



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

Comité technique paritaire central des préfectures
Lundi 26 mai 2008 à 15 h 30
Salle Olympe de Gougès à Beauvau

Assistaient à cette séance pour FO : Bruno LANDRI, Jean-Pierre BOURKAIB, Christine MAROT, Claude MODESTIN, Pierre-Yves MASQUELET, Joël ROUCHEZ, Martine CHANTECLAIR.

À la suite des **déclarations préalables de FO** et de la CFDT, la Secrétaire Générale, Mme MALGORN, relève que parmi les sujets évoqués, celui de la RGPP a fait l'objet d'un premier cadrage le 12 décembre 2007 avec des précisions apportées lors du conseil de modernisation du 4 avril dernier. Cette instance se réunira de nouveau pour le suivi qui se met actuellement en place avec un point qui devrait avoir lieu en juin prochain sous l'égide du Président de la République.

Au-delà de la réflexion sur l'état local et les décisions déjà prises pour le niveau régional et des orientations de travail sur le niveau départemental, ce qui concerne plus spécifiquement le ministère de l'Intérieur, c'est bien une invitation à concentrer l'expertise du contrôle de légalité sur la préfecture de département. Les sous-préfectures sont appelées à rester les interlocuteurs des autorités locales avec un renforcement souhaité dans la fonction de conseil aux collectivités locales.

En ce qui concerne les titres, les réformes suivent le cours des grands chantiers avec notamment le passeport biométrique ainsi que le SIV entré dans une phase de préparation avec des départements référents. Enfin, une campagne de communication est lancée, ce qui amène, à cette occasion, certaines associations, comme le collectif « Touche pas à mon département », à réagir sans avoir réalisé que la future plaque permettait bien de conserver le numéro de département.

Cette réforme ne sera pas sans impact sur les sous-préfectures prévient Mme MALGORN. Mais cela ne signifie pas pour autant une disparition du réseau des sous-préfectures. Ce n'est d'ailleurs pas dans les intentions du ministère. Les exercices demandés aux préfets de région concernent la reprise des travaux sur la carte des arrondissements engagés en juillet 2007 et interrompus pour cause d'engagement de la RGPP. Cette démarche proche dans son concept de la recherche de l'adaptation de la présence territoriale de l'État, n'est évidemment pas, comme certains le pensaient, une opération type « Poincaré » avec une liste unilatérale de suppression de sous-préfectures.

En réponse à la déclaration de FO, le Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Bernard SCHMELTZ fait savoir que sur les questions indemnitaires, les textes prévoient la compétence du CTP pour évoquer les critères de répartition des primes de rendement. L'administration souhaite s'en tenir à cette disposition et au point de bilan inscrit à l'ordre du jour à la demande de FO.

Au sujet des TMO, une série de réunions bilatérales ont été engagées avec les organisations syndicales représentatives. Une prochaine entrevue devrait avoir lieu avec l'ensemble des représentants du personnel pour déterminer l'évolution du TMO 2008. Lors de ces réunions de préparation a été évoquée la situation de la masse salariale des préfectures - Titre 2 du programme Administration Territoriale - . Un certain nombre de tensions ont été effectivement exercées cette année sur ce programme en raison de plusieurs facteurs.

D'une part,

- le report des charges lié en particulier à la prolongation de la date d'échéance du rachat des jours ARTT en 2007

- un effet "comblement" de la vacance : les 650 emplois vacants, fin 2006, sur le programme Administration Territoriale, ont été ramenés à 450 emplois. La réduction de 200 emplois de cette vacance a donc conduit à une diminution des marges de manœuvre sur la masse salariale.

D'autre part, les mesures annoncées en faveur du pouvoir d'achat ont accentué les difficultés budgétaires :

- l'évolution du point de 0,8 % soit 0,5 % en mars puis 0,3 % en octobre,
- la revalorisation du bas de grille de la catégorie C,
- la revalorisation du SMIC de cette même catégorie C à partir du mois de juillet 2008,
- la revalorisation des heures supplémentaires,
- la mise en place d'un mécanisme de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa).

L'ensemble de ces mesures représente une charge de 13 millions d'euros sur le programme administration territoriale.

À ces facteurs, s'ajoute également une augmentation du gel budgétaire pour l'ensemble des programmes de la masse salariale, soit 0,15 % en 2007 pour évoluer à 0,5 % du titre 2 cette année. Toutes ces raisons évoquées et discutées en bilatérale le seront à nouveau lors des réunions plénières. Compte tenu de l'incertitude qui pèse à ce jour sur le devenir de ce gel, aucune position définitive n'est prise sur les conditions de mobilisation de la marge de manœuvre sur la masse salariale en 2008.

Ce sur quoi, en revanche, des certitudes peuvent être établies :

- le plan de requalification prévu par le protocole « plans et carrières » de juillet 2006 sera intégralement poursuivi. Donc, le volume de promotions en 2008 identique à celui de 2007 participera, précise le DRH, à l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires concernés ;
- les mesures nouvelles qui ont été négociées seront consacrées à **l'augmentation du TMO entre 2 % et 2,5 % pour 2008**. L'administration espère être précise sur ce sujet d'ici trois semaines ;
- à la différence de l'an dernier, une croissance du TMO de même rythme est prévue sur les trois catégories A, B et C. En 2007, un effort plus important avait été porté sur la catégorie A pour réduire le décrochage par rapport à la moyenne interministérielle. Le DRH précise qu'il escompte une augmentation homogène en nature et en montant pour le TMO des personnels relevant du périmètre Police ;
- enfin, lors de ces réunions bilatérales, la poursuite en 2007 du mouvement d'alignement engagé des TMO a été proposée pour les préfetures d'Ile de France vers le TMO de centrale conclut Monsieur SCHMELTZ.

Monsieur MUNCH, Directeur de l'Evaluation, de la Performance et des Affaires Financières et Immobilières (DEPAFI), confirme la mise en réserve des crédits de rémunération de 0,15 % en 2007 à 0,5 % en 2008 sur la masse salariale. Cette mesure concerne non seulement les préfetures, mais aussi l'ensemble des programmes des administrations de l'État.

Ayant précisé que le Titre 2 n'ouvre pas la possibilité de reporter les crédits d'une année sur l'autre, le DEPAFI indique que le report des crédits non consommés en 2007 a été obtenu sur le programme Administration Territoriale. Ces crédits ont été gelés à la suite d'une décision prise en séminaire gouvernemental fin mars. Cette mesure transversale pour l'ensemble des lignes de crédits de l'État a donc des conséquences qui affectent les reports de crédit hors Titre 2 « fonctionnement et investissement » jusqu'à nouvel ordre. En aucune manière, cette mesure n'impacte le montant de la masse salariale.

La délégation FO rappelle que sa déclaration préalable pose des jalons et relaie aussi le climat social dans les préfetures. Sur la question du régime indemnitaire, l'usage était de débattre et de voter les augmentations et la répartition de l'abondement en CTP central des préfetures. Or, les organisations syndicales reçoivent une fin de non-recevoir en vertu d'un texte réglementaire dont les interprétations laissent entendre qu'elles n'ont pas à discuter de ces questions. Déjà, pour mémoire en

2007, les critères de répartition sur la réserve d'objectifs - qui est en réalité une prime supplémentaire - n'ont jamais été abordés en CTP.

Sur l'avenir des sous-préfectures, FO a redit la nécessaire tenue d'un groupe de travail et, par exemple, pour la délivrance des titres, une récente réunion s'est tenue sur le sujet des passeports biométriques avec les DRLP au cours de laquelle la **réouverture des guichets a été annoncée à l'occasion de la mise en place des stations. FO considère que cette mesure va dans le bon sens.**

Sur les titres, la saisie des données est appelée à disparaître au profit des 2000 mairies qui assumeront cette tâche. Néanmoins, les agents seront invités à évoluer dans leurs fonctions avec en particulier le contrôle qu'ils devront exercer sur celles-ci. Or, des oppositions ici et là se manifestent à la réouverture des guichets.

