



Syndicat National FORCE OUVRIERE des Personnels de Préfecture

Comité technique paritaire central des préfetures Lundi 14 juin 2010 à 15 heures

Assistaient à cette séance au titre de Force Ouvrière : Christine MAROT, Jean-Pierre BOURKAIB, Yannick MOREAU, Martine CHANTECLAIR, Claude MODESTIN, Pierre-Yves MASQUELET, Joël ROUCHEZ, Pierre WEIHSBACH, Jean-Paul TURLAN et Marie-José DUPUY.

En propos introductif, M. COMET, secrétaire général du ministère indique que le cycle à venir ouvre des chantiers, après avoir relevé les 72 % taux de participation soit deux points de plus par rapport à la dernière élection élections professionnelles.

Sur les chantiers conclus précédemment et qui laissent beaucoup de travail en perspective, l'unification de la filière administrative notamment, a fait l'objet de décisions réglementaires qui devraient offrir un levier considérable au service des personnels.

Avec les nouveaux les chantiers, c'est la consolidation de la nouvelle organisation territoriale de l'État pour une bonne partie du territoire, et dans quelques jours, pour la région Île-de-France, cette organisation territoriale fonctionnera également juridiquement au moment où il demeure important d'affirmer le rôle et le poids des préfetures et sous-préfetures face aux directions départementales interministérielles (DDI).

Dans le prolongement de cette consolidation, le secrétaire général précise que l'autre chantier lourd est celui de la mise en application de la directrice nationale d'orientation (DNO) diffusée récemment et qui va faire l'objet de précision et d'une information plus complète auprès des préfets, de leur personnel, et de leurs représentants. C'est à ce titre que les directeurs de préfecture seront réunis à la fin du mois et se verront préciser un certain nombre d'éléments qu'ils soient de métiers ou de management figurant dans la DNO.

Le secrétaire général confirme que les déplacements, à peu près mensuels, seront poursuivis dans les différentes préfetures de région dans le but d'assurer le développement de l'évolution des missions des préfetures et des sous-préfetures.

Le comité technique paritaire va s'inscrire pour les chantiers à venir et dans ceux qui sont en cours notamment avec la révision générale des politiques publiques (RGPP) entrée dans une phase d'actualisation avec les mandats de réforme rappelés dans la DNO.

Enfin, M. COMET fait savoir que l'autre débat majeur en évolution, c'est la négociation du prochain budget triennal avec la loi de finances des années 2011-2012-2013. Sur ces deux points, RGPP et projet de loi de finances, l'administration est entrée dans la phase active des débats, où quelques éclaircissements pourront être apportés, mais à prendre comme tels et non pas à ce stade comme des décisions gouvernementales.

Approbation du règlement intérieur du comité technique paritaire central de préfecture.

FO a demandé à ce que soit inscrit dans le règlement intérieur, le remboursement des frais liés aux déplacements des représentants suppléants élus au sein des commissions administratives paritaires régionales.

Le secrétaire général a dit retenir cette proposition et s'engage à y apporter une réponse dès que possible et avant le prochain comité technique paritaire.

En raison de cet amendement au règlement intérieur qui nécessitait un délai pour être examiné, les représentants FO se sont abstenus.

M. GONZALEZ, DRH, propose alors de passer à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour:

Les représentants FORCE OUVRIERE ont effectué la déclaration préalable ci-jointe au présent compte rendu.

PROJET DE TEXTE SOUMIS A L'AVIS DU CTP.

Point n°1 : projet de décret relatif à l'organisation et à l'action des services de l'État dans la région et les départements d'Île-de-France.

Monsieur Philippe CASTANET, sous-directeur de l'administration territoriale, souligne que ce projet de décret entrera prochainement en vigueur avec la réforme de l'organisation de l'État en Île-de-France, le 1er juillet prochain.

Ce projet de texte s'inspire des précédents projets de décrets sur les directions régionales ou les directions départementales interministérielles. Sa particularité réside dans le fait qu'un seul texte a été élaboré pour l'ensemble des directions d'Île-de-France dans un souci de clarté et d'éviter ainsi la dispersion.

La différence entre l'île de France et le reste du territoire se résume en deux points : le premier relève de l'éclatement des compétences du ministère de l'écologie de l'environnement et du développement durable et de la mer en trois directions régionales et non pas en une seule.

Au lieu d'avoir une DREAL, figurent en Île-de-France, une direction régionale de l'équipement, une direction régionale de l'environnement et de l'énergie, une direction régionale de l'hébergement et du logement. Certaines compétences sur Paris et la petite couronne sont exercées par la direction régionale qui devient donc direction régionale interdépartementale.

Les directions régionales interdépartementales sont donc de nouvelles unités qui prennent les compétences qui auraient été celles des directions départementales interministérielles correspondantes pour la partie logement sur la petite couronne et sur Paris.

Pour ce qui concerne Paris intra-muros, deux directions départementales ont été conçues avec comme particularité que la direction départementale de la protection des populations est rattachée au préfet de police et la direction départementale de la cohésion sociale est rattachée fonctionnellement au préfet de Paris.

Sur la petite couronne sont créées deux DDI, la direction de la protection de la population et la direction de la cohésion sociale, cette dernière couronne, comme sur Paris, n'exerce pas les fonctions sociales du logement intégralement regroupées au sein la direction régionale interdépartementale de l'hébergement et du logement.

En revanche, en grande couronne, les directions régionales interdépartementales constituent le schéma habituel, et n'ont pas d'activité de nature départementale ni exclusivement régionale.

Pour le reste, le projet de décret va adapter une série de dispositions à la situation d'Île-de-France, avec la création d'un groupement de gendarmeries interdépartementales qui regroupera Paris et la petite couronne.

