'agit de l'arrêté d'application du décret fonction publique sur le compte épargne temps. Deux décrets successifs ont réformé le compte épargne-

temps. Ces textes Fonction publique renvoient à un arrêté ministériel pour fixer les règles de gestion comme les modalités d'ouverture et les périodes d'alimentation du compte épargne temps.

Ces textes renvoient également à des arrêtés ministériels, objet du présent arrêté, pour fixer la possibilité d'alimenter les comptes épargne temps avec des repos compensateurs. Le présent arrêté résulte d'une demande de la direction de la sécurité civile pour son personnel qui disposait dans le régime antérieur de la possibilité d'alimenter le compte épargne temps avec des repos compensateurs en particulier pour les personnels navigants.

FO rappelle que lors d'une dernière réunion, il avait évoqué une date bien précise par rapport à l'article 5 notamment le 31 mars pour ensuite revenir au 15 janvier pour obliger en particulier les services personnels des préfectures à tenir la même ligne de conduite.

Mme PENY souligne que depuis la dernière rencontre, la rédaction a évolué. Il a été décidé de ne pas fixer de date précise dans l'arrêté pour laisser une certaine souplesse aux gestionnaires, mais l'obligation est imposée, et est articulée avec les dispositions figurant aux articles 6 et 7 pour l'exercice des options exercées par les agents. Ce texte sera accompagné d'une circulaire en cours de préparation.

Faisant remarquer que cet arrêté est pris par rapport aux agents en fonction à la direction de la sécurité civile, FO demande l'extension de ce dispositif aux personnels des préfectures et sous-préfectures qui sont régulièrement écrêtés en raison de la surcharge de travail auquel ils ont à faire face notamment à l'occasion de la mise en place du SIV en particulier, et demain probablement pour AGDREF 2 dans un contexte où les crédits demeurent quasiment inexistantes pour payer des heures supplémentaires. Par exemple dans une préfecture, une secrétaire enregistre 1200 heures supplémentaires. Comment fait-on ?

En réponse à la problématique présentée, Mme Anne PENY considère que c'est uniquement la possibilité de poser des heures dans le cadre des repos compensateurs et non pas des heures supplémentaires qui est prévue.

Pour Mme COLIN, la question posée, n'est pas la règle générale, et relève plutôt de l'organisation du travail au niveau local. En préfecture ou en administration centrale, il peut y avoir des modes d'organisation qui peuvent conduire à proposer à l'agent des solutions qui sont laissées à la discrétion de l'encadrement. Les situations décrites ne résultent pas d'une défaillance factuelle.

Le DRH indique que ces services seront amenés à travailler sur ce sujet. Pour l'administration centrale, il serait intéressant d'avoir une vision claire des conditions d'engagement des personnels en préfecture, et il pourrait être procédé en accord avec la DMAT à une véritable enquête conduisant à un recensement de la situation des personnels concernés.

FO fait remarquer que ces informations restent disponibles à travers les bilans sociaux, et le nombre d'heures écrêtées y figure, en principe. Pour ce travail qui est déjà réalisé par l'administration, FO souhaite avoir sur ce sujet un point complet.

Le Secrétaire Général souligne l'impossibilité à traiter de cette question même s'il existe un article spécifique dédié aux agents de la sécurité civile exposés à des rythmes professionnels un peu particuliers. En revanche, il lui semble imprudent de traiter trop rapidement de cette problématique du rapport entre les heures supplémentaires, l'écrêtement, et du compte épargne temps parce qu'à un moment des effets, non prévus, peuvent ne pas avoir été mesurés. En tout état de cause, il n'est pas évident qu'elle reste la meilleure solution pour répondre aux souhaits des agents.

M. BART fait savoir que sur cet arrêté, la structure administrative devra donner des instructions sur la date qui sera portée à la connaissance des agents en fonction des différents types de situations.

Sur la problématique soulevée par FO, l'administration va se pencher sur les données dont elle dispose, ou effectuer une enquête de façon à apprécier l'ampleur de la charge de travail pour cerner les types de réponses qui pourront être données soit en termes de bonnes pratiques d'organisation, ou en heures supplémentaires, ou en compensation.

Le Secrétaire Général n'a pas écarté l'idée dans certains cas d'utiliser le compte épargne temps. Dans l'immédiat, il propose de s'abstenir de toute modification par rapport à cette proposition au bénéfice des agents des préfectures qui n'entre pas dans le contexte particulier de la sécurité civile.

POUR : Administration, UNSA, SAPACMI, CFDT, CGT

CONTRE : FO

Point n°3 : Règlement d'emploi des personnels techniques et de services

L'actualisation de ce règlement intérieur a été rendue possible à la demande des représentants FO qui ont fini par obtenir la révision de ce dossier.

Elaboré en 1999 dans sa première version, quelques modifications avaient été introduites dans ce document en 2003 pour prendre en compte les évolutions réglementaires et statutaires de la refonte de la catégorie C technique, et la mise en place de la RTT.

Ce document connu sous le nom de RIPTS (règlement intérieur des personnels techniques et de service) cadre et oriente les différentes situations d'emploi recensées des personnels affectés sur les postes techniques en préfecture ou en sous-préfecture, et précise les modalités d'exercice des missions: surveillance, maintenance, petits travaux, conduite automobile, etc.

Ce texte initialement prévu en communication aux membres du CTP a été finalement présenté pour avis, et donc suivi d'un vote en raison de ce dossier particulièrement important pour les personnels techniques concernés.

Avec les évolutions réglementaires survenues depuis, la rédaction d'un certain nombre de dispositions s'est avérée indispensable pour éclairer les difficultés ponctuelles liées notamment aux emplois de résidence.

Ainsi, à la suite de deux réunions de travail avec l'ensemble des organisations syndicales les 12 janvier et 19 avril dernier, ce document a été présenté une nouvelle fois en CTP central.

Une des modifications proposées a été de substituer les termes « règlement intérieur » par l'appellation « règlement d'emploi » qui sera adressé à l'ensemble des préfets pour une présentation en CTP local.

La structure générale du document a été conservée, les modifications qui y ont été introduites précisent la portée de certaines dispositions qui existaient déjà, mais pour lesquels il est apparu nécessaire d'en détailler la mise en oeuvre.

D'autres dispositions confortent les éléments de professionnalisation en particulier les rappels sur l'entretien annuel et sur les accès aux dispositifs de formation.

Ont été introduites également de nouvelles thématiques sur la santé, la sécurité au travail, et aussi l'accès à la formation.

FO a redit son attachement à ce document, et a fait, pour ce faire, de multiples interventions en vue d'une réactualisation indispensable qui bénéficie enfin aux personnels concernés qui méritent toute la considération des membres du corps préfectoral.

FO a tenu de même à ce que lors de la remise des fiches de postes aux agents, celle-ci soit accompagnée du règlement d'emploi.

FO a insisté aussi pour que le règlement d'emploi soit accompagné d'une lettre signée personnellement par le ministre pour insister sur le caractère important de ce document qui s'impose aux membres du corps préfectoral à l'instar de la charte du dialogue social.

Le Secrétaire Général indique que sur le dernier point de l'intervention de FO, il ne peut pas s'engager sur la signature du ministre, mais de toutes les façons, ce règlement d'emploi sera signé au nom du ministre.

Favorable à ce règlement d'emploi, M. BART a tenu à préciser qu'il devra être décliné positivement au niveau local, et non pas être à l'origine de crispations dans les relations entre les personnes en charge de faire fonctionner le service public.

M. Bernard GONZALES, le directeur des ressources humaines, a donné ensuite lecture des 4 modifications, en gras italique, ayant été adoptées au cours de ce CTP :

page 3 : ce document sera présenté au comité technique paritaire de chaque préfecture accompagnée des fiches de postes correspondantes ***qui lui seront soumises***.

page 8 : ils peuvent saisir, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, sept autorités ou, ***si nécessaire***, la direction des ressources humaines des situations qui seraient contraires aux dispositions du présent règlement.

page 17 : Outre cette mission générale de surveillance, ils peuvent être chargés de tâches d'entretien courant, de fonction d'accueil, de la distribution du courrier ***ainsi qu'à titre exceptionnel*** de concourir à l'organisation et au déroulement des opérations officielles et du bon ordre des locaux et des espaces verts.

page 23 : Les personnels civils des administrations publiques, fonctionnaires ou contractuels, ne peuvent occuper un logement dans un immeuble appartenant à l'État, ***propriétaire ou locataire***, que s'ils sont bénéficiaires d'une concession de logements.