Sur ce sujet, FO a dit son souhait de discuter avec l'administration pour assurer la mise en place de ce type de projet. Certains ministères ont obtenu des avantages non négligeables pour leurs personnels. Au final, aux Finances, c'est une prime de 350 euros intégrée dans le salaire qui est acquise aussi pour le calcul de la pension.

Alors que le ministère de l'Intérieur, au cœur de l'administration territoriale, met en place ces réformes, **FO estime qu'il est urgent pour l'administration centrale de discuter des contreparties en reconnaissance des efforts accomplis par ses personnels alors même que se discute actuellement le budget pluriannuel 2009-2011.**

Les services du Premier ministre viennent d'obtenir pour ses adjoints administratifs un concours réservé pour le passage au grade de secrétaire administratif, de même que la caisse des dépôts et consignation. Au sein même du ministère de l'Intérieur, les collègues qui œuvrent au sein de la filière SIC ont bénéficié également d'avantages de carrières tout à fait exemplaires.

Le moment est arrivé où des réponses concrètes doivent être apportées sur des mesures qui pourraient être obtenues dans la concertation. **Sur le régime indemnitaire, si FO est favorable sur le principe à une répartition proportionnelle, en revanche, le traitement différencié a été sanctionné par le Conseil d'Etat dans un arrêt rendu au cours de l'année 2000.** Or, l'administration poursuit malgré tout dans cette voie.

Pour FO, la meilleure solution serait de rapprocher, pour l'aligner, le TMO préfecture de celui de centrale. Mais à l'évidence, l'écart se creuse. Pour parvenir à cet alignement - et pas uniquement pour les préfets et sous-préfets - , l'administration doit peser dans les arbitrages budgétaires. C'est la raison pour laquelle FO fait entendre sa voix au sein de cette instance.

Sur le cri d'alarme des personnels, à l'approche de l'été, le report des congés ou le déplacement d'autorité des collègues n'est pas acceptable en raison de l'impossibilité à procéder au recrutement des vacataires.

D'une manière générale, l'administration donne l'impression d'agir en catimini. L'exemple de l'expérience du projet OSE est révélateur. FO s'était rendu à CAHORS, sans y avoir été invitée, le jour de l'installation par les secrétaires généraux de la mise en place de cette expérimentation. Et pourtant, les instructions du Premier ministre préconisaient une concertation élargie aux organisations syndicales. **FO souhaite donc que le dialogue social ne soit pas évoqué seulement dans les discours, mais soit inscrit réellement dans les faits.**

La Secrétaire Générale indique qu'un certain nombre de chantiers passent par une phase opérationnelle qu'il s'agisse du passeport biométrique ou du SIV. Le marché ayant été maintenant attribué, les décisions en matière d'élaboration des nouveaux systèmes informatiques viennent d'être prises en conseil d'administration de l'ANTS.

Tout un travail de communication avec l'ensemble des acteurs est engagé notamment avec les agents par le biais de la hiérarchie ou des représentants du personnel. Avec une échéance d'application fixée au 1^{er} janvier 2009 pour le SIV et le 28 juin 2009 pour le passeport biométrique, des groupes de travail seront constitués avec les services de l'administration centrale associant les représentants des préfectures et des personnels.

Pour ce qui est du régime indemnitaire, l'impact des mesures générales sur la Fonction publique et sur la gestion des enveloppes du Titre 2 fait l'objet d'un suivi mensuel. À partir des situations disparates dans les préfetures, la mise en place du nouveau dialogue de gestion dans le cadre des BOP régionalisés devrait permettre une appréciation précise des marges de manœuvre selon les régions de telle sorte que les ajustements nécessaires par redéploiement puissent être possibles en fonction des demandes de crédits supplémentaires.

Le besoin d'une gestion prudente est évident et exclut par ailleurs un engagement des crédits qui ne serait pas programmé. En même temps, couvrir au maximum tous les aléas sur chacune des rubriques conduit certains projets de budget en déficit. Au niveau départemental, un aléa peut remettre en cause l'équilibre budgétaire qui peut toutefois être absorbé au niveau régional. L'administration centrale est présente pour que les aléas positifs des uns viennent compenser les aléas négatifs des autres observe Mme MALGORN.

La Secrétaire Générale fait état des perceptions vécues par les gestionnaires qui bénéficient d'un éclairage par le biais notamment du dialogue de gestion. Des comportements trop prudents sur des besoins immédiats que les gestionnaires mettent en avant pour ne pas recruter de vacataires fait prendre le risque de conserver des marges de manœuvre considérées, par la suite, comme de la "surbudgétisation".

Un dialogue franc et constructif avec les responsables nationaux du programme devrait éclairer suffisamment les gestionnaires locaux pour qu'ils utilisent les marges de manœuvre qui sont à leur disposition. La question des vacataires illustre bien le sentiment ici et là d'un excès de prudence.

Point n°1 : Projet d'arrêté portant prorogation des mandats des membres de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps des agents administratifs du cadre national des préfetures du ministère de l'Intérieur.

Il est proposé à ce CTP de proroger la durée du mandat des ex-agents du CNP pour l'amener au 1^{er} janvier 2010.

Point n°2 : Point sur le budget

Le DEPAFI, Monsieur MUNCH souligne qu'en ordre de grandeur, le budget 2008 du ministère de l'Intérieur de l'ordre de 15 milliards d'euros intégrera dans ses aspects budgétaires, à partir de 2009, la gendarmerie nationale.

Au sein de ces 15 milliards d'euros et de ces 190 570 ETPT de la mission Administration Générale et Territoriale de l'Etat, le programme Administration Territoriale comporte les crédits des préfetures avec ses 30 550 ETPT.

Des changements assez considérables sont intervenus entre 2007 et 2008 puisque le programme Administration Territoriale comprend l'ensemble des dépenses des départements et des collectivités d'Outre-Mer. Les Hauts Commissariats font donc partie désormais du programme Administration Territoriale dans le cadre de la réorganisation et du rapprochement entre l'Intérieur et l'Outre-Mer.

Autre élément qui n'a pas d'impact budgétaire ou organisationnel poursuit le DEPAFI, c'est la création du ministère de l'Immigration. Il y a également la poursuite du transfert d'un certain nombre de dotations budgétaires de la mission relation avec les collectivités territoriales vers des prélèvements sur recettes. La quasi-totalité des mouvements entre l'État et les collectivités locales se font après prélèvement sur recettes et n'apparaissent plus dans la mission relation avec les collectivités territoriales.

Au sujet des préfetures, l'administration confirme, pour l'année 2008, la suppression de 495 ETPT sur le programme Administration Territoriale en 2008.

Le DEPAFI rappelle que pour le projet de loi de finances 2008, le montant dégagé aussi bien en nombre d'emplois supprimés qu'en masse salariale correspondante a été un élément de la discussion sur les crédits indemnitaires.

Cette situation devrait se retrouver pour l'année 2009 et les années suivantes compte tenu du principe posé d'un retour pour moitié en faveur des agents des économies qui seraient constatées en masse salariale à la suite des suppressions d'emploi.

Monsieur MUNCH tient à souligner que dans le projet de loi de finances 2008 le programme "Administration Territoriale" n'est pas le seul à avoir connu des évolutions moins favorables que les autres programmes du ministère. Même si les préfetures avaient malheureusement engagé cette décroissance des effectifs les années antérieures, des suppressions d'emploi ont concerné l'administration centrale et, inflexion nouvelle, dans la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale après 5 ans de loi d'orientation pour la sécurité intérieure.

Poursuivant sur les questions de gestion de la masse salariale et sur la nécessité de ne pas sacrifier les moyens des préfetures, le DEPAFI indique que l'année dernière, des crédits de masse salariale ont pu être transférés sur le fonctionnement pour un montant autorisé par le ministère du Budget de 5,8/ 6 millions d'euros ce qui est très inférieur aux montants transférés dans le cadre de la fongibilité asymétrique les années antérieures.