Toutes les dispositions classiques déjà mises en oeuvre dans le cadre de la création des DDI pour ce qui est des différentes commissions, représentations, CTP des différentes directions, sont prises en compte dans ce texte. Ce décret remet en ordre les dispositions qui n'étaient pas complètement abouties dans les textes précédents, par exemple, en consolidant à l'article 32, les modalités la gestion des ressources humaines au plan régional par le préfet de région et sous son autorité par le secrétaire général de la préfecture chef-lieu de région.

Enfin, les mêmes dispositions transitoires relatives aux directeurs et directeurs adjoints, qui occupaient un poste fonctionnel dans les directions sont adoptées dans ce décret. En conclusion, l'objectif est bien de rassembler dans un seul texte pour la durée la plus longue possible, l'ensemble d'une réglementation éclatée jusque-là en plusieurs textes.

FO a souhaité intervenir plus particulièrement sur le titre 5 de ce projet de texte intitulé dispositions transitoires. À travers ce décret sont intégrées certaines dispositions modifiant les décrets de 2007 sur le pouvoir des préfets et qui instaurent des modifications importantes en termes de gestion RH à savoir la délégation de signature pour les actes de gestion au secrétaire général de la préfecture chef-lieu de région.

Pour FO, les limites et les problèmes de la réorganisation des services sont posés. En particulier, si la délégation de signature est confiée au secrétaire général de la préfecture chef-lieu de région, c'est parce que les préfets de région se retrouvent actuellement avec une masse importante d'arrêtés à signer concernant les fonctions RH. Le retard pris dans certains arrêtés en instance depuis près de cinq mois en région est une situation préjudiciable pour la carrière et la rémunération des agents.

Pour les quatre départements concernés, l'interrogation porte aussi sur la délégation de signature confiée au secrétaire général de la préfecture chef-lieu de région qui n'a pas plus de compétence en matière de gestion RH qu'un autre secrétaire général de préfecture. À travers cet article, c'est l'organisation qui est donc largement modifiée.

Pour la gestion des ressources humaines, FO observe que le décret de déconcentration RH ne donne pas délégation au préfet de région de recruter des fonctionnaires de catégorie A.

L'article 31, quant à lui, traduit les problèmes posés par la réforme de l'administration territoriale de l'État en matière de représentation de l'État dans les commissions. Des interrogations se posent aussi sur la rédaction de l'article 47, les dispositions du présent décret pouvant être modifiées par décret en conseil d'État.

Enfin, FO regrette le manque de concertation avec les organisations syndicales avec le départ dans les DDI, d'agents qui ont appris pour certains leur affectation au dernier moment. A ce sujet, FO a demandé la liste nominative de ceux concernés par une affectation dans les directions départementales. Sur les questions immobilières qui se sont posées à la préfecture de Paris et la préfecture de région Île-de-France, certains agents devaient rejoindre aussi des sites avec donc à la clé, une mobilité géographique forcée.

Le secrétaire général précise que pour le texte présenté, les mises en place se font de manière progressive lorsque sont définies les organisations notamment avec les conséquences immobilières, etc.

Sur l'aspect juridique, le sous-directeur de l'administration territoriale, précise que certains articles doivent être modifiés par décret en conseil d'État, par contraste avec ceux qui ne peuvent être modifiés que par décret en conseil des ministres. Plus de souplesse est ainsi donnée en évitant de mobiliser le conseil des ministres pour la moindre modification.

Pour ce qui est des compétences transférées au secrétaire général de la préfecture, chef-lieu de région, les textes prévoient la signature du préfet de région. En l'absence de précisions, cette charge revient au SGAR.

Au-delà des difficultés posées, l'administration a considéré que les tâches régionales relevant du ministère de l'Intérieur ne relèvent pas de la sphère normale d'activité des SGAR et qu'il serait contre-productif de leur demander de s'investir sur une nouvelle matière.

Une disposition devra permettre que celles-ci soient traitées non pas par le SGAR, qui de droit déléguataire, mais par le secrétaire général du préfet de région, tout simplement parce que la proximité du préfet de région est quand même plus simple que de transmettre les dossiers dans un autre département. Mais intellectuellement, confirme le sous-directeur, un secrétaire général de département aurait pu être aussi sollicité.

Sur les effectifs, le principe de la REATE, c'est de constituer de nouvelles directions sur la base d'un effectif qui n'est pas différent entre le 29 juin et le 2 juillet. La conception des directions n'intègre pas un abatement d'office, mais cela n'enlève rien au rythme ou à l'évolution ou aux engagements pris sur l'évolution des effectifs. Ce changement ne sera pas mis au profit pour supprimer des emplois, ce qui ne serait pas d'ailleurs possible puisque les effectifs sont bien présents physiquement.

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, ajoute qu'il s'agit là d'un dispositif de délégation de signature du préfet de région à son secrétaire général qui s'inscrit strictement dans le cadre des délégations de compétence attribuées au préfet de région au moment de la régionalisation de la fonction RH par le décret du 30 décembre 2009. Cet article 32 ne modifie pas les compétences du préfet de région en matières RH. Si certains points ne devaient pas être assez précis, le conseil d'État lors de l'examen des textes serait amené à le faire préciser.

Sur la mention des catégories A, le sous-directeur de l'administration territoriale fait remarquer que lorsque le projet de décret a été rédigé, l'option a été d'étendre le plus largement pour ne pas avoir à revenir devant le conseil des ministres pour modifier les catégories visées. Pour l'administration, c'est simplement une disposition générale, une précaution de rédaction, qui ne signifie pas que c'est cela qui sera mis en oeuvre.

Sur l'article 31, sur les commissions, cette disposition est prévue pour éviter d'avoir à les reprendre toutes in extenso, c'est une disposition « balaie » qui permet aux préfets d'ajuster les compositions pour ne pas avoir un déséquilibre temporaire quitte ensuite à reprendre une composition équilibrée avec un nombre moindre de représentants.