Après mise aux voix, le règlement d'emploi des personnels techniques et de services **est adopté à l'unanimité** par les membres du comité technique paritaire central des préfectures.

II - EN COMMUNICATION

Point n°4 : Plan national de formation de 2011-2013 pour les personnels de préfecture et sous-préfecture

Au-delà de la présentation du bilan 2010 évoqué, Mme Muriel NGUYEN, SDRF, a indiqué la nécessité d'enclencher une nouvelle dynamique pour mieux répondre aux attentes des agents et au besoin d'accompagnement des personnels de préfecture et sous-préfecture dans cette période de réforme.

La démarche d'élaboration du plan national de formation pour les agents de l'administration territoriale a été lancée en début d'année 2011, et présente trois caractéristiques.

C'est au préalable une méthode nouvelle définie en amont par des priorités ministérielles.

Ensuite sont définis des contenus homogènes avec l'instauration de mallettes pédagogiques mises à la disposition des délégués régionaux à la formation.

Enfin, une offre complète est inscrite dans la durée pour couvrir un large champ de compétence dans les différents moments de la carrière.

Quatre volets sont proposés: le premier correspond à la consolidation des compétences fondamentales transverses à l'ensemble des métiers administratifs, sur lequel s'appuie ensuite l'acquisition des compétences métiers déclinées sur la prise de poste, ou par familles de métiers : ressources humaines, affaires juridiques, affaires budgétaires, accueil, administration générale et gestion, et formation continue.

Le deuxième volet du plan national de formation prévoit le perfectionnement des compétences métiers par le biais de modules en lien direct avec les compétences tirées des orientations de la DNO.

Pour les personnels de catégorie B et C la priorité sera axée sur la lutte contre la fraude documentaire, les droits des étrangers, les droits à conduire, la gestion budgétaire et comptable.

Pour l'encadrement, ce sont plutôt des formations pour renforcer la sécurité en phase avec les orientations de la DNO, la sécurité et gestion de crise, le contrôle de légalité et le contrôle budgétaire, la démarche qualité, l'ingénierie territoriale.

Toutes les ressources budgétaires du niveau national et local ont vocation à être mobilisées pour financer la mise en oeuvre du plan national de formation.

Ainsi, sur les moyens affectés à ce plan, et sur le calendrier de mise en oeuvre, le budget national de formation est renforcé d'un million d'euros dès 2011.

C'est donc une augmentation de près de 20 % par rapport à 2010 qui va bénéficier intégralement à l'administration territoriale, la moitié de ces crédits ayant déjà été délégués aux préfetures.

À ces ressources s'ajoute l'effort budgétaire d'initiative locale qui a enregistré précédemment une hausse de 10 % l'année dernière.

Le calendrier s'inscrit dans une perspective triennale qui paraît être en phase avec des échéances de moyen terme, tout en étant actualisable.

Le déploiement du plan sera progressif.

D'ores et déjà, deux volets sont en principe opérationnels avec le renforcement de la promotion professionnelle, et l'accompagnement collectif de la conduite du changement.

Le calendrier sur les compétences métiers étant fonction d'un certain nombre de chantiers ministériels en raison d'évolutions réglementaires notamment est en cours de finalisation dans le courant de l'été.

La diffusion du plan de formation sera effectuée au 1er septembre prochain.

À la suite de cette intervention, le DRH propose la poursuite des travaux avec les représentants du personnel avec une présentation, dès septembre, pour dévoiler l'architecture du plan national de formation avec notamment les contenus et les malettes pédagogiques qui seront diffusés.

Sur le plan de formation, FO relève que les personnels de la filière technique et de la filière sociale sont absents de ce plan. Avec la diffusion des malettes pédagogiques aux délégués régionaux à la formation, la question a été posée de l'avenir de l'échelon départemental.

Un regret également rapport aux examens professionnels, certains agents n'ont pas pu participer aux formations qui ont été mises en place au niveau des régions ou des départements. Pour le concours d'attaché, les personnels en formation se sont aperçus que le programme ne correspondait pas à celui de l'année en cours.

La SDRF indique que lorsque l'on parle d'effort budgétaire d'initiative locale, il est dans la plupart des cas régionalisé, il s'agit d'un pilotage régional. Ce n'est pas parce que l'activité est déployée par le niveau régional que la formation est nécessairement assurée au niveau régional. Le principe reste celui de la proximité. Aujourd'hui, 40 à 45 % des formations sont organisées au niveau départemental bien qu'impulsées par le niveau régional.

FO souligne que l'accompagnement financier à hauteur d'un million d'€ est à relativiser en raison de tous les périmètres étendus à la police et la gendarmerie ainsi que l'administration centrale. Finalement, l'augmentation est à minimiser.

L'administration confie à la vérité que dans ces 1 million d'€, une part est issue du transfert des crédits des programmes de la police nationale et la gendarmerie nationale. Élargir l'offre de

formation à l'ensemble de la filière administrative unique du ministère nécessite des moyens supplémentaires. L'enveloppe est de 600 000 €, et bénéficie à l'ensemble des personnels sans distinction d'appartenance à un périmètre précis. À ces crédits, s'ajoutent les 400 000 € qui résultent d'arbitrage favorable pour l'administration centrale soit une augmentation de près de 20 %.

En réponse à une question sur les efforts de formation à destination des agents de sous-préfecture, la SDRF souligne que dans ce plan de formation, l'administration s'est préoccupée particulièrement de ces personnels souvent affectés depuis des années à des missions de production, ou ne sont pas souvent en mesure de diversifier leur parcours professionnel.

Il a donc été décidé de prévoir pour ces agents, la mise en place d'un certain nombre de compétences générales définies souvent à la suite d'un bilan personnalisé, ou acquises avec des modules de formation déjà disponibles pour faciliter ultérieurement l'acquisition de compétences métiers plus spécialisées.

Sur ces bases de renforcement des compétences transversales, l'évolution est permise plus facilement vers des missions nécessitant des formations spécialisées que la DNO requiert de développer suivant l'affectation de l'agent.

Quant à l'aspect « ingénierie territoriale », celle-ci doit passer justement par cette étape intermédiaire avec l'acquisition de compétences spécifiques pour évoluer professionnellement.

De même, le plan prévoit l'accent sur la formation de l'encadrement à la fois sur l'ingénierie territoriale, et à la transmission des savoir-faire dans ce domaine, mais aussi en management.

Le Secrétaire Général fait remarquer que si ce sujet important doit répondre à une forte attente dans les sous-préfectures en raison de l'évolution des missions, les modalités d'application portant sur le chapitre de l'accompagnement collectif et la conduite du changement pourraient être précisées pour les sous-préfectures.

Point n°5 : Bilan indemnitaire de 2010

Comme chaque année, l'administration a présenté un bilan sur la mise en oeuvre du régime indemnitaire tant pour le TMO¹ que sur la réserve d'objectifs versés aux agents.

Sur le TMO, les préfetures modulent faiblement. En effet, 97 % des agents bénéficient de 100 % du TMO avec un peu plus de modulation à la hausse.

Les préfetures, qui modulent le plus, sont celles qui ont les effectifs les plus importants, et relèvent donc de la strate 4.

Enfin sur la réserve d'objectifs, le taux moyen a été fixé à 350 € par agent en 2010, soit un coût global de 11,4 millions d'euros ce qui représente une hausse de 31 % par rapport à l'année de 2009.

A ces 350 €, se sont ajoutés un abondement de 85 € par agent accordé en fin d'année ce qui porte le taux moyen versé individuellement à 473 € contre 385 € en 2009 soit une hausse de 18 % par rapport à 2009.