La fin 2007 marque une rupture brutale sur le blocage de nos partenaires budgétaires sur les questions de fongibilité asymétrique. Cette orientation est à prendre en considération pour la gestion 2008 et les années à venir. Le DEPAFI précise que l'administration ne s'est pas laissé imposer ce point de vue sans insister sur le fait que la dynamique des préfetures en terme de maîtrise des effectifs était fondée sur les économies de masse salariale qui pouvaient être réorientées. Cette question ayant été débattue sans être tranchée, Bercy a eu finalement le dernier mot en fin de gestion.

Néanmoins, 5 millions d'euros environ ont été dégagés en fongibilité asymétrique sur 2007. La diminution des vacances d'emploi représente environ 1,5 %. Un des objectifs de la régionalisation est aussi de mieux maîtriser ce taux de vacance qui peut être repris par Bercy qui considérera, à cette occasion, que les gestionnaires n'en ont pas besoin. D'où l'importance de la réduction de cette vacance ce qui explique aussi les tensions actuelles insiste Monsieur MUNCH.

L'évolution de la mission "Administration Générale et Territoriale de l'Etat", représente un peu plus de 5% en 2008 sur 2007, soit une progression de 2,5% des crédits de la masse salariale et 18.3% pour les crédits de fonctionnement et d'équipement qui s'expliquent pour l'essentiel par l'évolution très rapide des coûts sur les titres.

Outre la montée en puissance de l'agence nationale pour les titres sécurisés (ANTS), l'intégration des administrations ultra-marine pèse sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement et sur les crédits d'investissement immobilier.

Entre 2008 et 2007, on observe une stabilité en euros courants par rapport à l'augmentation du coût des titres qui s'est exprimée à travers le budget de l'ANTS. Le DEPAFI souligne que le mouvement est enclenché pour les phases de mutualisation des crédits et en même temps de manière symbolique à la préfeture du Lot puisque, par transfert, un embryon de budget interministériel a dû être créé par mouvement budgétaire.

L'administration centrale en pleine discussion sur la programmation budgétaire 2009-2011 recevra pour l'année 2009 une lettre plafond pour la gestion du programme, ce sera aussi le cas pour les crédits 2010. Au mois de juillet, les lignes de crédit pour 2009 et 2010 seront donc connues avec une approche plus globale sur 2011.

Bien entendu, les échanges et les travaux avec les préfetures de région sur les consommations et les problèmes rencontrés en 2008 alimentent directement les discussions avec Bercy sur l'évolution des emplois revue à la baisse - suppression d'au moins 1 emploi sur 2 -. La question de la masse salariale sera aussi posée, mais, indique Monsieur MUNCH, il ne sert à rien d'avoir un plafond en emploi satisfaisant si derrière la masse salariale ne suit pas.

A la suite de cette intervention, **FO fait remarquer que les enjeux sont d'importance pour l'année 2008 et demande à connaître les BOP les plus en difficultés** y compris ceux qui ne sont pas régionalisés (Ile de France et Outre Mer) avec les incidences sur le déroulement de la fin de gestion 2008.

En matière d'effectifs, **FO dénonce les suppressions d'emplois et partage la volonté de limiter au maximum la casse**, étant entendu que cela pose des difficultés, d'ores et déjà, en matière de contrôle de légalité, mais aussi pour les titres.

Quand les agents s'investissent dans de nouvelles missions, en même temps, ils doivent continuer à assurer celles qu'ils ont déjà. Lors de la dernière réunion au ministère de l'Immigration sur le sujet des naturalisations, FO a pu se rendre compte de la volonté de préserver le niveau actuel des effectifs, mais au-delà, du besoin en recrutement nécessaire qui vaut également pour le SIV.

Une montée en puissance accompagne toujours une réforme et le besoin de résorber le retard et de se former aux nouvelles techniques est nécessaire selon les propos de Monsieur STEFANINI, Secrétaire Général du Ministère de l'Immigration. En même temps, avec la réception des demandes, le rythme doit être tenu pour éviter le retard. En supprimant des effectifs, cette équation est forcément difficile à résoudre et place en mauvaise posture les préfetures dont les faux pas – en matière de délivrance de titres par exemple - sont relayés par la presse et accrédite voire renforce l'idée d'une externalisation prochaine des tâches. À ce sujet, pour le SIV, le terme de la sanctuarisation qui aurait été employé pour limiter l'impact du sous-effectif dans les services concernés ne paraît pas très approprié pour le moral des agents.

FO a également demandé à connaître les conséquences, pour les personnels de préfecture, de l'intégration de la Gendarmerie Nationale au sein du ministère de l'Intérieur. On voit poindre l'idée que les personnels administratifs de préfecture seront recrutés pour la gendarmerie, même si aujourd'hui, la défense dispose de corps spécifiques. La question est posée de l'évolution de cette perspective.

Mme MALGORN précise que sur les réductions d'effectif, avec la référence du 1 sur 2 c'est aussi la comparaison aux missions. C'est tout l'objet de la RGPP avec le travail sur l'évolution des missions.

Pour réduire les effectifs, les missions doivent être exercées réellement avec moins de personnels ou bien un allègement des tâches doit être envisagé. Autrement dit, la mission est remise en cause, soit c'est la manière dont elle est exercée qui est à reconsidérer.

Effectivement, entre les nouvelles missions et celles qui sont appelées à être renforcées, à la fin, le résultat du calcul donne le solde, c'est à dire à la fois en moins du fait de l'allègement de certaines missions : contrôle de légalité et, de l'autre côté, des besoins supplémentaires dans le domaine des étrangers. C'est ce double mouvement qui peut se produire.

Dans le cours des discussions budgétaires, l'administration centrale a évidemment exposé le renfort sur certaines missions à la direction du Budget. Les étrangers et les naturalisations en font partie. Sur le dialogue de gestion et l'appréciation de la situation des BOP, l'administration centrale a réalisé les 2/3 des entretiens de gestion avec les préfetures de région. Les préfetures sont dans un état qui ne justifie pas des mesures d'urgence selon Mme MALGORN.

Sur les entretiens de gestion, la Secrétaire Générale fait remarquer qu'en dépit de deux réunions successives en 2007 avec les secrétaires généraux des préfetures, cette régionalisation a été préparée de façon très inégale dans les préfetures de département et de région. Dans certaines préfetures, les régions pilotes (Pays de la Loire, Limousin) la situation budgétaire avait été appréciée avec un petit peu d'anticipation. Dans certaines régions, les budgets de préfecture de département ont été globalisés pour en faire un budget régional. Dans ces conditions-là, les effets de mutualisation sont inexistantes.

Par ailleurs, les enveloppes globales ne peuvent suffire si chacune des préfetures de département pousse au maximum du curseur, les estimations d'un certain nombre de critères.

Le dialogue de gestion permet une présentation de la situation voire une élaboration d'un constat qui est souvent la cause de réexamen de ces budgets régionaux et départementaux.

Ce pilotage très fin va donner vraisemblablement lieu à des instructions plus précises que la Secrétaire Générale (en préparation avec le DRH et le DMAT) adressera à l'ensemble des gestionnaires durant l'été.

Mme KIRRY, sous-directrice des personnels, fait savoir que sur la Gendarmerie, à l'instar de ce qui se pratique dans la Police Nationale, les administratifs gendarmes seront remplacés par des personnels administratifs. À compter du 1^{er} janvier 2009, **la DRH sera chargée de recruter pour le compte des structures déconcentrées de la Gendarmerie, 400 agents administratifs par an de toutes catégories.** L'avenir des 2000 personnels civils de la gendarmerie n'est pas encore décidé. Aujourd'hui, ces personnels civils resteraient sous statut du ministère de la Défense. **Les postes ouverts à la vacance seront sans doute proposés à la totalité des agents du ministère de l'Intérieur y compris donc aux agents des préfectures.** Les problèmes de délégation de compétence seraient à résoudre pour la gestion de la ressource humaine de proximité.

Pour sa part, Monsieur MUNCH souligne qu'un des intérêts du budget pluriannuel est de permettre de planifier et d'ajuster la masse salariale sur 2 ou 3 ans donc sur l'évolution des effectifs. Une fois les prévisions d'effectif obtenues, le besoin d'avoir une marge de sécurité sur la masse salariale est moindre et permet d'anticiper sur les recrutements. Même remarque sur la fongibilité asymétrique, dont l'utilisation est plus fluide. Ce sont les intentions de départ en tenant compte toutefois que Bercy court systématiquement après les robinets qui gouttent aussi bien sur les questions de report que sur la fongibilité asymétrique.