Pour la gestion interne du ministère de l'Intérieur, le secrétaire général confirme que l'administration a, en bon sens pratique, préféré la délégation aux préfets de région qu'au secrétaire général d'une préfecture de département.

En réponse à FO, le secrétaire général a précisé que des préfets de région ont demandé aux préfets des départements d'assumer une partie de la GRH qui ne nécessite pas un travail quotidien au nom de la région, par exemple les pensions, d'autres préfets de région ont renforcé le service des ressources humaines du chef-lieu de région, donc deux cas de figure possibles actuellement sur le territoire national.

POUR : Administration et SAPACMI

CONTRE : FO et CGT

ABSTENTION : CFDT

Point n°2 : modification de la cartographie des emplois de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, chargée de rapporter ce point, précise qu'elle abordera successivement les deux projets concernés.

2-1 - projets d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 décembre 2007 modifié la liste et la localisation des emplois de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer ainsi que la nouvelle bonification indiciaire affectée à ces emplois

Ce projet arrêté modifie l'annexe 4 de l'arrêté du 26 décembre 2007 sur la localisation des emplois de conseillers d'administration pour permettre d'identifier de nouveau poste dans les juridictions administratives. Les juridictions administratives les plus importantes bénéficient de postes de conseillers d'administration confiés à des greffiers en chef sur une responsabilité d'encadrement particulièrement élevée. Il est proposé de rajouter dans cette liste un emploi de greffier en chef à la cour administrative d'appel de Versailles.

POUR : Administration, SPACMI et UNSA

CONTRE : FO

ABSTENTION : CFDT

2-2 - projets d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 décembre 2007 modifié la liste des emplois de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer accédant à l'échelon spécial

Le second projet d'arrêté porte plus particulièrement sur les emplois de conseillers d'administration dotés de la HEA. Ces emplois, dans l'arrêté de décembre 2007, sont très précisément énumérés dans leur intitulé. Il est proposé de modifier cet arrêté car la dénomination d'un certain nombre de ces emplois a été modifiée dans les préfectures des Bouches-du-Rhône, du Rhône et des Yvelines et de Seine-Saint-Denis en raison des réorganisations intervenues dans ces préfectures et qui ont conduit à modifier légèrement la compétence des directions concernées.

Ainsi, à la préfecture des Bouches-du-Rhône, la direction des étrangers et de l'accueil en France devient le service de l'immigration et d'intégration. À la préfecture du Rhône, la direction de la réglementation devient la direction de la citoyenneté, de l'immigration et de l'intégration. À la préfecture des Yvelines, la direction de la citoyenneté et des libertés publiques devient la direction de la citoyenneté de l'immigration et de l'intégration. À la préfecture de Seine-Saint-Denis, le poste de secrétaire général de la sous-préfecture du Raincy est transféré sur celui du poste de directeur de la réglementation, et ce, en raison de l'accroissement des missions dans une direction composée de 93 agents et à laquelle va s'adjoindre le bureau de la prévention et du contentieux locatif et le contentieux locatif pour l'ensemble du département au 1er juillet prochain.

Dans ce dossier, les représentants FO ont rappelé leur désaccord à la création de postes fonctionnels de CAIOM contrairement aux grades de directeur de préfecture. FO votera contre ce texte.

POUR : Administration, SPACMI

CONTRE : FO, UNSA

ABSTENTION : CFDT

Point n°3 : cartographie des agents principaux des services techniques

3-1 - projets d'arrêté modifiant l'arrêté du 23 décembre 2008 modifié fixant la liste des services dans lesquels exercée des agents principaux des services techniques de première catégorie du ministère de l'Intérieur de l'outre-mer et des collectivités territoriales

3-2 - projets d'arrêté modifiant l'arrêté du 23 décembre 2008 modifié fixant la liste et la localisation des emplois d'agent principal des services techniques du ministère de l'intérieur de l'outre-mer et des collectivités territoriales

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, rappelle que les adjoints techniques ou les contremaîtres peuvent être détachés sur des emplois d'agents principaux des services techniques (APST). Les deux projets d'arrêtés proposés à la parité syndicale seront examinés ensemble. L'un concerne les emplois d'APST de 1^{ère} classe et les 8 autres portent sur des emplois d'APST de 2^{ème} classe.

L'administration indique qu'il s'agit du même processus qui consiste à relocaliser des emplois d'APST et pour les réattribuer. Pour ce qui concerne l'emploi d'APST de 1^{ère} classe, il sera attribué aux responsables de l'atelier mécanique du SGAP de la défense Sud (Montpellier).

Les 8 emplois d'APST de 2ème classe sont localisés dans différentes préfectures : Bouches-du-Rhône, le rhum, Ile-et-Vilaine, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Haute-Vienne, Vosges ainsi que dans le cas de SGAP de la zone de défense sud-ouest pour l'emploi d'assistant gestion de patrimoine à l'antenne immobilière de Limoges.

FO trouve aberrant que l'on crée des emplois fonctionnels pour des agents de catégorie C qui n'ont pas les mêmes possibilités de mobilité que les agents de catégorie A. Pour les postes transformées, la question est celui du devenir des agents et de l'éventuelle perte, du jour au lendemain, d'un certain nombre de points d'indice. Par ailleurs, si les postes sont réservés à des agents responsables de services soit dans le domaine de la logistique ou dans la gestion d'un garage, dans la liste proposée, l'assistant n'est pas la fonction qui doit être en principe retenue sur un emploi d'APST.

En réponse, la sous-directrice des personnels a souhaité rappeler que l'emploi fonctionnel a été créé à l'occasion de la fusion des corps techniques de catégorie C, voici de cela quelques années, pour offrir des emplois plus intéressants à des personnels de catégorie C qui n'avaient pas de débouché.

150 emplois fonctionnels d'APST ont été donc ouverts progressivement soit 50 par an en trois tranches annuelles pour offrir ses débouchés qui n'existaient pas jusqu'à présent pour ce type de personnel.