Le nombre de bénéficiaires de la réserve d'objectifs dans les préfetures de la strate 4 hors Île-de-France représente 87 % contre 91 % pour les préfetures d'Île-de-France.

Le montant moyen versé est à peu près identique soit 508 € en moyenne par agent hors Île-de-France, et 500 € par agent en Île-de-France.

Le bilan présenté conclut enfin sur la répartition des agents bénéficiaires par filière, et par catégorie, et sur les critères ayant permis l'attribution de la réserve d'objectifs.

FO relève la différence qui affecte les agents bénéficiaires de la réserve d'objectifs en pourcentage pour la filière technique qui est seulement de 86 % contre 93 % pour la filière

¹ taux moyen objectif

administrative. Les agents de la filière technique sont encore une fois les personnels qui sont oubliés, cette observation est valable également pour la formation.

FO a demandé qu'un effort particulier soit entrepris en direction de ces agents qui sont aussi méritants que les personnels administratifs.

En réponse, la Sous-Directrice des Personnels souligne que les chiffres, qui figurent dans ce bilan, ne traduisent pas une volonté délibérée d'écartier ces agents. Pour l'explication, il y aurait en quelque sorte un effet « chiffre » qui doit être pris en compte en raison du faible nombre d'agents concernés.

En réponse sur la modulation du TMO formulée par FO, l'administration confirme que les préfetures pratiquent très peu la modulation contrairement à l'administration centrale qui module plus à la baisse dans une limite fixée, à 80 % mais aussi plus largement à la hausse.

Point n°6 : Bilan de l'entretien professionnel de 2010

Prévu par les textes réglementaires, le bilan annuel de l'entretien professionnel sera également présenté pour l'ensemble de la fonction publique d'État devant le CSFP ²

L'enquête réalisée par l'administration centrale concerne tous les périmètres : préfetures, administration centrale, police et gendarmerie. Le taux de réponse est de 60 %. Les deux tiers des préfetures ont répondu.

Sur le constat, stabilité du taux d'évaluation à 94 % par rapport aux exercices précédents.

Sur les modalités de préparation de la campagne d'entretiens professionnels, les pratiques restent stables tant sur les formations, que sur l'organisation de réunions, de mise en place d'informations spécifiques à destination des personnels.

La durée moyenne constatée est d'une heure environ à laquelle il faut ajouter 50 minutes en moyenne pour le temps de préparation.

Sur les recours, l'administration en a recensé un par service en moyenne. Sur 91 recours sur les services ayant répondu à l'enquête, trois ont débouché sur du contentieux. Mais d'une manière générale, la tendance est à la stabilité.

Pour résumer les appréciations qualitatives portées par les services interrogés par l'administration centrale, le caractère lourd de l'exercice est souligné, mais dans le même temps, un grand nombre de services soulignent l'importance de celui-ci en particulier en termes de management.

FO observe la faiblesse enregistrée sur le taux de retour des réponses des services et fait part de son souhait d'une amélioration de ce résultat pour l'an prochain.

FO relève également que 15 % seulement des services ont abordé cette question au cours du CTP local, et demande à ce que dans le cadre du dialogue social, les services de la DRH donnent des directives en vue d'améliorer ce chiffre.

Sur le taux de recours, ce chiffre est sans doute sous-estimé compte tenu d'un certain nombre d'agents qui n'ose pas exercer de recours contre la hiérarchie.

FO a également demandé ce que le vade-mecum soit diffusé sans tarder à tous les préfets.

Point n°7 : Gestion RH des agents en DDI

1100 agents ont été affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI).

Au dernier comptage, il y en aurait 1111 ce qui donne précisément la répartition suivante :

- 45,5 % d'entre eux sont affectés dans les Directions Départementales de la Cohésion Sociale
- 29,5 % dans les directions départementales du territoire (DDT),

² conseil supérieur de la fonction publique.

- 14 % dans les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP),
- 11 % dans les directions départementales de la protection des populations (DDPP)

En créant les DDI, le 1^{er} ministre a choisi de poursuivre la gestion statutaire des agents affectés et pour lesquels la DRH continue d'en assurer la gestion.

La coexistence des statuts différents complique le fonctionnement quotidien des DDI qui font travailler environ 40 000 agents qui appartiennent à quelque 70 corps relevant de 5 ministères.

Une feuille de route RH a été fixée par une charte de gestion du 1^{er} ministre le 5 janvier 2010.

Avant la fin de cette année 2011, cette charte de gestion RH des DDI ambitionne de parvenir au décloisonnement entre les agents.

L'harmonisation des règles de gestion des ressources humaines concernant l'organisation du temps de travail et l'action sociale, et les pratiques de gestion font l'objet de travaux à travers les chantiers de convergence qui concernent les mutations, l'évaluation, l'avancement et la promotion, la publicité des postes vacants et le régime indemnitaire.

C'est le Secrétaire Général du Gouvernement (SGG) avec le concours de la DGFAP³ qui anime tous ces chantiers interministériels ou d'harmonisation, ou dit encore de convergence, et qui ont subi une accélération à la suite de protestations sur les lenteurs constatées au cours de l'année 2010.

Le cadre du dialogue social a été posé avec la création d'un CTP et d'un CHS par DDI, et surtout l'institution d'un CTP central des DDI auprès du 1^{er} ministre qui s'est réuni déjà deux fois, début février et en avril, et qui doit se retrouver une troisième fois fin juin.

Par ailleurs, le SGG a décidé d'accélérer le dialogue social non institutionnel en concevant des groupes d'échanges entre les organisations syndicales des DDI et les ministères concernés.

Ce groupe d'échanges peut concerner par exemple l'organisation du temps de travail, les mobilités notamment.

Plusieurs mesures de convergence ont déjà été actées, ou sont d'ores et déjà acquises.

C'est l'expérimentation dès cette année d'une campagne de mobilités communes aux cinq ministères, et notamment la publication au BRIEF de tous les postes ouverts à la mobilité interministérielle.

Le texte qui harmonise l'évaluation des agents avec la mise en place d'un formulaire unique aux DDI sera examiné au prochain CTP central. En fait, il existe actuellement autant de modalités d'évaluation que de corps et de ministère.

Les deux arrêtés définissant les temps de travail et les astreintes, texte présenté au CTP spécial des DDI le 17 mars dernier, devraient être prochainement publiés au journal officiel.

Par ailleurs, est acté aussi le réseau des assistantes sociales depuis le 1^{er} décembre 2010.

Aujourd'hui, chaque agent des DDI dispose d'un interlocuteur de proximité.

La mutualisation du réseau de la médecine de prévention devrait aboutir avant la fin de l'année.

Enfin, les disparités tarifaires devraient être réduites en matière d'accès à la restauration collective.

En réponse à FO qui demande à ce que les agents de préfecture affectés en DDI continuent à bénéficier du réseau des assistances sociales du ministère de l'Intérieur, l'administration centrale indique que le ministère de l'Intérieur contribue au suivi des agents implantés dans 28 DDI conformément à l'accord qui a été passé en interministériel.

L'administration veille à ce que les agents du ministère disposent d'une écoute dès qu'ils en ont besoin.

³ direction générale de l'administration de la fonction publique

La problématique des ministères qui disposent d'implantation régionale uniquement pose apparemment des difficultés à un certain nombre d'assistantes sociales qui sont amenées à effectuer de longues distances. Le ministère de l'Intérieur travaille sur ce sujet actuellement avec le ministère chargé des affaires sociales.

Par ailleurs sur un autre point qui a été évoqué au cours de ce CTP central, l'administration a indiqué qu'en 2010, les préfets ont évoqué les difficultés auxquelles ils ont été confrontés en termes de mobilité fonctionnelle de certains agents au sein d'une même DDI parce qu'ils relevaient au bout du compte de deux programmes budgétaires différents.

L'exemple a été donné avec une DDT où le plafond d'emplois a été opposé à des agents, ingénieurs agriculture, qui n'ont pas pu assurer la mission de la police de l'eau, car positionnés sur des programmes différents.