FO souhaiterait qu'une information auprès des représentants du personnel soit effectuée en amont des instructions qui seront données au cours de l'été. Autre difficulté sur les charges nouvelles induites par les heures supplémentaires défiscalisées puisqu'une circulaire prévoit une avance de trésorerie de la part des préfectures. **FO s'élève contre le fait que le travail des élections n'ait pas été considéré comme des heures supplémentaires défiscalisées** au sens de la définition qui en a été donnée par le gouvernement. De même, les heures d'intervention seraient défiscalisées, alors que les astreintes en revanche ne le seraient pas.

Le DRH indique qu'il a bien l'intention d'ouvrir le chantier sur la préparation à l'entrée des personnels de catégorie B et C de Police dans le périmètre des corps fusionnés au 1^{er} janvier 2010 avec les organisations syndicales. En effet, l'administration a une obligation d'organiser le dialogue social qui soit commun à l'ensemble des personnels de ces corps. Les personnels recrutés pour le compte de la gendarmerie entreraient également dans cette réflexion.

Point n°3 : Bilan de gestion des ressources humaines 2007 des préfectures

Monsieur AUBRY, chef de bureau des personnels administratifs, expose le bilan de gestion 2007 réalisé à partir des données de CAP d'avancement et de mutation. L'analyse sur le déroulement de la première année de fonctionnement peut s'avérer délicate après la fusion des corps de la filière administrative.

D'une part, les mouvements entre administration centrale et préfectures qui étaient comptabilisés en détachement en 2006 ont été enregistrés en mutation pour 2007 ; d'autre part, sur le nombre d'avancements dans le corps de la catégorie A, les promotions au grade d'attaché principal de 2^{ème} et de 1^{ère} classe pouvaient être comptabilisées. En 2007, avec un corps des attachés qui ne compte plus que deux grades, les avancements ne concernent plus que le grade d'attaché principal.

Pour les recrutements, l'augmentation du nombre de départs en retraite et des repyramidages des emplois du ministère de l'Intérieur explique les tendances observées. L'année 2007 a été marquée par une évolution des recrutements pour la catégorie A.

Les sorties des IRA ont progressé passant de 85 en 2006 à 101 en 2007. La fin de l'année 2007 a également vu, à la suite concours direct, la nomination de 14 attachés pour les préfectures de la région parisienne.

Même évolution pour les secrétaires administratifs pour le recrutement en préfecture évoluant de 308 en 2006 à 374 en 2007.

550 adjoints administratifs ont été recrutés en 2007 contre 255 en 2006. Ce chiffre reste à un niveau très inférieur celui de l'année 2002 puisque 1555 recrutements avaient été effectués cette année-là.

Pour les promotions, l'année 2007 a permis après une année 2006, marquée par la préparation de la fusion des corps, de reprendre les promotions en application du protocole « Plan et carrières ». Les avancements ont été établis après avis des CAP d'automne. Dans le seul périmètre préfecture ont été prononcés :

- 49 promotions au grade d'attaché principal,
- 61 au grade d'attaché,
- 69 au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle,
- 282 au grade de secrétaire administratif de classe supérieure,
- 171 au grade de secrétaire administratif de classe normale
- et pour les différents grades de catégorie C, 1676 promotions en 2007 contre 820 en 2006.

Pour les mutations, la première année de fonctionnement des corps fusionnés a enregistré une légère hausse des mutations surtout perceptible pour les personnels de catégorie A avec l'accroissement de l'offre de poste diversifiée issue de la fusion des corps.

Sur les postes du périmètre préfecture, 18 mouvements en 2006 ont été réalisés pour évoluer à 32 mouvements en 2007, augmentation due à la fusion des corps.

Sur les détachements entrants, c'est à dire pour les agents qui passent par l'intermédiaire d'une CAP.

En catégorie A, une augmentation du nombre d'accueil +20 %, l'année 2007 a vu s'effondrer le taux de ces détachements en provenance du ministère de l'Intérieur en raison de la fusion des corps. On constate une évolution importante des accueils en provenance de France Télécom. Le dispositif incitatif de mise à disposition n'est certainement pas sans effet puisque 34% des détachements en 2007 venaient de France Télécom contre 18 % l'année précédente.

En catégorie B, les détachements progressent de 20% avec un doublement des accueils en provenance du ministère de l'Intérieur, notamment en raison de l'arrivée de secrétaires administratifs en provenance de la préfecture de police. Baisse sensible de 25 % des accueils à 17 % des agents en provenance de la Poste.

Enfin, la catégorie C enregistre une stabilité des arrivées dans un contexte d'évolution à la baisse des accueils en détachement.

Dernière rubrique, celle des détachements sortants :

- en catégorie A, - 31 % par rapport à 2006, ce chiffre résulte de la fusion des corps
- en catégorie B, une augmentation de 63 %
- et en catégorie C, une nette diminution puisque le chiffre pour les préfectures passe de 107 en 2006 à 19 en 2007.

FO regrette qu'à la différence des années précédentes, les personnels techniques, dont un certain nombre d'entre eux relèvent du CTP des préfectures, ne sont pas inscrits au bilan de gestion des RH des préfectures. Concernant les mouvements d'une manière générale, et des difficultés budgétaires 2008, **FO a rappelé les craintes sur la réalisation des mutations au regard de l'évolution des missions dans la perspective par exemple du devenir des sous-préfectures ou du fait de l'oubli de déclarer les postes vacants tout simplement.**

Sur le concours direct d'attaché, **FO a soutenu l'organisation de concours de ce type et réclame y compris haut et fort la mise en œuvre de concours réservés pour les préfectures** – cela a été possible ans d'autres ministères et même à l'intérieur pour les personnels SIC, alors pourquoi cela ne le serait-il pas pour les autres catégories de personnels du ministère de l'Intérieur ! -.

Cela dit, le concours direct d'attaché que l'on soit du secteur Police ou préfecture n'a pas été apprécié de la même façon au niveau des affectations puisqu'en préfecture, les postes ont été clairement identifiés géographiquement, alors que côté Police Nationale, seul le nombre de postes en service déconcentré a été

indiqué (à l'exception de toute précision géographique), ce qui a permis de réaliser ici ou là de la « promotion professionnelle » avec des nominations sur place, ce qui n'a pas été le cas en préfecture.

Le DRH promet la transmission du bilan des personnels techniques et souligne que sur le volume de recrutement, les chiffres démontrent le maintien du flux de recrutements sous réserve bien entendu du repyramidage.

Point n°4 : Bilan des régimes indemnitaires et de la mesure de rachat de jours de congé 2007 et point sur les critères de répartition des primes tels que fixés par les circulaires d'août et septembre 2007

Mme DESCHENES, chef de bureau adjointe au bureau des finances, de la paie et de la prévision à la sous-direction des personnels, rapporte les principaux enseignements tirés de l'enquête menée auprès des préfectures sur les TMO : les enveloppes complémentaires (sujétions particulières et heures supplémentaires); la réserve d'objectifs, les compléments indemnitaires versés par les préfectures et le rachat des jours d'ARTT.

Sur le TMO, l'administration a refait le constat établi en 2006. En effet, les préfectures se définissent par une situation assez marginale des régimes indemnitaires et des TMO. Environ 97 % des agents de préfectures ont été primés au TMO de leur grade. Une circulaire d'août 2007 avait prévu de ne pas moduler en deçà de 90 % du TMO pour les agents de catégorie B et C et de 80% pour les agents de catégorie A.

Sur les deux enveloppes complémentaires associées au TMO, les sujétions particulières représentent 6 %. Cette enveloppe, mise à la disposition des préfectures, a subi une baisse passant de 5.7 millions d'euros en 2006 à 4.9 millions d'euros en 2007.

Pour les 39% des agents (11 162) qui ont bénéficié de ces sujétions particulières, le montant moyen attribué aux agents s'est élevé à 443 €. Pour les agents bénéficiaires, le minimum servi a été de 7.70 € à un peu plus de 9000 € pour le montant maximum.