Sur les critères, Mme COLN souligne que l'administration essaie de respecter les textes, et de faire en sorte que les emplois localisés remplissent bien les conditions.

Les agents principaux de 1ère catégorie, les plus importants, sont des agents qui ont vocation à assister ou suppléer les fonctionnaires responsables de services techniques particulièrement importants. Ceux de deuxième catégorie ont vocation à diriger les activités d'un service technique ou d'un atelier chargé de l'exécution de travaux de haute technicité.

Cet ensemble de critères identifiés à partir de dispositions réglementaires peut recouvrir des fonctions d'encadrement, mais aussi de technicité ou de responsabilités particulières.

L'administration s'attache à faire en sorte que les emplois proposés par les préfectures répondent à ces conditions et veille à ce que les agents qui occupent ces postes remplissent bien les conditions statutaires pour pouvoir les occuper.

Sur les 9 titulaires potentiels des postes proposés à la relocalisation, 4 d'entre eux ont été promus dans le corps des contrôleurs, ce qui dénote l'intérêt de ce dispositif, puisqu'ils ont été capables de démontrer qu'ils pouvaient exercer des fonctions à un niveau supérieur. Les 5 autres, qui n'étaient pas occupés par des agents qui exerçaient ces fonctions, ont fait l'objet d'une relocalisation.

POUR : Administration, CFDT, UNSA

CONTRE : FO, CGT, SAPACMI

EN COMMUNICATION

Textes statutaires

Point n°4 : projet de décret portant inscription du corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer en annexe des décrets n° 2009 - 1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État et n° 2010 - 302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009 - 1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État

M. Wael RIZK, Chef de bureau des affaires générales des études et des statuts, précise que ce texte reflète le raccordement au nouvel espace statutaire de la catégorie B pour les secrétaires administratifs au 1er décembre 2010 soit avant la fin de l'année afin que les CAP d'avancement puissent se prononcer dans le cadre de cette réforme. Ce texte sera soumis pour avis au comité technique paritaire ministériel du 6 juillet 2010. La réponse de la DGAFP est attendue sur ce sujet sachant que la direction du budget a déjà donné son accord.

FO a dit son regret de voir la mise en application de ce texte au 1er décembre 2010 et présenté en communication et non pas soumis pour avis au CTP central des préfectures. Par ailleurs, qu'en est-il de la catégorie B technique, les personnels de cette catégorie s'inquiètent de l'absence de présentation de ce texte en même temps que celui concernant la catégorie B administrative pour bénéficier de ce dispositif.

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, souligne que pour la catégorie B, le paysage est un petit peu différent et plus compliqué avec la présence d'un corps des contrôleurs des services techniques et du matériel de la catégorie B technique et un corps de techniciens des systèmes d'information et de communication avec une carrière dissemblable et plus avantageuse sur le plan indiciaire. Cela nécessite donc des travaux et une concertation complémentaires qui seront engagés dès la rentrée.

Dans le cadre de cette concertation, les questions sur l'opportunité de procéder au recrutement au premier ou deuxième grade seront examinées. Des arrêtés d'application seront pris pour la mise en œuvre de ce nouvel espace statutaire. Toute une série d'arrêtés relatifs aux modalités d'organisation des examens professionnels sont désormais obligatoires pour le passage du 1er au 2ème grade et du 2ème au 3ème grade. Le type d'épreuve et les modalités seront définis à ce moment-là.

Point n°5 : projet de décret relatif aux modalités exceptionnelles d'accès et à certaines dispositions applicables aux corps d'attachés d'administration et des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Avec ce texte, M. Wael RIZK, Chef de bureau des affaires générales des études et des statuts, précise que dans la continuité du protocole de 2006, a été négocié avec la direction du budget et la direction générale de la fonction publique, le maintien de clauses favorables de promotion de corps du fait des besoins de requalification tant en préfectures qu'en police nationale dans le cadre de la nouvelle filière administrative fusionnée et la gendarmerie nationale, dans les préfectures avec la mise en oeuvre de la nouvelle DNO, dans les services de police et de gendarmerie du fait du processus de substitution d'actifs et de militaires par des personnels administratifs.

En matière de volume de promotion de corps, le texte proposé qui sera soumis le 6 juillet prochain au comité technique paritaire ministériel prévoit une clause dérogatoire dite de sauvegarde.

Cette clause permet de réaliser des promotions de corps, non pas par rapport aux entrées dans le corps, mais en comparaison des effectifs qui sont pour la promotion de B en A plus favorable que celles qui figuraient dans le protocole de 2006 puisqu'elle s'établira pour 3 ans avec 40% de 5% des effectifs. Le passage de C en B, sera tout aussi propice que dans le protocole précité étant donné qu'il sera fixé à 50% de 5% des effectifs avec toutefois une assiette plus large avec l'intégration des personnels de la police nationale.

S'agissant des modalités dérogatoires de promotion de corps, la modalité de droit commun reste le choix. Toutefois, afin de réaliser un processus de substitution au sein de la police nationale est accordé pour la durée de ce décret dérogatoire de 4 ans, la possibilité d'effectuer cette promotion par examen professionnel réservé aux agents du ministère de l'Intérieur

FO a rappelé sa demande de réserver des examens professionnels aux seuls agents des préfectures et sous-préfectures. Or, sur ce point, s'il y a effectivement une avancée, les affectations sont néanmoins prévues dans les services de police. Cela obligerait donc les collègues à effectuer une mobilité dans ces services. À ce sujet, FO a demandé la cartographie des postes disponibles à l'occasion de l'organisation de ces examens professionnels et a redit sa préférence pour que la proportion à l'avancement soit la plus importante possible par rapport à l'examen professionnel étant donné que le nombre de 380 sur 4 ans pour le passage de la catégorie B en A est particulièrement faible. FO souhaite voir également privilégier l'avancement de la catégorie C en B puisqu'il est annoncé 850 postes.