Pour ce faire, a été conçu un dispositif de compensation (un pour un) entre DDI du même département qui aurait été inauguré dès le mois d'octobre 2010, et qui a permis de réaliser des échanges compensés budgétairement sans pour autant contourner les CAP.

Ce mécanisme concerne exclusivement les DDI entre elles, et dans l'hypothèse où aucune compensation n'est possible, la solution est recherchée au niveau du BOP régional voire au niveau national.

Mme Nathalie COLIN, Sous-Directrice des Personnels à la DRH, indique que le ministère de l'Intérieur veille, dans toute la mesure de ses capacités financières, à remplacer, dans les délais, les agents affectés avec leurs attributions dans les DDI.

Le Secrétaire Général estime que cette démarche ne peut s'envisager évidemment qu'à la condition d'engagements croisés réciproques.

FO indique que cette question de la mobilité avait été évoquée à l'occasion de la réunion préparatoire. C'est nébuleux pour les collègues, mais pour comprendre également, entre les agents qui ne peuvent pas recueillir leur avis favorable à leur demande de mutation pour retourner dans leur administration d'origine, ou bien encore placé dans une situation juridique qui n'est pas claire pour tout le monde.

L'administration confirme l'obligation de publier dans les BRIEP durant 15 jours toutes demandes de mobilité qui chercheraient à entrer dans le dispositif de compensation. À la DGME, 101 demandes auraient été enregistrées dans ce cadre-là.

En réponse à FO qui fait observer que du côté des préfetures ces demandes seront pourvues dans le cadre des CAP pour des affectations en DDI, l'administration répond que le dispositif du 1 pour 1 concerne exclusivement que les DDI et non les préfetures.

FO insiste sur les conditions de retour des collègues des préfetures affectées dans les DDI ou la transparence ne semble pas être de mise.

Le Secrétaire Général indique que toute la difficulté est de parvenir à l'équilibre entre les emplois pourvus par chacun. En clair, si un poste dévolu à la préfecture est libéré au départ d'un agent, une fiche de poste doit être élaborée pour son remplacement.

Autrement dit, la vacance d'un poste en DDI, peut représenter une exclusivité au départ pour toutes candidatures émanant de la préfecture qui disposent forcément de la priorité. En revanche, en l'absence de candidat, un autre ministère peut envisager de fournir un agent. Toute la difficulté consiste à réaliser et à assurer une stabilité budgétaire pour concrétiser ailleurs un échange compensé.

Sur le régime indemnitaire, FO pose la question de la réflexion du SGG à la mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective de services dans les DDI à la fin de l'année 2012.

Mme COLIN fait savoir qu'il s'agit d'un projet de texte de la DGAFP en cours d'élaboration sur la prime d'intéressement collectif qui semble poser quelques difficultés sur le plan juridique.

Aucun lien n'existe avec le prime résultat pour la catégorie C. Enfin, sur le régime des astreintes, l'harmonisation s'effectuera par le haut sur la base du ministère le plus favorable. Le régime des astreintes des personnels de préfecture sera donc aligné sur le nouveau taux. L'administration y aurait déjà travaillé notamment en termes d'incidence budgétaire.

M. BERNET indique qu'il existe parmi les trois cas d'astreintes, l'astreinte de direction qui concerne 26 des agents de préfecture (attachés, ou CAIOM exerçant les fonctions de directeur adjoint).

Point n°8 : Déploiement de la carte agent ministérielle

Au-delà du développement de l'administration électronique, de nombreuses applications préfectorales sont mises en oeuvre et nécessitent un système et une carte.

Dans un but de rationalisation, cette nouvelle carte a été mise au point pour donner à l'agent une carte unique.

Ce nouveau projet prévoit de doter chaque agent d'une carte sécurisée lui permettant d'accéder à des informations, ou de générer par exemple une signature électronique. Sa généralisation est prévue d'ici la fin de l'année 2013.

Au format d'une carte de crédit, cette carte, fabriquée par l'imprimerie nationale, comporte des éléments d'authentification permettant aussi de chiffrer, ou de badger. La présence de la bande magnétique peut servir également pour une utilisation en vue de la restauration administrative.

La carte a une durée de vie de six ans renouvelables.

Pour utiliser celle-ci, un lecteur sécurisé devra être employé (pinpad sécurisée par un code PIN). Le déblocage nécessitera la saisie de son code personnel sur un clavier dédié.

Actuellement, le besoin est confirmé pour la police nationale en raison de l'arrivée d'une application fin de 2011, y compris pour le site de Beauvau, dont la sécurité sera renforcée à partir de janvier 2012.

Pour l'administration centrale, cette carte sera donc opérationnelle au moins pour cet usage.

Pour les préfectorales, le déploiement progressif de cette carte sécurisée qui se fera plus ou moins en fonction des besoins et des priorités n'est pas complètement arrêté.

Ce déploiement sera assuré par les bureaux de ressources humaines qui s'appuieront sur des données issues de DIALOGUE. Seront concernés, dans un premier temps, les personnels affectés sur CHORUS en juin 2012.

Le système est prévu pour assurer la sécurité en cas de perte ou de vol de manière à rendre la carte inactive. Pour ce faire, l'agent concerné aura la possibilité d'appeler lui-même pour révoquer les éléments de sa carte, dont le certificat d'authentification sera rendu inutilisable.

Beaucoup de préfectorales ont des projets de renforcer la sécurité, de modernisation de leur système. Une consigne nationale a été donnée pour que les préfectorales avec l'appui de la DSIC s'orientent vers les technologies utilisant les mêmes techniques de sécurité qui seront en vigueur. Sur le badgeage, le système amené avec cette carte d'agent ministérielle n'est pas utilisable au sein de toutes les préfectorales. Il est un peu plus sécurisé que ceux qui existent aujourd'hui plus vulnérables aux attaques.

La mise en oeuvre de ce dispositif fait l'objet d'une déclaration simplifiée à la CNIL.

Le coût financier n'est pas mesuré exactement. Le coût global dépend en effet Des quantités qui ne sont pas encore évaluées bien que l'on sache déjà que pour la police un besoin de 90 lecteurs a déjà été recensé, le coût serait déjà budgétisé.

Pour les préfectorales, sur plusieurs exercices, le montant de cette opération représenterait un coût d'un million d'€. Pour CHORUS, 1000 agents environ seraient concernés soit une dépense évaluée entre 30 000 et 50 000 €.

Point n°9 : Mission de simplification concernant les préfectures

M. Jean-Benoît ALBERTINI, Directeur, Secrétaire Général Adjoint à la Direction de la Modernisation et de l'Action Territoriale (DMAT), a souhaité rappeler l'historique de ce dossier qui est à l'origine d'une initiative du ministère de l'Intérieur qui a démarré en septembre dernier avec un recueil constitué par les quelques 200 propositions recensées des préfectures.

Ce travail devait rejoindre également celui engagé par le secrétariat général du gouvernement (SGG) au titre des directions départementales interministérielles, qui elles-mêmes, se posent des questions notamment sur la répartition des compétences à la fois entre le niveau départemental et régional, mais aussi avec les préfectures.

De 200 mesures, puis à 90, et après une première relecture avec les directions métiers, il ne resterait plus qu'une soixantaine de mesures.

Ces soixantaines de mesures qui font l'objet d'une deuxième étude sont à ce jour des mesures pré validées.

Les directions métiers sont appelées à approuver leurs conditions de mise en oeuvre.

Certaines de ces mesures déjà évoquées concernent des transferts de compétences ou de missions aux collectivités territoriales.

Par exemple :

- le transfert au maire de l'octroi des autorisations de ball-trap,
- le tarif des annonces judiciaires légales aujourd'hui compétence départementale que plusieurs préfets proposent de faire remonter au préfet de région,
- le remboursement de la propagande électorale aujourd'hui au niveau départemental et qui pourrait remonter, dans un but d'harmonisation, au niveau du préfet de région,
- la suppression du régime d'autorisation des professions immobilières.