Sur l'enveloppe des heures supplémentaires soit 2% de l'enveloppe TMO, 2598 agents soit 9% des agents ont bénéficié de cette dotation en 2007 pour un montant moyen de 624 €. L'enveloppe globale des heures supplémentaires a diminué passant de 2 millions d'euros en 2006 à 1.6 millions d'euros en 2007 soit une baisse de 21%.

La réserve d'objectifs a vu le jour en septembre 2007. Cette prime constitue un étage supplémentaire au TMO relève Mme DESCHENES et a permis dans le cadre de la fusion des corps d'harmoniser les régimes indemnitaires complémentaires à la fois en administration centrale et les préfectures, mais aussi entre les préfectures.

La réserve d'objectifs, c'est :

- 40 % des agents minimums sans limite de plafond,
- une enveloppe de 250 € par an financée conjointement par l'administration centrale et les préfectures,
- versée selon la notation/ évaluation également aussi la notion d'équipe pour la catégorie C,
- un montant maximum qui ne pouvait être supérieure à 850 €

Le coût global pour les préfectures a été de 3.3 millions d'euros. Une dizaine de préfectures n'ont cependant pas été en mesure de financer la partie qui leur revenait. Le montant moyen versé par agent a été de 125 € au lieu de 250 € prévus. Le coût global de l'opération s'élève à 7.2 millions d'euros

Pour les agents bénéficiaires en mesure de percevoir la réserve d'objectifs, le seuil avait été fixé à 40%. 78% (22 000) des agents des préfectures ont pu percevoir la réserve d'objectifs pour un montant moyen de 320 € donc légèrement au-delà de l'enveloppe qui avait été prévue par agent.

Les critères retenus pour l'attribution de cette réserve d'objectifs ont représenté un pourcentage de :

- 19% la surcharge d'activité
- 15 % l'évaluation notation
- 14% la qualité du travail
- 7 % l'engagement personnel
- 7 % l'esprit d'équipe

à noter également le critère de la mobilité qui a été retenue dans 3% des cas .

Au-delà de la réserve d'objectifs, les préfetures qui en ont eu la possibilité ont pu faire des compléments indemnitaires qui devaient être relativement modestes selon la circulaire. 56 préfetures ont pu octroyer un complément indemnitaire contre 44 qui n'ont pas pu abonder au-delà de la réserve d'objectifs.

À noter que pour ces compléments indemnitaires, les reliquats qui avaient été dégagés par les préfetures, avant fongibilité asymétrique en 2006, étaient de l'ordre de 26 millions d'euros contre 12 millions d'euros en 2007. Néanmoins, les montants consacrés à l'abondement indemnitaire sont restés d'un niveau sensiblement équivalent à 5 millions d'euros. Sur ces 5 millions d'euros en 2007, a été financée aussi la réserve d'objectifs.

D'une manière détaillée, des préfetures ont procédé à des compléments établis sur des critères comme pour la réserve d'objectifs et à des compléments indemnitaires versés de manière forfaitaire.

Sur l'indemnitaire modulé, le montant moyen attribué aux agents a été de 195 € avec un montant maximum à 1500 € et a concerné 27% des agents.

Pour le forfaitaire, c'est à dire sur le montant versé de manière égalitaire aux agents soit 32% des personnels concernés, un minimum de 107 € a été distribué avec un maximum atteignant 250 €.

Au cours de l'année 2007, le rachat des jours d'ARTT intervenu tardivement a induit des reports de charge sur l'année 2008. Le coût global s'est élevé à 1 544 430 €. Les agents de catégorie A ont le plus largement opté pour cette mesure soit 36 % des effectifs, la catégorie B 18% et la catégorie C 12%. 3.5 jours d'ARTT ont été rachetés en moyenne.

À la suite de cette présentation, **FO a redit son attachement au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires**, affirmé par le Conseil d'État, et a plaidé pour une uniformisation des régimes indemnitaires. Au-delà de l'argumentaire développé par l'administration, depuis un an, avec les problèmes d'attractivité de la région parisienne, la province est aussi malmenée avec notamment l'indemnité de résidence qui crée une inégalité au niveau de la rémunération globale. 1 % sur une année est déjà beaucoup plus que l'augmentation accordée par le gouvernement à ses fonctionnaires. **FO a rappelé, à cette occasion, le retour sur des principes fondamentaux à savoir "à travail égal, salaire égal", et de ce fait, les personnels ne comprennent pas le système mis en place.**

Le DRH indique que sur l'égalité province Paris, le dispositif sur les sujétions particulières n'existe pas en centrale. La distinction de fond entre les régimes indemnitaires d'administration centrale et de préfecture doit évoluer dans le cadre de la fusion des corps.

Monsieur SCHMELTZ fait savoir que la ministre rappellera, à cette occasion, dans son courrier à FO, qu'il ne s'agit pas de produire un régime de faveur pour la seule la région Ile de France.

La mise en place progressive de ce dispositif doit dépasser le clivage entre régimes indemnitaires de centrale et de territoriale, et de mieux intégrer la région parisienne où se concentrent les difficultés d'attractivité.

Le DRH souligne que dans les CAP, l'introduction d'une politique de modulation territoriale va d'ailleurs dans le sens des préconisations de la Fonction publique et notamment de la publication du "Livre Blanc" de M. Silicani.

Sur la réserve d'objectifs, l'application de manière homogène en administration centrale et en préfecture répond à la nécessité d'un traitement aussi satisfaisant qu'équitable et à une commande gouvernementale visant à introduire dispositif de rémunération à la performance.

Au cours des discussions avec les organisations syndicales, des éléments ont été introduits pour tenir compte de ces préoccupations : pour la catégorie C, le principe a été plutôt de privilégier la prime d'équipe, de veiller à n'oublier aucun agent dans les périmètres ou bien encore que l'exécution de cette réserve d'objectifs ne soit pas concentrée sur les personnels dans l'entourage immédiat du corps préfectoral ou en charge des dossiers les plus importants.

Sur cette réserve d'objectifs, la tension qui s'exerce sur la masse salariale des préfectures est peut-être aussi le résultat de l'impression dégagée par la mise en œuvre de la fongibilité asymétrique. La réserve d'objectifs, c'est un moyen de recycler de façon vertueuse des financements qui sinon apparaîtraient un petit peu en déshérence en fin d'année.

Sur l'Île de France, l'alignement des TMO sur ceux de la centrale est d'ores et déjà engagé par nos collègues du périmètre du MINEFI. Donc, ce mouvement doit être accompagné en raison de la nécessité de traiter de la même façon les agents ayant vocation à appartenir aux mêmes corps et qui exercent leurs attributions dans le même ressort géographique.

Pour FO, la moyenne interministérielle est obsolète. Dans le département du Lot, avec l'adoption de la nouvelle architecture de l'État, la question du régime indemnitaire se posera inévitablement avec l'affectation dans un même service d'agents venus d'horizon divers. Certains ont des réserves d'objectifs, d'autres n'en ont pas, **sur quel niveau l'harmonisation régionale en matière indemnitaire le préfet de région pourra-t-il être en mesure d'effectuer celle-ci et en fonction de quelle marge de manœuvre ?**

FO a écrit à Mme la Ministre, l'été dernier, pour dire son désaccord avec cette mesure qui aurait pu être substituée à l'abondement indemnitaire pour revaloriser le TMO qui, lui, est assuré d'être reconduit d'une année sur l'autre. Sur les 6 millions d'euros annoncés dans la loi de finances 2008, la DRH aura de quoi harmoniser la moyenne interministérielle.

Il est évident que ces 6 millions doivent être distribués le plus tôt possible avec en amont un vote formel du CTP demandé par les organisations syndicales autour de la table. Sur la baisse des sujétions particulières et des heures supplémentaires réellement effectuées, la circulaire de 1996 signée par le ministre de l'Intérieur prévoyait un montant qui venait récompenser déjà la performance puisqu'elles étaient liées à la fonction. Sur des postes à responsabilité, il est difficile d'admettre que les sujétions particulières ne sont pas attribuées à des collègues qui ne seraient pas performants.