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, souligne que si les présentes dispositions n'existaient pas, le protocole pour les préfectures de 2006-2010 s'achèverait. C'est la dernière fois qu'ont été réalisés des promotions et des avancements avec des taux particulièrement avantageux en raison de leur caractère dérogatoires par rapport au droit commun. Donc, dans ces dispositifs, un certain nombre de personnels ont fait l'objet de mesures particulières de repyramidage notamment dans les services de police. Mme COLIN insiste sur le fait que si cette mesure n'existe pas, c'est le droit commun qui s'applique pour les avancements et les promotions dans les préfectures et permet de poursuivre le dispositif de 2006 à l'avantage des agents pour quelques années supplémentaires.

Relevant de sa stricte compétence sur la répartition entre examens professionnels et listes d'aptitude, l'administration, qui n'a pas à en discuter en interministériel, doit élaborer un arrêté qui définira la part respective des postes consacrées aux examens professionnels et aux listes d'aptitude, cette part pouvant varier d'une année sur l'autre.

Les taux obtenus visent précisément à faire en sorte que les examens professionnels qui vont venir s'ajouter aux promotions par liste d'aptitude viennent bien en plus et non prendre sur des postes proposés jusqu'à présent sur l'enveloppe réservée à la promotion par liste d'aptitude. L'examen professionnel ne se fera donc pas au détriment des agents ou de l'enveloppe d'emploi qui a été réservé les années précédentes aux agents pour la promotion dite « classique ».

En réponse à FO, la sous-directrice des personnels précise que la direction générale de la police nationale travaille actuellement sur la cartographie des emplois concernés pour l'examen professionnel, les candidats connaîtront donc à l'avance les types postes ouverts pour l'occasion.

Point n°6 : projet de décret modifiant le décret numéro 2006- 1779 du 23 décembre 2006 modifié portant dispositions statutaires relatif au corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

M. Wael RIZK, Chef de bureau des affaires générales des études et des statuts, souligne que ce projet de décret modifie le statut des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer pour rétablir dans ce statut, une disposition qui existait depuis 1975 afin que les secrétaires administratifs de la préfecture de police, qui sont intégrés dans un corps de la fonction publique territoriale, puissent avoir un débouché en termes de promotion dans le corps des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer puisque la préfecture de police qui ne dispose pas de corps d'attachés.

Ces personnels, même s'ils relèvent de la fonction publique territoriale, sont privés de fait, de toute perspective dans le corps des attachés de la ville de Paris.

La disposition qui figure dans ce décret vise à leur permettre d'être sur la liste d'aptitude d'accès dans le corps des attachés du ministère de l'Intérieur et outre-mer. Il s'agit d'une disposition d'application de la loi n°1009 - 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et au parcours professionnel à la fonction publique pour autoriser ce passage en promotion d'un corps de la fonction publique territoriale à un corps de la fonction publique d'État.

Dans la rédaction qui sera proposée au CTP ministériel, il sera bien précisé que les secrétaires administratifs de la préfecture de police n'ont pas vocation à passer l'examen professionnel évoqué précédemment.

FO tient à souligner qu'il n'est pas vraiment satisfait de cette disposition puisque cela revient à dire que les agents de la fonction publique territoriale auront accès à des postes en préfecture.

Point n°7 : projet de décret modifiant le décret n° 2007 - 1488 du 17 octobre 2007 modifié relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, précise que le projet présenté à la parité syndicale modifie l'arrêté d'octobre 2007 relatif à l'emploi de conseillers d'administration de l'intérieur et outre-mer. Il a pour objectif d'élargir les perspectives d'accès à cet emploi en diversifiant les fonctions qui peuvent être confiées à un conseiller d'administration dans les services déconcentrés et en particulier dans les préfectures.

Aujourd'hui les conseillers d'administration dans les préfectures exercent trois types de fonctions : directeur des services du cabinet, secrétaire général de sous-préfectures pour les plus importantes d'entre elles, directeur au sein d'une préfecture.

La réorganisation de l'administration territoriale de l'État d'un côté avec la création des DDI, la remise en cause d'un certain nombre de directions au sein des préfectures, et la nécessité de renouveler les perspectives de carrière des conseillers d'administration a plaidé, semble-t-il, en faveur d'un élargissement des fonctions qui peuvent leur être confiées.

C'est la raison pour laquelle, il a été proposé de modifier le texte en élargissant sur ces points ces emplois fonctionnels en permettant à des conseillers d'administration d'exercer les fonctions de technicité de haut niveau qui ne soit pas nécessairement des fonctions d'encadrement, par exemple, chargé de mission spécialisée dans tel domaine, ou d'exercer les fonctions de sous-préfet, chargé de mission, mais pas forcément chargée des fonctions de sous-préfets d'arrondissement.

Le projet de texte consolide aussi les dispositions transitoires de nomination dans l'emploi fonctionnel : jusqu'au 31 décembre 2009, la nomination était possible dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration avec des conditions notamment d'ancienneté différente de celle du droit commun.

La disposition prise fait en sorte que les agents nommés au titre de ces dispositions transitoires pourront lorsqu'ils changent d'emploi de conseiller d'administration, toujours en changer et ne pas se retrouver dans une situation où ils ne pourraient plus prendre un nouvel emploi de conseiller d'administration.

À la question posée par FO sur l'abandon de mobilité obligatoire des CAIOM, Mme Colin reconnaît des discussions sur ce sujet important tout en précisant que cette question ne peut être tranchée pour l'instant sans le préalable d'une réflexion plus approfondie.