Ces mesures ont été soumises, il y a un mois, par le directeur de cabinet du ministre aux différentes directions métiers.

Le Secrétaire Général a prévu une réunion conclusive avec les directions métiers fin mai début juin pour arrêter la liste définitive parmi les 60 mesures. Une trentaine n'ont pas été reprises au niveau national parce qu'elles relèvent du pouvoir d'appréciation du préfet par exemple à travers une délégation de signature. Il n'est donc pas nécessaire de prendre un texte réglementaire puisque la compétence d'organisation des services relève du préfet.

À titre d'exemple, à la suite d'un certain nombre de demandes de préfets, l'administration centrale a confirmé que la compétence d'instruction des médailles d'honneur du travail pouvait être assumée par la DIRECCTE⁴ à travers une simple délégation de signature.

La soixantaine de mesures appelle le cas échéant à des ajustements de texte, et donc de répartition des compétences qui seront arbitrées prochainement.

À notre demande insistante de connaître les autres mesures susceptibles d'être retiré aux préfectures, le DMAT indique qu'il ne souhaite pas communiquer davantage, reconnaissant par ailleurs une véritable difficulté à le faire sur ce sujet, et donner ainsi l'impression que toutes les mesures ont vocation à aboutir, et donc à créer de l'émoi alors que ce ne sont que des propositions locales.

Il nous a été précisé que dans ces 60 mesures, une bonne partie serait retenue sous réserve de leur faisabilité et du calendrier.

⁴ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

En revanche, dans l'hypothèse d'une intervention d'autres ministères dans les discussions, un transfert entre une préfecture et une DDI, ou l'inverse, pourrait prendre du temps. Donc tout ne sera pas mis en oeuvre au même moment.

Quand les arbitrages seront connus, l'administration envisage au moins dans un cadre non informel de donner des éléments plus concrets avec les conséquences en termes d'emploi.

À travers l'allègement des tâches, l'administration considère que c'est le moyen donné aux agents de se recentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

FO redoute dans ce genre de missions, des manœuvres en catimini sur la question des effectifs qui est particulièrement cruciale. La question a donc été posée de savoir si avec la disparition des missions les suppressions d'effectifs sont d'ores et déjà programmées.

M. ALBERTINI confirme que la suppression des effectifs n'est pas un objectif, mais ce projet est seulement de permettre un allègement des tâches. Il reste maintenant un travail sur les mesures définitives, et leur impact global au plan local.

III - POINTS INSCRITS À L'ORDRE DU JOUR À LA DEMANDE DE FO

Point n°10 - Observatoire du management (conseillers mobilité carrière...)

FO a rappelé qu'il n'a pas signé les 20 mesures d'accompagnement à la suite de la fusion des corps, et de ce fait, se retrouve exclue de l'observatoire du management avec certaines organisations syndicales.

Lorsqu'un accord n'est pas majoritaire, normalement on revient dessus.

FO souhaite donc être associée aux travaux de l'observatoire du management même s'il n'a pas été signataire alors même que le dialogue social n'est pas rompu avec la DRH.

C'est aussi la raison pour laquelle ce point est évoqué à l'ordre du jour de ce CTP central puisqu'en dehors de cette enceinte, l'administration ne s'exprime pas sur ce sujet.

M. Bernard Gonzalez, le DRH, souligne que sur la forme, l'observatoire du management est une vraie mesure intéressante, et propose à FO de signer avec des réserves, les 20 mesures d'accompagnement avec les autres organisations syndicales non-signataires.

Cet accord est juridiquement valable et reconnu.

Une consultation sera menée auprès de l'ensemble des organisations syndicales signataires pour leur faire part de la volonté de FO de rejoindre l'observatoire du management.

Sur le fond, au-delà des questions de forme, ces questions de management essentielles se retrouvent dans toutes les instances y compris des groupes de travail.

Il n'y a donc pas un jour où ce sujet n'est pas évoqué pour faire état des difficultés de ce type dans certaines préfectures par exemple.

Ces travaux de l'observatoire ne sont pas confidentiels, puisque cela débouche sur des fiches de bonnes pratiques, et des comptes-rendus publiés sur le site de la DRH accessible par tous.

En réponse à FO qui réitère sa volonté de ne pas signer cet accord comportant des mesures qui accompagnent notamment la fusion des corps, le secrétaire général indique qu'il n'accepte pas unilatéralement de rompre sur un point précis un contenu de l'accord.

Pour sa part, ce n'est pas la première fois que dans un ministère, des accords sont entérinés soit avec toutes les organisations syndicales ou avec certaines d'entre elles. La volonté de ceux qui les ont signés doit être respectée, autrement, ce n'est plus la peine de passer des accords.

Or, il se trouve que cet observatoire du management est une des mesures concrètes prévues dans cet accord signé au nom du ministre de l'époque. S'agissant d'un contrat, les organisations

syndicales signataires seront consultées au risque de mettre à mal la politique contractuelle à moyen terme.

M. BART a tout de même rappelé que les occasions ne manquent pas pour parler du management en dehors ou dans l'observatoire.

Point n°11 - AGDREF 2

FO souhaite avoir sur ce sujet des informations sur le calendrier de mise en place d'AGDREF 2 dans les deux préfectures pilotes à savoir l'Essonne et la Moselle, mais également un chiffrage des effectifs compte tenu de la réinternalisation ainsi que de la reprise des données figurant dans AGDREF 1 (Application de Gestion des Dossiers des Ressortissants Étrangers en France).

Le Secrétaire Général rappelle l'expérience avec le SIV dans les préfectures, et ne souhaite pas recommencer avec AGDREF 2 qu'il considère comme un des sujets majeurs à traiter dans les semaines à venir.

M. BART a affiché sa fermeté sur le déploiement éventuel d'une application qui ne serait pas fiable avant sa généralisation.

Autrement dit, en termes d'organisation et de calendrier, il s'agit d'avancer prudemment étape par étape.

Pour l'instant, un certain nombre de points sur l'application reste à améliorer, cela fait l'objet d'échanges actuellement entre le responsable, directeur de projet, la maîtrise ouvrage assurée par le secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, et la DSIC.

Une réunion du comité de pilotage se tiendra la semaine prochaine avec les deux préfets concernés pour faire le point sur le projet, et vérifier par ailleurs dans quelles conditions l'application pourrait être mise en phase de test.

L'expérience pourrait ne pas être menée en même temps dans les deux préfectures à la même date, tout dépend de la faisabilité.

Tout pourrait débuter donc dès cet automne sous la réserve de difficultés majeures avérées.

Il est prévu de s'engager avec les préfectures qui n'auraient pas a priori un nombre important d'étrangers pour permettre une montée en charge progressive.

La formation de formateurs qui devait débuter prochainement sera reportée au mois de septembre, car il ne paraissait pas opportun de former une quarantaine de formateurs sur une application appelée à comporter encore une série d'évolution ou de changement, mais surtout permettre la phase de test.

Au mois de septembre, un point sera effectué pour apprécier sur les conditions de mise en oeuvre dans les deux préfectures.

À ce moment-là, en fonction des résultats, sera décidé un calendrier de déploiement en commençant par les préfectures qui ont le moins de titres à gérer, de façon à être sûr de pouvoir faire face dans les meilleures conditions possible.

Mais pour l'instant, aucun calendrier précis n'a pu être fourni.

Le directeur de cabinet du ministre suit d'ailleurs ce dossier de très près.

Sur la deuxième question, les emplois ou les effectifs qui représenteraient la réinternalisation, M. Jean-Benoît ALBERTINI, Directeur, Secrétaire Général Adjoint à la Direction de la Modernisation et de l'Action Territoriale (DMAT), indique que la référence, c'est le rapport de l'IGA élaboré il y a peu de temps dont l'objectif est d'évaluer l'ensemble des impacts d'AGDREF 2.

Dans son rapport, l'IGA a envisagé l'ensemble des composantes soit la durée du traitement correspondant à la nouvelle procédure qui sera plus longue et la réinternalisation, soit environ 260 emplois à droit constant.