À propos des sujétions particulières, la circulaire de 1996 a été détournée, à l'évidence, de son objet puisque l'enveloppe a diminué. Cela aurait dû faire l'objet d'une discussion au niveau national. L'enveloppe des sujétions particulières avec celle des heures supplémentaires a été déléguée en préfecture, mais avec la globalisation son existence a été perdue de vue dans le Titre 2.

Le ministère de l'Intérieur s'est engagé à verser 125 € par agent, ce montant devait être complété à hauteur de la même somme par les préfectures. 10% d'entre elles n'ont pas été en mesure de s'acquitter de cette mesure. Cela pose donc un problème d'égalité de traitement.

FO a demandé solennellement d'abandonner le principe de la réserve d'objectifs dans le but de réorienter les crédits concernés pour valoriser les TMO au-delà des 2 % prévus.

Le DRH fait valoir qu'un système qui prône la pérennisation d'un complément de rémunération peut faire prendre un risque de débasage de la masse salariale soulignant qu'il faut privilégier un dispositif qui maximise les capacités de négociation budgétaire.

Point n°5 : Bilan 2007 de l'action sociale

Ce document adressé assez tôt cette année a été discuté dans les instances telles que la CNAS et le CTP ministériel au cours duquel FO a pu faire ses observations.

Point n°6 : Bilan 2007 de la politique de formation et orientations nationales pour 2008

Monsieur ANDRE, sous-directeur du recrutement et de la formation, souligne que le bilan transmis aux représentants du personnel met en lumière l'évolution en nombre de journées stagiaires et les différents types de formation dont ceux à la formation à la prise de poste, préparation aux concours, etc. Le budget consacré à la formation connaît, par ailleurs, une évolution favorable.

À compter de 2008, le réseau des délégués régionaux à la formation auprès du préfet de région a été mis en place pour développer la déconcentration des dispositifs nationaux de formation et le un plan régional de formation sur l'initiative du préfet de région. Les six grands axes de la formation en 2008 sont :

1 - l'accompagnement par la formation d'évolutions des missions et de l'organisation locale et centrale de l'État. Dans cette catégorie, dès 2008, les formations préparatoires au déploiement du SIV seront réalisées ainsi que celles pour le passeport biométrique. Les formations dans le cadre de l'expérimentation Chorus débiteront aussi cette année.

2 - l'accompagnement de la modernisation de la gestion des ressources humaines qui se traduit en particulier pour l'effort de formation réalisé pour l'entretien professionnel. Pour chaque préfecture, un référent formé dupliquera cette formation. Un bilan dans les toutes prochaines semaines sera effectué. Un volet de formation pour le réseau de l'action sociale est également prévu en 2008 ;

3 - les sujets autour du Grenelle de l'environnement donc du développement durable ;

4 - la préparation par la formation de la présidence de l'Union européenne ;

5 – la généralisation des formations aux prises de poste ;

6 – enfin la promotion professionnelle, c'est à dire la préparation aux concours.

Pour la délégation FO, les arbitrages budgétaires qui doivent être rendus sur 2009-2010 et les orientations 2011 doivent tenir compte des besoins en formation.

La région Pays de la Loire a mis en œuvre une formation au coaching à l'instar du MEDAD qui s'est engagé dans le coaching (contrat avec les agents, etc) qui s'inscrit dans le cadre de la réorientation professionnelle.

FO a rappelé que le chargé de mission RGPP auprès de la Secrétaire générale avait mis l'accent sur les difficultés de positionnement pour 1500 cadres A en poste dans les préfectures. Donc, avec la généralisation éventuelle du coaching, FO a souhaité être prévenu de la mise en place de cette initiative.

Monsieur ANDRE souligne que l'évolution des formations notamment pour les bureaux des étrangers est un axe constant en liaison avec la DLPAJ mais aussi avec le ministère de l'Immigration. Des journées de formation assurent un suivi de l'évolution de la réglementation chaque année.

Le SDRF considère que dans les conditions budgétaires actuelles, deux solutions existent : soit avec les meilleurs spécialistes du droit des étrangers à Paris soit un dispositif permettant de dupliquer la formation, mais qui suppose la constitution d'équipes. Cette dernière solution présente un coût moindre pour les agents dont les déplacements se limiteraient à la préfecture de leur région.

Or, à partir du moment où la formation est centralisée, la logistique (hébergement, déplacement, etc) représente 60 % du coût de la formation. Avec la déconcentration de la formation, les délégués régionaux sont une véritable force de frappe pour organiser des formations au niveau régional qui peuvent être élaborées au niveau national. La formation réduit certes le temps de présence sur le lieu de travail, mais permet d'augmenter l'efficacité des agents et donc c'est un véritable investissement.

Monsieur ANDRE poursuit en indiquant que sur les dispositifs d'accompagnement, la notion de parcours individualisé de formation est appelée compléter les dispositifs plus classiques de prises de poste ou de formation aux métiers. Aujourd'hui, les formations prises de poste sont dispensées à des agents pour exercer leur nouvelle mission. Les parcours de formation, quant à eux, vont accompagner les évolutions qui doivent conduire les agents à envisager un changement de métier du fait de la réduction de certaines missions. Dans cette hypothèse, la formation se fera préalablement au changement de mission avec un accompagnement à travers les bilans de compétence.

Ce sont des orientations assez nouvelles qui verront le jour en fin d'année. Enfin le DIF – droit individuel à la formation -, c'est le sujet majeur des 4 à 5 prochaines années. Chaque agent a droit à 20 heures cumulables de formation sur six ans qui vont les amener inévitablement dans cette période à formuler progressivement un nombre important de formations. La SDRF a plaidé auprès de la direction du Budget pour intégrer cette thématique progressivement au cours des prochaines années.

Le DRH approuve l'idée d'avoir des groupes de travail thématiques en menant une réflexion à la fois sur une mission déterminée, sur son évolution et sur la situation des personnels. La phase suivante ce sont les dispositifs d'accompagnement (DIF) l'idée étant bien sûr bien de bâtir un plan de gestion prévisionnelle de GRH actualisé en tenant compte mission par mission des évolutions à venir.

Sur le coaching, le DRH estime que cette démarche à la mode est onéreuse, mais c'est aussi le type de prestation où se côtoient d'excellents professionnels et des charlatans. En tout état de cause, un certain nombre d'agents, pour améliorer leur projet professionnel, peuvent avoir besoin d'un coach ou du moins un conseil. Rien n'oblige l'administration à se retourner vers des prestataires extérieurs ou des compétences internes.

Le DRH assure que la notion d'accompagnement individualisé n'est pas en lien avec la fin des fonctions dans l'administration qui sont deux situations différentes.

Pour conclure, Monsieur ANDRE tient à préciser que l'administration n'a pas intérêt à faire disparaître le niveau départemental en matière de formation. C'est au niveau local que les formations peuvent être organisées à moindre coût et au plus près des agents même si la régionalisation de la formation ira en se développant.

Point n°7 : Projets d'arrêtés fixant les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel :

7-1 - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 janvier 2007 pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle de l'intérieur et de l'outre-mer

7-2 - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 21 février 2007 pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

Monsieur ANDRE, sous-directeur du recrutement et de la formation, indique que la logique est la même pour les deux arrêtés même si la composition du jury n'est pas identique.

Les différents services d'affectation lors de la fusion des corps avaient souhaité qu'au sein de chaque jury soient représentés les différents périmètres (préfecture, administration centrale, Outre-Mer).

Or depuis la composition de ces jurys, des évolutions ont eu lieu avec en particulier l'intégration du secrétariat de l'Outre-Mer au sein du ministère de l'Intérieur et la création du ministère de l'Immigration

d'où l'évolution de la composition de ces jurys avec deux nouveautés : la possibilité pour des conseillers d'administration de siéger pour les examens professionnels d'attachés principaux, et les attachés principaux de siéger pour les examens organisés pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle.

Suggérant au passage de ne pas oublier l'intégration de la gendarmerie au 1^{er} janvier 2009, FO regrette que ce texte ne fasse l'objet que d'une simple communication en CTP.