La mobilité pour accéder à l'emploi de conseiller d'administration peut être effectuée soit de manière géographique ou fonctionnelle. L'administration, selon la sous-directrice, se serait rendu compte de certaines difficultés qui peuvent empêcher certains attachés principaux particulièrement méritants et qui ont le profil d'être nommés dans ces emplois alors même que certains postes ont du mal à être pourvus, il y aurait donc un vrai sujet.

En même temps, autre sujet tout aussi évident, les conseillers d'administration une fois nommés dans les préfectures font peu de mobilité. Mme Colin fait remarquer que la question de la mobilité des conseillers d'administration doit être abordée de manière globale, qui viendra sans doute en discussion au cours du séminaire du 30 juin. A ce sujet, la sous-directrice des personnels proposera un groupe de travail sur cette réflexion-là qui mérite donc d'être approfondie.

FO fait remarquer qu'il est dommage qu'à une certaine période les agents pour bénéficier de cet emploi aient dû accepter cette mobilité.

Pour le secrétaire général, il demeure bien des contraintes de fait qui ne peuvent pas être ignorées. Il y a un nouvel équilibre à définir en équité par rapport à ceux qui sont susceptibles de devenir CAIOM. En réponse à FO sur le maintien des sous-préfectures, le secrétaire général confirme que l'administration n'envisage pas de se lancer dans une révision de la carte des sous-préfectures.

En revanche et en même temps, l'administration a dit son intention de faire « respirer cette carte », car pour certains endroits, dans le cadre d'un processus très consensuel, tout le monde est d'accord pour supprimer ou pour jumeler une sous-préfecture. Comme par ailleurs, ces temps derniers, il a été nécessaire de créer des sous-préfectures, donc pas de changement majeur de la carte, mais néanmoins nécessité d'évolution. Dans cette perspective, des missions à revoir qui figure dans la DNO autour de la sécurité, du conseil en ingénierie, de l'interministérialité, des questions européennes, avec un dispositif de formation lourd à mettre en oeuvre.

AUTRES

Point n°8 : bilan de 1009 du régime indemnitaire

Mme Colin rappelle les principales évolutions entre 2008 et 2009. En ce qui concerne le TMO, la part des agents concernés par la modulation du TMO, qui est déjà très peu importante structurellement, a encore baissé entre 2008 et 2009 puisque 98 % des bénéficiaires ont eu un TMO avec 100 % dans les préfectures en 2009 contre 96,6 % en 2008.

Une attribution identique du TMO semble se généraliser de manière identique entre les agents. Pour ceux concernés par une modulation, celle-ci s'est inscrite très majoritairement à la hausse

La réserve d'objectifs est passée de 250 € à 350 € par agent entre 2008 et 2009. Le nombre de bénéficiaires a encore augmenté dans les préfectures en 2009. La circulaire préconise que la cette prime de fin d'année soit versée à au moins 40 % des agents. En 2009 le taux de bénéficiaires a atteint 88 % des agents, ce qui fait dire à l'administration, la volonté des préfets d'attribuer la réserve d'objectifs entre les agents le plus largement possible. Enfin parmi les critères utilisés pour justifier l'attribution de cette prime en 2009, c'est le critère prépondérant des sollicitations particulières de l'agent.

Pour FO, Pierre Yves MASQUELET, Secrétaire National et membre du CTP central des Préfectures, intervenu en qualité d'expert, rappelle que s'est tenue en juillet 2009 un CTP central présidé par le DRH, Monsieur SCHMELTZ, qui avait été contraint d'organiser la riposte sur le régime indemnitaire.

Les trois organisations syndicales présentes à ce CTP central à ce moment-là: FO, CFDT et UNSA avaient quitté l'instance paritaire compte tenu des propos provocateurs de l'administration centrale, qui au sujet des différences géographiques entre province et région parisienne, avait justifié sa position par « une commande gouvernementale ». D'où l'explication à propos du procès-verbal de cette réunion signée avec la mention faisant référence à cette intervention et que l'administration a dû mal à reconnaître.

Aujourd'hui, poursuit Pierre Yves MASQUELET, c'est finalement la présentation un bilan technique qui évite de rappeler l'assise juridique qui sous-tend les TMO, avec l'impasse en particulier des quatre jurisprudences constantes du conseil d'État annulant les circulaires, mais qui ne fait pas que les annuler, puisque dans les considérants sont rappelés que l'administration centrale ne tient d'aucune règle, le pouvoir d'organiser des différences de rémunération entre région parisienne, administration centrale et préfectures.

Si FO a saisi pour la énième fois le conseil d'État pour faire censurer ce dispositif, l'administration centrale avait saisi aussi le conseil d'État pour sa partie conseil. Pierre Yves MASQUELET souhaiterait donc connaître cette position. Cependant, il ressort des jurisprudences citées que les distorsions géographiques ne peuvent être organisées que dans un cadre très limité. Donc une nouvelle fois, la position de FO, se résume à demander l'application des arrêts du conseil d'État, et de ne pas avoir aujourd'hui un débat tronqué ou il s'agit finalement d'enregistrer que les variations ou évolutions d'un département à un autre sur les primes.

Quand on dresse un bilan relève Pierre Yves MASQUELET, il faut aussi tirer les quelques conséquences juridiques avant de mettre en place la PFR pour l'année 2010. S'il y a des augmentations prévues, FO souhaite donc qu'elle soit uniforme, ce serait déjà une première réponse satisfaisante de

l'administration centrale. Avec la mise en place de la PFR pour les attachés l'année prochaine, il restera quand même pour les autres catégories à éviter de créer des différences sauf à créer un frein prévisible à la mobilité.

En réponse également à FO, la sous-directrice des personnels a souhaité préciser que les personnels affectés en DDI bénéficieront des mêmes dispositions de la réserve d'objectifs que leurs collègues qui sont restés en préfecture d'autant que c'est toujours le ministre de l'Intérieur qui assure leur rémunération. Cela sera rappelé dans une prochaine circulaire.