Une des pistes évoquées par l'IGA est d'apprécier les évolutions juridiques sur la durée de validité des titres réglementaires, sur l'optimisation des échanges entre les réseaux consulaires et les préfetures.

Ainsi, tout ce qui peut être récupéré en provenance du réseau consulaire sera autant de moins à refaire par les préfetures, l'administration chiffre actuellement le besoin d'effectifs qui pourrait en résulter, et qui sera forcément atténuée, de la même manière pour les universités qui accueillent de nombreux étudiants et qui éviterait des flux importants.

La réinternalisation serait de l'ordre d'environ une centaine (95) sur les 260.

Les mesures juridiques sont bien avancées, la base sur laquelle l'administration a commencé à entrer en discussion budgétaire sera inférieure à celle qui a été estimée à droit constant de l'époque par le rapport LE FUR.

M. BART, le Secrétaire Général, indique que la demande de moyens supplémentaires est prévue pour la période 2012 et 2013 en fonction des capacités d'accueil.

Les préfetures qui débiteront seront celles aussi qui sont en capacité physique d'accueillir ce qui résultera de la réinternalisation.

Sur l'articulation avec AGDREF 1, la reprise des données n'imposera pas la saisie de nouvelles données.

Étant donné que le déploiement se fera de manière progressive, AGDREF 1 va coexister avec AGDREF 2.

Ce qui prévu dans le système d'information que ce soit avec AGDREF 1 ou AGDREF 2, la préfeture pourra consulter tous les dossiers saisis via le FNE (fichier national des étrangers).

Il y a toujours des risques dans la migration des données en informatique qui nécessite pour cela un travail de préparation.

Le DMAT conclut en indiquant que le déploiement a été conçu à partir de la consultation de chaque préfeture pour s'assurer que les conditions étaient remplies pour lancer l'opération.

En réponse à FO qui souligne que la manipulation d'AGDREF 2 est plus importante qu'AGDREF 1, M. ALBERTINI indique que cela prendra plus de temps, d'ailleurs une partie de l'effectif nécessaire est liée au fait que l'on est sûr de la biométrie plus longue et sécurisée.

Point n°12 - Point sur l'Opérateur National de Paye

Compte tenu du calendrier, tous les ministères vont devoir se raccorder à l'opérateur national de paye entre 2013 et 2017.

Il y aura un pré calcul de la paye qui va revenir vers les services ministériels pour vérification et validation.

Le ministère de l'Intérieur s'est inscrit dans un calendrier aujourd'hui acté pour un raccordement prévu en 2014.

En automne de 2011, la conduite d'atelier sera organisée avec les services, les référents, les experts en métiers et en RH pour pouvoir établir exactement les procédures pour l'organisation transitoire et celle qui est prévue.

En 2012, toutes les catégories du personnel de l'Intérieur seront sur dialogue, soit aujourd'hui 200 000 payes, il ne resterait plus que 31 000 payes.

En début d'année 2013, mise à disposition dans les services de dialogue 2, et en avril 2014 un raccordement à l'opérateur national de paye.

Au cours de ces grandes étapes, des moments de concertation tel que CTP, concertation informelle sont prévus, mais aussi une information vers les personnels.

Le Secrétaire Général a indiqué que le ministre de l'Intérieur est un ministère pilote soumis à de fortes pressions et charge de travail exigées des services puisqu'il faut valider toute une série d'éléments de l'application.

Le ministère est en discussion avec Bercy pour être sûr d'avoir un certain nombre de garanties sur les conditions du déploiement.

D'autre part en interne au sein du ministère, l'administration souhaiterait un accord de l'ensemble des parties, c'est-à-dire avec la DGPN, puisque les gendarmes sont à part dans un premier temps.

Ce projet ne peut être piloté que s'il est collectivement porté d'autant que cela a des conséquences assez fortes en termes d'organisation interne.

Tout ceci est actuellement vérifié pour définitivement confirmer que le ministère est bien pilote.

Concrètement, il n'y a pas d'effet immédiat pour les personnels de préfectures, ni de crainte à avoir dans un avenir proche, sauf au moment de la bascule sur dialogue courant 2012 au second semestre.

Point n°13 - Projet de révision de la carte des arrondissements, en corrélation avec les moyens des sous-préfectures

FO a souhaité un échange sur ce sujet prévu par une circulaire signée par le ministre du 18 avril 2011 dont l'objectif est d'augmenter la taille des arrondissements autres que l'arrondissement chef-lieu.

Il est indiqué que la réflexion des préfets devra prendre en considération la réforme des collectivités territoriales et la démarche en cours d'établissement des schémas départementaux de coopération intercommunale.

C'est ainsi que FO a demandé si cette réflexion ne risque pas de conduire à la remise en cause certaines sous-préfectures, ou d'infléchir la position prise.

Par ailleurs, l'objectif d'augmenter la taille des arrondissements du chef-lieu ne va-t-il pas se traduire par un repositionnement des ressources humaines.

Quel sera l'impact de cette réflexion sur la DNO qui prévoit que l'on diminue les missions et les effectifs dans les sous-préfectures avec pour mesures déjà en application le recentrage du contrôle de légalité ou de l'expertise.

Comment les arrondissements non chef-lieu des communes ou des groupements de communes peuvent-ils être confortés alors qu'il est prévu une diminution des ressources en effectifs dans lesdites sous-préfectures d'arrondissement.

Enfin, au niveau organisation, ce travail sera-t-il effectué par les cabinets des préfets, ou par les directions des relations avec les collectivités territoriales qui sont confrontées à de tâches lourdes: budgets locaux en mars, mise en place du recentrage du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire, mise en oeuvre de la loi de la réforme territoriale.

Quelles seront les conséquences en termes de ressources.

En réponse à FO, le Secrétaire Général a tenu à faire valoir la position ministre qui a dit à différentes occasions qu'il ne toucherait pas au réseau des sous-préfectures qui constituent l'incarnation de l'État de proximité.

Les sous-préfectures sont à distinguer de la carte des arrondissements.

Il n'est pas dans l'intention de modifier tous les arrondissements.

En revanche, dès lors qu'on veut réduire l'emprise de l'arrondissement chef-lieu, le Secrétaire Général considère que c'est plutôt de nature à conforter certaines sous-préfectures que l'inverse.

Le Secrétaire Général Adjoint à la Direction de la Modernisation et de l'Action Territoriale, confirme que la circulaire du 18 avril signée du premier ministre a bien pour objet la modification des limites d'arrondissement, et non pas la modification de la carte des sous-préfectures.

Au moment du débat sur la loi de réforme des collectivités territoriales, et pour ne pas perturber la réflexion et les travaux parlementaires notamment sur l'intercommunalité, un des sujets majeurs du projet de loi, les préfets ont reçu pour instruction de suspendre par circulaire du 17 novembre 2009 tout ajustement des limites des arrondissements.

Jusqu'à cette date, une cinquantaine d'ajustements de limites d'arrondissement avait été effectuée sans que cela ne crée une quelconque polémique.

Cette compétence a été dévolue il y a quelques années aux préfets de région, qui peuvent par arrêté, et en accord avec les élus, valider la nouvelle carte des arrondissements dans la région concernée.

Cette loi ayant été votée, le ministre a souhaité rendre cette initiative au préfet de région pour reprendre l'exercice de leur compétence, d'ajuster, si nécessaire, les limites d'arrondissements comme auparavant, et non une nouvelle commande fixant de nouveaux critères, à part d'augmenter la taille des arrondissements autres que l'arrondissement chef-lieu dans la mesure du possible.

Cette indication part d'un constat que les secrétaires généraux de préfecture, plus souvent sous-préfets chargés de l'arrondissement chef-lieu, ont vu par ailleurs leurs tâches administratives augmenter notamment avec le dialogue de gestion et pour difficulté de ne plus être vraiment disponibles.

En allégeant leurs charges de gestion de l'arrondissement chef-lieu, ce rééquilibrage bénéficie en fait à un certain nombre de sous-préfectures.