Le DRH estime que le CTP est compétent sur les règles statutaires en particulier sur le contenu des épreuves. Au cas d'espèce, la composition du jury ne remet pas en cause le contenu de ces mêmes épreuves, il n'y a donc pas lieu de procéder à un vote.

Même inscrit en point d'information, il n'est pas interdit de recueillir les observations des uns et des autres souligne la Secrétaire Générale.

Point n°8 : Point d'information sur le référentiel des emplois types et des compétences

Monsieur RIZK, chef de bureau des affaires générales des études et des statuts, précise qu'à l'origine de la démarche, et avec notamment la fusion des corps, le besoin d'une lisibilité globale des emplois sur les différents périmètres était indispensable. D'où l'idée de fusionner les deux référentiels - centrale et préfecture - qui existaient à ce jour.

Plus de deux ans de travail mené dans le cadre d'un groupe de travail ont été nécessaires. Le référentiel des emplois types et des compétences a fait l'objet d'une première présentation en novembre 2007 aux organisations syndicales.

L'objectif est de parvenir à user du même langage sur les différents emplois du ministère. Les agents eux-mêmes auront une visibilité des emplois et une identification de leur compétence et percevront les parcours menant aux différents emplois.

Pour les responsables des ressources humaines, la cartographie des emplois permettra d'établir les fiches de poste, de proposer des formations aux agents, de construire des parcours professionnels afin d'aboutir à une meilleure adéquation des profils des postes dans une GRH qualitative et indispensable dans le contexte de la RGPP.

Si le lien est évident avec l'entretien professionnel, la déclinaison du référentiel en fiches de poste sera identique pour tous les périmètres.

Le référentiel sera évolutif dans le temps, certaines fiches concernent déjà les métiers issus de "Chorus". Le lien entre le référentiel et les véritables parcours de formations mis au point par la SDRF sera constitué.

Pour FO, il est effectivement compliqué pour les agents de s'inscrire dans cette démarche. L'établissement des fiches de postes type est un travail absolument nécessaire puisque d'une préfecture à l'autre, l'harmonisation d'une fiche de poste a vocation non pas à identifier une personne, mais des fonctions et des compétences requises pour exercer une mission.

FO a aussi demandé la réactivation du comité de suivi du RIPTS en raison de la fusion des corps des personnels techniques. Bien que pas inscrit à l'ordre du jour, FO a redit sa préférence pour la tenue des CAP au niveau départemental.

En effet, trop de nos collègues adjoints techniques ont mal vécu la mise en place des premières CAP au niveau des SGAP délaissées par le corps préfectoral qui n'y a d'ailleurs pas assisté. Les premières réunions se sont plus ou moins bien passées avec parfois un diktat de l'administration.

Les préparations, lorsqu'elles se sont tenues, ont été préparées avec les chefs de bureau des personnels. **FO a rappelé la nécessité de tenir de vraies instances de concertation.**

L'effort doit être effectué d'ores et déjà, car les CAP devraient se réunir à nouveau pour un problème technique. **FO a dit son opposition au report des avancements 2008.** Les SGAP doivent se réunir le plus tôt possible afin que les CAP nationales prévues le 2 juillet prochain puissent se prononcer.

Le DRH promet une analyse attentive des conditions de réunion de ces CAP au niveau du SGAP et s'efforcera de rectifier les dérives. Ces CAP doivent fonctionner pour permettre un vrai dialogue social. Tout doit être formalisé du côté de l'administration pour assurer l'égalité de traitement entre chaque agent.

Le DRH précise que le référentiel des emplois types et des compétences est rébarbatif comme un annuaire l'est tout autant. Le référentiel des emplois doit être compris comme étant un dictionnaire permettant d'utiliser les mêmes termes sur la façon de définir les compétences.

Ce dictionnaire a vocation à être utilisé dans des supports de gestion. C'est un outil qui autorise des passerelles avec d'autres ministères qui se sont lancés dans cette voie (Défense, Équipement...).

Aujourd'hui, la gestion des compétences et de l'évaluation menée de manière objective n'est pas envisageable sans savoir de quoi l'on parle.

Point n°9 : Point d'information sur la charte de gestion des agents des greffes des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel

Monsieur AUBRY rappelle que la gestion des crédits et des emplois relève du Conseil d'État depuis la fin des années 1980. Pour autant, la décision a été prise de conserver l'unité du corps pour préserver les perspectives de mobilité fonctionnelle et géographique, de concilier le respect de l'unité de gestion ainsi que le principe constitutionnel d'indépendance des juridictions administratives. C'est dans ce contexte de fusion de corps que la charte a été élaborée. Celle-ci reprend le dispositif de délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion issu du décret du 23 décembre 2006 étant entendu que les actes qui sont soumis à avis préalable de la CAP ne sont pas bien sûr délégués.

Le principe de répartition des prérogatives entre le Conseil d'État et le Ministère de l'Intérieur sont les suivants : la nomination, la titularisation, les actes liés au détachement relèvent du ministère de l'Intérieur qui détermine la politique d'ensemble du corps, l'application du statut, les promotions, les mobilités, la formation. La politique d'accueil en détachement est également évoquée dans la charte avec une priorité donnée aux recrutements, aux mutations et la publication de tous les postes proposés à la vacance. La DRH garantit les équilibres dans les recrutements et la part respective des handicapés des emplois réservés.

Relèvent du vice-président du Conseil d'État l'affectation, la détermination des emplois, la prise des actes de gestion de proximité, les congés, les positions relatives au temps du travail, les disponibilités, les sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe.

La charte prévoit des bonnes pratiques pour assurer une communication optimale entre le Conseil d'État et la DRH. Par exemple, la participation des membres des juridictions administratives au jury qui recrute pour ce périmètre, les moyens de traiter au mieux les situations particulières : prolongations de stages. La charte prévoit aussi un dispositif pour assurer les conditions de déroulement de carrière optimum qui met en application le principe d'égalité de manière à ce qu'indépendamment du périmètre d'affectation les agents des corps concernés soient traités de la même manière.

À la suite de cette intervention, **FO a tenu à rappeler que cette charte a été signée entre le ministère de l'Intérieur et le Conseil d'État à l'issue de l'élaboration du document d'orientation des greffes des juridictions administratives pour lequel FO n'avait pas émis d'avis favorable.**

Pour quelles raisons ?

En matière d'actes de gestion, le Président de juridiction a vu son rôle hiérarchique renforcé par une délégation de pouvoir élargie. **FO avait manifesté des réserves** sur ce sujet plus précisément concernant le pouvoir disciplinaire et avait demandé que les sanctions de 1^{ère} catégorie (avertissement et blâme) restent de la compétence du Préfet, afin de conserver une certaine neutralité dans ce domaine. FO n'avait pas été entendue. Toutefois, c'est le Conseil d'État et non le Président de juridiction qui exerce dorénavant ce pouvoir.

FO ne souhaite pas que la déconcentration des actes de gestion aille trop loin (*le rapport de M. LE PORS l'avait souligné, les magistrats sont inamovibles et restent parfois longtemps en fonction sur un même poste ; il faut donc veiller à ce qu'ils n'aient pas un trop grand pouvoir sur la carrière des agents.*)

De même, **FO avait constaté que le document dit "d'orientation" élaboré entre le Ministère de l'Intérieur et le Conseil d'État était très imprécis** concernant la gestion, par les Présidents de juridiction, des congés, du temps de travail, des absences et positions administratives diverses, domaine très vaste, avec intervention des CAP dans certains cas.

Les textes portant délégation des actes de gestion ont été publiés sans que des informations complémentaires aient été données...et la charte de gestion du 19 février 2008 a été communiquée en séance, lors du CTP du 21 février 2008.

De plus, **aucune réponse aux demandes de FO n'a été apportée par le Conseil d'État sur le calendrier et les moyens matériels et financiers qui seront mis en œuvre.** Pour cette raison, FO avait émis un avis défavorable sur ce document d'orientation " élaboré entre le Ministère de l'Intérieur et le Conseil d'État.