Sur le rattrapage de l'Île-de-France, l'administration centrale confirme qu'elle a mis en place un plan consistant à aligner les régimes indemnitaires des services déconcentrés d'Île-de-France sur ceux de l'administration centrale. Ce plan a été engagé, voici de cela trois ans et se terminera cette année. L'administration en reparlera à l'occasion des réunions qui se tiendront sur la fixation du TMO et de la réserve d'objectifs pour 2010.

Sur la PFR, l'administration centrale souhaite faire de la simplicité du système, une condition sine qua non de sa mise en oeuvre et de son fonctionnement. Sur l'aspect juridique, l'annulation par le conseil d'État des circulaires des années précédentes était successivement fondée sur le fait que la circulaire revêtait un caractère impératif et non indicatif et donc elles avaient une portée réglementaire, et que, donc, le ministère de l'Intérieur était incompétent pour les prendre. L'administration a indiqué avoir essayé de tirer les conséquences de cette jurisprudence dans la circulaire de 2009, le taux moyen objectif étant une moyenne qui existe par ailleurs réglementairement.

Sur le bilan de 2009 de la GIPA dans les services déconcentrés, ce dispositif est un mécanisme complexe dont les méthodes de calcul visent à compenser un différentiel constaté sur une période de référence de 4 ans entre d'une part l'évolution du traitement indiciaire brut et d'autre part des prix à la consommation. Le bilan de 2009 de la GIPA à conditions identiques par rapport à 2008 fait apparaître une augmentation des effectifs bénéficiaires de l'ordre de 17 % par rapport à l'année précédente soit 4833 bénéficiaires et concernent majoritairement des agents titulaires de catégorie C. Le coût global de la GIPA a augmenté de près de 30 % entre 2008 et 2009.

Point n°9 : bilan de 2009 de la politique de formation et orientation nationale pour 2010

Mme Muriel NGUYEN, sous-directrice du recrutement et de la formation à la DRH, observe que les éléments les plus caractéristiques de ce bilan sont le déploiement des dispositifs nationaux massifs au bénéfice des agents des préfectures, et le renforcement qualitatif de l'offre de formation.

La priorité a été de préparer des agents des préfectures et les sous-préfectures à l'évolution des missions du ministère sur ses cœurs de métier, ses fondamentaux, d'accompagner les grands chantiers de modernisation.

Pour illustrer cela, quatre dispositifs de formation majeure qui étaient indispensables au fonctionnement des services ont fortement mobilisé les ressources disponibles : passeports biométriques : 2700 agents formés au niveau local par des binômes de formateurs (État collectivités locales) donc un public mixte pour essayer de développer une culture commune, de vidéo protection : 270 agents de préfectures qui ont suivi une formation sur les compétences juridiques applicatives nécessaires à l'instruction et à la gestion des dossiers, élections : 400 agents en charge des opérations de centralisation des résultats électoraux formés en amont des Européennes et des régionales et puis Chorus avec plusieurs centaines d'agents formés.

Après la priorité de l'année de 2009 avec l'accompagnement des grands chantiers de modernisation du ministère par des dispositifs massifs, le deuxième axe fort a été le renforcement qualitatif de l'offre de formation. Quatre priorités se détachent:

1°) l'adaptation des formations à la création de la filière administrative unifiée pour intégrer les besoins des différentes familles du ministère,

2°) la mise au point d'un outil d'évaluation des compétences basées sur des mises en situation professionnelle pour mieux cerner les besoins de formation des personnels,

3°) l'individualisation des dispositifs de formation à partir de l'outil d'évaluation des compétences c'est-à-dire la création du parcours individuel de formation (PARIF),

4°) l'accompagnement de la conduite du changement. En 2009, à toutes les préfectures, a été proposé un appui dans la démarche locale de conduite du changement pour la mise en place des nouvelles organisations territoriales. L'année dernière, une quarantaine de préfectures en a bénéficié.

Pour l'année 2010, ces mêmes orientations nationales et stratégiques seront amplifiées avec les fondamentaux, l'accompagnement des chantiers de modernisation réglementaires et applicatives du ministère.

Deux actions en particuliers qui font écho aux orientations de la DNO sont la formation de la nouvelle génération AGDREF 2 et la formation à la lutte contre la fraude documentaire. Dans le

prolongement des chantiers engagés en 2009 pour l'année 2010, c'est la construction d'une offre de formation commune pour l'ensemble de la filière administrative unifiée, sur le module d'accueil des prises de poste commun à tous les agents. Le travail sur la formation continue et sur les préparations aux concours sera poursuivi. Troisième orientation pour l'année 2010, c'est l'accompagnement des changements individualisés des parcours avec la proposition faite aux agents de bénéficier de dispositifs individualisés, enfin dernière inclinaison pour l'année 2010, c'est le renforcement de la qualité de l'offre de formation. L'accent sera mis sur la rénovation des méthodes d'évaluation des formations et sur la réflexion aux modalités pédagogiques d'un certain nombre de formations pour les rendre plus interactives et adaptées.

Par rapport aux restructurations qui sont déjà mises en oeuvre dans les préfetures, FO souligne la mise en route plutôt longue du PARIF et pour lequel la question a été posée à l'administration de préciser son financement. Sur le PARIF, des expérimentations menées sur le terrain auraient été mal ressenties, car l'accompagnement proposé c'est finalement l'accompagnement vers la sortie avec donc une mobilité proposée par les conseillers mobilité carrière et dont les réponses ne satisfont pas les agents concernés. Par ailleurs, les collègues des SGAP, qui ne disposent pas de catalogues de formation, éprouvent des difficultés à accéder aux formations mises en place dans les préfetures.