Le DMAT a insisté sur le fait que cette circulaire ne touche pas au statut de la sous-préfecture qui est lui-même régi par la DNO.

FO fait remarquer que lorsque les communes basculeront d'un arrondissement à l'autre, la charge de travail évoluera dans l'arrondissement qu'il les reçoit.

M. ALBERTINI indique que le fait d'ajuster les limites territoriales ne va pas changer l'orientation de la DNO pour une sous-préfecture tournée vers l'ingénierie et la recentrage du contrôle de légalité à la préfecture, que l'arrondissement reçoive des communes supplémentaires ou non.

Les moyens en terme d'effectifs cibles nécessaires à la sous-préfecture évoluent forcément compte tenu du nouveau périmètre.

Point n°14 - Évolution des effectifs par grade et par département pour l'année 2010 et le prévisionnel de 2011, ainsi que par mission, service et par sous-préfecture

A la suite de la réunion DRH/DMAT et de la communication des effectifs par BOP régionaux, FO a demandé une information plus détaillée par département afin de suivre précisément l'évolution du nombre d'agents.

M. Philippe CASTANET, Sous Directeur de l'Administration Territoriale, précise que le mode de gestion du programme est fondé sur une relative autonomie des BOP du préfet de région, par gestion globalisée des moyens.

Le fait que certains départements contribuent à une action régionale ne permet pas de distinguer les effectifs des plafonds départementaux.

L'administration s'en tiendra donc à une communication des plafonds régionaux.

En revanche, les effectifs sont localisés géographiquement dans le bilan social, avec un niveau de détail permettant d'apprécier les évolutions par catégorie et le pyramidage départemental.

À la question de l'administration qui s'interroge sur le sens de cette demande, FO indique qu'il souhaite connaître l'ampleur des suppressions d'emplois, d'autant que sur le terrain, le sentiment est à l'impression d'un nombre plus important que celui qui est annoncé.

Cette information permet également de voir à l'intérieur d'une région, les choix faits par département.

En l'état actuel des choses, la connaissance des effectifs au niveau du BOP régional ne donne pas la ventilation opérée par le préfet de région entre chaque département.

Le Sous Directeur de l'Administration Territoriale répond que cela se déduit des effectifs départementaux chaque année à la lecture des bilans sociaux.

La modulation à la baisse des effectifs d'un département est totalement liée au choix des missions qui peuvent être déplacées d'un département à l'autre.

Ces informations restent disponibles qu'au niveau régional dans le cadre du dialogue.

Au niveau national, une lecture brute de ces chiffres n'informe pas tant qu'ils ne sont pas confrontés à l'évolution des missions.

La régionalisation d'une plate-forme CHORUS départementale entraîne un mouvement d'effectifs importants qui pour autant ne signifie pas qu'un département sera favorisé ou abandonné.

Les suppressions d'emplois ne demeurent pas supérieures à la baisse des plafonds d'emploi puisque sont retirés du titre 2 les crédits correspondants aux emplois qui disparaissent.

Il y aurait même un effet de rattrapage puisque la vacance d'emploi du programme qui était à plus de 600, il y a cinq ou six ans, est tombée à 300 voici de cela deux ans, ce qui est bien mieux qu'à la fin de l'année dernière, en raison d'une petite vague de départs à la retraite qui n'a pas pu être compensée par des recrutements.

Sur la période des trois ans, 250 emplois ont été récupérés.

L'administration confirme qu'elle détient les listes d'agents par localisation géographique. Seulement, l'effectif évolue de plusieurs dizaines d'unités toutes les semaines, dont les écarts peuvent être fonction de l'ETP ou l'ETPE etc. Le risque est d'obtenir des données incohérentes avec le bilan social.

Le Secrétaire Général indique qu'une photographie par département pour l'année de 2010 sera communiquée aux représentants du personnel correspondant aux informations fournies pour le bilan social.

Pour le reste, au niveau de la gestion régionale, les éléments départementaux peuvent être transmis dans le cadre du dialogue social.

Point n°15 - SIV

A la suite de la mise en place du comité du suivi, FO rappelle et demande, à ce sujet, un point d'information, certaines questions étant restées sans réponse en particulier sur le taux de retour des dossiers dans les services préfectoraux mal traités par les professionnels.

Par ailleurs, les agents ont mal ressentis la campagne d'information du ministère de l'Intérieur qui a conduit à la diffusion de grandes affiches placées dans les halls d'accueil des préfectures pour inciter les usagers à rejoindre les concessionnaires.

Dans certaines préfectures, les secrétaires généraux ont accepté de retirer ces affiches pour les déplacer à l'entrée, et non à la vue des agents oeuvrant pour le SIV.

L'administration répond que 19 400 000 véhicules ont été immatriculés dans le SIV, soit entre 205 000 et 250 000 véhicules immatriculés par semaine.

Sur les taux d'activité respectifs des professionnels et des préfectures, les véhicules neufs sont à distinguer des véhicules d'occasion.

Pour les véhicules neufs, la part des professionnelles demeure très forte puisqu'elle représente 92 %, et pour les véhicules d'occasion, elle se situe entre 26 et 28 %.

Les derniers chiffres du mois d'avril tournent autour de 30 à 32 %.

Pour l'instant les préfectures et les professionnels sont à parité au niveau de l'activité pour l'immatriculation.

Sur l'ensemble des opérations qui peuvent être effectuées à la fois par les professionnels ou les préfectures (immatriculations, déclarations de cession, déclarations d'achat) la part des professionnels demeure autour de 60 %.

Les innovations en cours dans le SIV autorisent un certain nombre d'opérations par Internet pour alléger les charges de préfectures, et diminuer quelques erreurs : dématérialisation de la déclaration de cession et changement d'adresse.

Pour les véhicules industriels compte tenu de la complexité, beaucoup d'erreurs et de corrections sont relevées.

Le taux de retour restent difficiles à connaître, mais sont quand même en diminution.

À l'initiative de l'ANTS, une action de formation des professionnels est d'ailleurs en cours pour améliorer la constitution des dossiers de telle sorte que les corrections en préfecture soient minimisées.

Actuellement, ce taux de retour, très variable d'un département ou d'un garage à l'autre, se situe en dessous de 10 %.

C'est ce qui explique une politique de formation systématique à laquelle les professionnels adhèrent.

En réponse à FO sur le taux de retour, l'administration indique qu'il est difficile de donner un sens à un taux national, car la variation géographique est trop importante et amènerait à des conclusions trop hâtives.

Point n°16 - CHORUS

Au niveau des plates-formes départementales, FO souligne les situations disparates voire des plates-formes sous dimensionnées alors que la tâche doit être conduite jusqu'à la régionalisation, dans un contexte d'efforts de formation qui se poursuit d'ailleurs en 2011. En effet, un opérateur Chorus arrive à maturité au bout de 30 mois.

Au bout de ces trois ans, le constat fait place à des agents fortement démotivés après s'être investis puisqu'ils s'entendent dire désormais que l'on n'a plus besoin d'eux à moins qu'ils ne souhaitent rejoindre la région.

L'administration a finalement joué avec les « maux », pendant ce temps-là, les agents en font les frais.

La reconnaissance du professionnalisme de ces agents peut se résumer notamment avec la distribution de la réserve d'objectifs en fin d'année qui a connu des situations diverses selon les départements.

Globalement, il n'y a aucune unité pour un outil élaboré pour mettre en oeuvre la LOLF votée à la quasi-unanimité par le Parlement. Sur ce point, l'administration, en termes de gestion des deniers publics, n'est pas exemplaire sur ce dossier.

En particulier, le nombre de journées de formation et le temps passé par les agents représentent des sommes considérables. En 2012-2013, il va falloir recommencer.

Actuellement, on dénombre trop de licences pour peu d'agents. Sous la pression, notamment du délai global de paiement, l'intérêt bien compris n'est pas de mettre l'État sous le couperet des intérêts moratoires. Sur cette question, il existe une incompréhension totale des agents qui peuvent se retrouver dans des petites unités, dont la gestion n'est pas facile à assurer avec les congés, congé-maladie, etc.