FO a appris que le Bureau des Greffes au C.E. / STACAA verrait ses effectifs renforcés de trois agents dans un premier temps afin de faire face aux tâches de gestion et de coordination sans cesse croissantes. À ce jour la situation n'a pas évolué semble-t-il !

La charte de gestion du 19 février 2008 prévoit l'existence d'un document plus précis sur le sujet de la **formation : FO a demandé que ce document soit mis au point rapidement**, car dans certains départements les agents des greffes rencontrent de plus en plus souvent des difficultés pour participer aux formations organisées par les préfetures. Rien n'est prévu à ce jour.

Aucune nouvelle en matière d'action sociale sur les mesures particulières qui devaient être prises pour certaines juridictions ne disposant pas de restaurants administratifs.

En ce qui concerne la circulation de l'information, les agents ont accès aux différents portails Intranet des juridictions administratives et de la DRH du Ministère de l'Intérieur et de la Justice, de la Fondation Jean Moulin. En revanche, **l'Intranet des Préfectures est toujours inaccessible**, malgré les demandes anciennes et répétées. Le Ministère de l'Intérieur et le Conseil d'État opposent à cela des raisons techniques et de sécurité. C'est pourquoi **FO est à nouveau intervenue et a demandé la mise en place sans délai de cette liaison.**

Une réunion plénière des agents des greffes a été instaurée et doit avoir lieu au moins une fois par an dans chaque juridiction. Cette réunion doit améliorer l'information et la communication interne. FO a obtenu qu'elle n'empiète en aucun cas sur les compétences des instances paritaires ou qu'elle ne se transforme en CTP local. Par contre, **FO a demandé que les organisations syndicales puissent être entendues par la mission d'inspection du Conseil d'État lors de ses déplacements dans les juridictions** : cette demande qui n'a pas été suivie d'effet a été renouvelée auprès du Conseil d'État.

Pour les agents des greffes, les perspectives 2008 s'inscrivent notamment dans le cadre des conclusions des groupes de travail constitués en mai 2007 par le Conseil d'État sur l'évolution de la juridiction administrative.

Ces groupes de travail ont été composés de chefs de juridiction et de greffiers en chef pour réfléchir à des thèmes importants pour l'évolution de la juridiction administrative tels que les objectifs et l'évaluation des juridictions, l'organisation et les méthodes de travail les relations internes à la juridiction...

Nous avons noté l'absence d'un groupe de travail concernant plus particulièrement la situation des agents des greffes et leurs conditions de travail, mais le Conseil d'État nous a répondu préférer attendre la fin de l'année 2009 qui verra l'évaluation de l'actuel système de double gestion.

L'administration, fidèle à sa propre conception du dialogue social, a demandé - en questions diverses - lors du CTPS du 12 juin 2007, aux représentants des personnels de faire parvenir leurs propositions à ces groupes, internes au Conseil d'État.

FO a dû, une nouvelle fois, rappeler le rôle du CTPS dans ce domaine et exiger que le groupe de travail issu de cette instance paritaire soit réuni régulièrement pour travailler sur ceux des sujets ayant plus particulièrement des incidences sur l'organisation et le fonctionnement des greffes des juridictions, afin de préparer la consultation du CTPS sur les propositions de l'administration. Pour nous, le véritable dialogue social ne se conçoit que par le respect du rôle des instances paritaires.

FO a toujours insisté sur le fait que la plus grande autonomie prônée par le Conseil d'État doit bénéficier non seulement aux présidents de juridiction, mais aussi à tous les agents des greffes, quelles que soient leurs fonctions, et ce, dans l'unique but d'améliorer leur gestion et leur situation. Une telle évolution statutaire des agents des greffes ne peut être acceptée que si tous les agents concernés bénéficient de mesures qui "les tirent vers le haut " et notamment de véritables garanties sur le déroulement de leur carrière, la reconnaissance de leur spécificité, les mobilités fonctionnelles et géographiques, le régime indemnitaire, l'action sociale et la formation.

Lorsqu'il se rendait au Conseil d'État, le DRH entendait dire, voici de cela deux ou trois ans, que les personnels de greffes étaient maltraités en terme de promotion.

Monsieur SCHMELTZ souligne que ce qui est mis en place n'est pas un système de double gestion. C'est un système de délégation de pouvoir dans un environnement ressources humaines complexe. Les personnels gérés à la DRH relèvent de trois ministères et donc de trois programmes différents. Cette charte de gestion aménage un mode de gestion qui permet de fonctionner avec une gestion statutaire qui est la même, quels que soient les périmètres avec un système de délégation de gestion pour exercer une GRH de proximité. La délégation de pouvoir au profit du Président du Conseil d'État est la même que celle confiée aux préfets, à ceci près que les juridictions administratives ont souhaité que l'on maintienne l'unité de la CAP locale, ce qui n'était pas prévu pas le rapport Le Pors.

Le représentant du Conseil d'État souligne qu'il a fallu près de trois ans pour mettre eu point ce document. Le renfort du bureau des greffes est prévu avec trois personnes dans les mois prochains. Sur l'information, une adresse « fonctionnaire » avait été créée pour permettre à chaque préfecture, dans l'attente d'une solution définitive, de diffuser des informations aux agents des greffes : vacances de poste etc. Cela fonctionne bien dans certaines juridictions. Le ministère de l'Intérieur sera de nouveau saisi sur ces difficultés techniques. Par ailleurs, le Président du Conseil d'État a réuni dix groupes de travail. Une dizaine de réunions préalables se sont tenues dans le cadre du principe de double gestion. Les groupes de travail (contentieux administratif, juge unique, port de la robe pour les magistrats...) ont fait des propositions. Le vice-président du Conseil d'État va donc donner des orientations, celles qui auront une incidence pour les agents des greffes feront l'objet d'un groupe de travail et d'un dialogue social préalable.

Le mémento à destination des agents et des supérieurs hiérarchiques a fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales, concertation qui s'est terminée par une réunion plénière.

Des formations de l'ensemble des DRH se sont déroulées les 27 et 28 mars 2008. Les secrétaires généraux ont été sensibilisés lors d'une réunion le 26 mars dernier. Actuellement, la plupart des préfectures ont commencé ou sont sur le point de débiter les formations locales. L'ensemble de la documentation est mis en ligne sur le site Intranet de la DRH. La circulaire du bureau des personnels administratifs est en cours de signature, celle du bureau des personnels techniques et spécialisés du 23 mai a été déjà diffusée.

FO exprime ses regrets sur le fait que l'ensemble des supérieurs hiérarchiques n'ait pas été listé ce qui pose des difficultés dans certaines préfectures. Par ailleurs, **sur la communication des pièces demandée lors de la tenue des CAP, il avait été indiqué que les représentants auraient un tableau récapitulatif de l'ensemble des appréciations des agents. Sur les réductions d'ancienneté, FO avait souhaité que deux mois puissent être donnés.**

FO a également fait part de son étonnement sur les dernières modifications apportées sur le mémento sans y avoir été associé.

Mme KIRRY, sous-directrice des personnels, tient à démontrer que la définition du supérieur est tout simplement impossible. En effet, l'entretien professionnel s'applique à la totalité des personnels du ministère de l'Intérieur y compris pour les contractuels et les agents qui exercent leur fonction dans les SGAP.

La sous-directrice craint que l'administration ne puisse pas être en mesure de dresser une liste exhaustive des supérieurs hiérarchiques directs existant dans tous les périmètres du ministère de l'Intérieur. Mme KIRRY précise qu'en tout état de cause les supérieurs hiérarchiques directs dans les préfectures sont les chefs de bureau.

Sur les réductions d'ancienneté, Mme KIRRY souligne que le choix a été fait de ne pas ajouter une complexité supplémentaire. Sur les dernières modifications introduites dans les fiches, celles-ci étaient infimes et, pour cette raison, l'administration a estimé ne pas devoir saisir de nouveau les syndicats sur cette initiative.

Pour FO, nous avons rappelé que les supérieurs hiérarchiques directs avaient déjà été listés en 2002. Il y a donc bien une possibilité de les identifier.

Fin de la séance à 19 heures 30