Le système conduit à l'absurdité puisqu'il est fort probable qu'il n'y aura pas de volontaires pour venir sur les plates-formes chorus dont la régionalisation a été actée.

FO souhaiterait avoir la cartographie des plates-formes de département, des effectifs qui sont en place alors que des préfetures envisagent déjà de régionaliser avant l'heure.

Au lieu d'afficher un air résigné, une certaine attention devrait être portée à ces agents qui se sont investis, et vont devoir se reconverter rapidement.

L'administration confirme que les arbitrages du cabinet du 1^{er} ministre, le 1er juillet 2009, ont été rendus après le démarrage de l'expérimentation dans les pays de la Loire et en Normandie.

La circulaire prévoit un mouvement de régionalisation des plates-formes régionales interministérielles au plus tard au 1er janvier 2014, ce n'était pas d'ailleurs la position défendue par le ministère de l'Intérieur qui souhaitait disposer de plates-formes départementales interministérielles.

Par rapport à cet échéancier, aucune obligation de régionalisation n'est prévue pour l'année de 2012.

Les instructions données sont de ne pas prendre d'initiative en la matière.

Il n'y aura donc pas de fermeture de CSP dans les préfetures pour l'année 2012. Cela a été arbitré.

Sur l'amélioration des conditions de travail dans les CSP, des outils interfacés ont été valorisés pour permettre aux services instructeurs de continuer à transmettre des informations

Le Secrétaire Général souligne que l'information qui doit être retenue, et qu'il n'y a pas de régionalisation en dehors de celles qui existent déjà en 2012. Les agents doivent être rassurés sur ce point.

Point n°17 - Mise en oeuvre du nouvel espace statutaire (NES) pour la catégorie B (filière technique)

FO fait observer que la mise en oeuvre du nouvel espace statutaire pour la catégorie B technique ne pourra pas être mise en place de toute évidence au 1er juillet 2011 contrairement à ce que laisse supposer la loi de finances.

Sur cette question, FO souhaite obtenir des éléments complémentaires.

L'expert désigné par FO rappelle que les contrôleurs, qui souhaitent le maintien du CTP des STM, sont inquiets de l'instauration de corps interministériels, ou de regroupement dans un service interministériel.

FO souhaite connaître aussi quelques dates des prochaines réunions du groupe de travail qui pourrait avoir trait à la situation des contrôleurs par rapport au NES, la date prévisionnelle de la mise en oeuvre du NES, le positionnement des contrôleurs par rapport à la filière technique du ministre de l'intérieur.

Si un regroupement interministériel est envisagé, FO considère que les techniques comparés aux administratifs sont en concurrence directe avec d'autres catégories B techniques d'autres ministères, qui au moment de la fusion interministérielle, en particulier les contrôleurs de classe normale et de classe supérieure, vont se retrouver à un niveau inférieur de ceux des autres ministères.

Mme Nathalie COLIN, Sous-Directrice des Personnels à la DRH, fait savoir que l'administration travaille ardemment sur la réforme statutaire des techniques, mais aussi pour la filière SIC.

L'objectif est d'aboutir à un raccordement du corps des contrôleurs des services techniques au nouvel espace statutaire au 1er janvier 2012 au plus tard.

Par ailleurs, il est difficile de mener une réflexion disjointe entre les conditions d'accès de promotion des adjoints techniques dans le corps des contrôleurs et le statut des contrôleurs pour l'accès au nouvel espace statutaire.

Ce sont des considérations techniques qui expliquent que le lien entre les deux sujets est très important.

Sur la question des corps interministériels, l'administration n'a pas d'informations particulières sur de tels projets.

Sur la méthode de travail, l'administration a bien noté la volonté des organismes syndicales de travailler en bilatérales sur le NES sur le périmètre préfecture.

FO souhaite que la discussion soit menée en deux temps, avec deux réunions, sur la problématique des adjoints techniques et de l'accès des contrôleurs au NES .

En réponse à FO, l'administration souligne qu'elle ne maîtrise pas totalement les éléments de calendrier sur un sujet qui nécessitera des discussions interministérielles avec passage en conseil d'État.

L'objectif est d'aller le plus vite possible dans l'intérêt des agents étant entendu que dans le même temps la filière doit être revalorisée dans son ensemble.

Le Secrétaire Général confirme cette position en rappelant les opportunités et les discussions un peu globales avec la Fonction publique, ne signifient pas qu'il ne faut préparer tous ces sujets en bilatérales d'autant que certaines avancées dans la filière technique peuvent être obtenues.

Certes, le NES peut s'appliquer au 1er décembre, en accélérant la mise en oeuvre, mais au détriment d'une partie du repyramidage.

FO suggère à l'administration de faire de l'information à destination des personnels qui sont actuellement en attente

Point n°18 - Régime indemnitaire, progression de la part F et partie R de la PFR pour la catégorie A

FO est intervenu pour indiquer que pour la partie « F », l'administration a mis en place un dispositif qui permet, en principe, à chacun des agents concernés de ne pas perdre par rapport à ce qui existait avant à savoir les TMO auxquelles s'ajoutent les différentes indemnités ou de sujétions spécifiques souvent diverses et variées avec parfois des écarts importants d'un département à l'autre.

Pour les autres catégories de personnel qui n'entreront pas dans l'immédiat dans la PFR, une augmentation généralisée du TMO peut être envisagée raisonnablement.

Parallèlement, l'administration a-t-elle prévu une augmentation de la partie « F » pour les agents de catégorie A qui émargent à la PFR.

Ce point est d'autant plus important, que la catégorie A est impliquée à travers la réforme des collectivités locales, Chorus, le SIV notamment, et qu'en termes de responsabilité, de stress, ces agents ont besoin d'être rassurés.

Mme COLIN souligne que lorsque les cotations des postes de la partie « F » ont été fixées en fin d'année, l'augmentation du TMO a été pré intégrée pour 2011.

Par ailleurs, a déjà été mise en œuvre à compter du 1er janvier la moitié de l'augmentation du TMO.

En ce qui concerne l'augmentation régulière des régimes indemnitaires, les agents qui sont à la PFR continueront à être traités de la même manière que les autres agents dès lors le ministère disposera du budget correspondant et les mesures catégorielles.

Sur la partie « R », l'administration sera appelée à revoir les organisations syndicales sur cette question.

À la demande de FO pour l'alignement du régime indemnitaire sur celui de l'administration centrale, Mme COLIN fait observer que cette opération serait forcément coûteuse.

Toutefois, sur la réserve d'objectifs, elle souligne que l'administration réduit progressivement l'écart du montant moyen entre les préfectures et l'administration centrale. Un agent qui travaille bien, qu'il soit dans l'un de ces deux périmètres, n'a pas à recevoir une réserve d'objectifs d'un montant différent.

Enfin, FO a suggéré que lorsqu'il s'agit de répartir la réserve d'objectifs, ou à l'avenir la partie « R » de la PFR, il soit tenu compte davantage de la performance des équipes.

En effet, quand des agents ont de la réserve d'objectifs intéressante, ils ont en appui des équipes qui travaillent avec eux.

L'utilisation de ce critère doit donc être revalorisée et encouragée.

En réponse à la Sous-Directrice des Personnels qui relève que pour la catégorie C ce critère est prédominant, FO fait savoir que celui-ci n'est pas généralisé, il existe des préfectures où c'est la performance ou le mérite individuel, etc qui est déterminant.

Le chef de bureau ou de service, quel qu'il soit, n'obtiendra pas les résultats escomptés s'il n'a pas une équipe derrière.

Point n°19 - Point sur la cartographie des APST

La Sous-Directrice des Personnels indique qu'il y a actuellement un problème avec la fonction publique dans l'articulation entre les emplois fonctionnels et les emplois d'APST de grade.

La question est également de savoir si les anciens APST de grade doivent être localisés. Pour l'instant, aucune réponse de la DGFAP.

La séance est levée à 22 heures 30.