En réponse aux questions posées, l'administration confirme une baisse de l'activité en 2009 qui s'explique par la différence qui doit être opérée entre le niveau national et le niveau territorial sur fond de contraintes budgétaires. Au niveau national, un certain nombre de raisons conjoncturelles notamment au niveau de la préparation d'examens professionnels, par exemple des formations politiques conduites en 2008 mais qui n'ont pas été reconduites de 2009, idem pour l'année de 2009 ou pour des causes budgétaires, ces formations ont été repoussées en 2010.

Sur le niveau local, l'offre de formation s'est contractée fortement au cours de l'année 2009 avec l'effet conjugué de deux facteurs sur l'organisation générale de la formation et sur le réseau formation. Dans un contexte budgétaire contraint, l'offre de formation a dû être hiérarchisée en mobilisant les ressources disponibles sur les fondamentaux à savoir les formations de prise de poste qui sont restées quasi stable d'une année sur l'autre. La promotion professionnelle a certes été affectée au niveau local, mais elle a évolué au niveau régional, et continue à occuper un tiers de l'offre de formation.

Sur le PARIF, la SDRF s'est rendue dans les quatre préfetures expérimentales pour évaluer sa mise en place. De ces expérimentations, il ressort que le PARIF est un bon produit, car ils portent sur des compétences généralistes dont la maîtrise est nécessaire pour asseoir par la suite des savoir-faire spécifiques. En ce sens, il peut s'adresser un public très large désireux de consolider ses compétences. Cette formation se fonde sur une approche personnalisée définie en fonction des besoins et d'offres modulaires.

Deux types de difficultés ont été analysés sur cette formation : d'une part, un certain nombre d'agents, concernés par le PARIF, ont pu se sentir stigmatisés et contraints de ce fait à une mobilité d'où des craintes et parfois des refus d'entrer dans le dispositif. D'autre part, des écueils aussi pour l'encadrement à s'approprier le dispositif avec des difficultés de conciliation entre le plan de charge des services et le départ des agents en formation. Dans ce contexte, il semble aujourd'hui nécessaire d'infléchir les modalités de déploiement du PARIF, de tenir compte de ces difficultés constatées sur le terrain.

Pour cela, il faut élargir le public cible et ne pas limiter l'accès au PARIF aux agents qui vont effectuer une mobilité et encore moins aux seuls agents oeuvrant dans les services des titres. Le PARIF doit être plus ouvertement proposé à tous les agents qui souhaitent consolider des compétences généralistes et être sécurisés pour développer leur parcours professionnel. En matière de communication, de nouveaux outils seront recommandés pour favoriser la proximité. Une mobilisation de l'encadrement est aussi nécessaire pour susciter l'adhésion des agents, puisque de dispositif ne sera pas déployé contre les agents.

POINTS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR A LA DEMANDE DE FO

Compte tenu des débats qui ont précédé, seules les questions suivantes seront abordées à l'exception du régime indemnitaire et du PARIF ayant déjà été traités au cours de cette séance.

Évolution des effectifs par grade et par département pour l'année 2009 et le prévisionnel 2010

En réponse au secrétaire général qui s'étonne de la ventilation des effectifs par département, FO souligne son attachement à cet échelon territorial. Le DRH indique que chaque fois que l'on parle d'effectifs, les différents services ou directions ont du mal à se mettre d'accord et à définir les chiffres entre l'effectif physique, l'ETPT, l'ETPE. Les récents travaux par la DRH ont permis d'établir des tableaux de chiffres avec la DMAT faisant apparaître l'effectif physique qui est à ce jour la seule variable autorisant l'identification de la personne physique. Les tableaux communiqués concernent les effectifs physiques et

traduisent grade par grade le différentiel et par région également. Ainsi, entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2010, les préfetures ont perdu -575 agents sur l'ensemble de la filière administrative.

À la question posée par FO sur le plan de transformation RH, Mme Colin indique que celui-ci est mis en oeuvre et est actuellement actualisé cette mesure sert à guider la mise en oeuvre des affectations et les adaptations des moyens aux nouvelles missions.

Le secrétaire général a également ajouté que la priorité des missions, compte tenu de leurs caractéristiques, ne relève pas que du ministère de l'Intérieur, de même la fonction de coordination des préfetures et à soutenir et à développer au maximum avec les fonctions de mutualisation dans les domaines de gestion.

Budgétisation triennale de 2011 2013 : circulaire du 13 janvier 2010 élaboration des tendancielles

M. Gonzalez, le DRH, souligne que ses services se sont engagés depuis février 2010 dans l'élaboration du budget triennal. Les conférences de budgétisation se sont intensifiées depuis début mai.

D'une manière générale, la négociation engagée est dure, dans un contexte économique et financier connu pour le pays, les médias relaient régulièrement cette situation et les efforts à fournir pour y parvenir compte tenu de l'endettement public.

Le DRH précise que tout est fait pour défendre les missions et les personnels du ministère. Pour l'heure, différentes hypothèses se profilent, mais les fondamentaux sont les mêmes : la règle du 1 sur 2 est toujours présente avec un retour catégoriel équivalent. Sur les crédits de fonctionnement, c'est 10 % en moins sur 3 ans, c'est donc le concept du zéro valeur. Dans cette démarche générale, le secrétaire général indique que cette contribution à l'effort général ne doit pas être trop lourde et être envisagée de manière la plus équitable possible.

À la suite de cette intervention FO a demandé à ce que soit présenté au prochain CTP la situation financière des BOP régionaux qui se trouvent majoritairement dans une situation critique et qui affecte, semble-t-il, le déroulement des mobilités internes dans certaines régions.

Le secrétaire général reconnaît que les BOP régionaux sont en déficit. La gestion prévisionnelle des emplois doit permettre par des anticipations notamment sur les recrutements de ne pas rencontrer ce type de situation. Au demeurant, ce type de problème est incontestable dans certaines régions. Si les recrutements sont supérieurs à la masse salariale, c'est quand même un sujet de gestion. Certaines préfetures de région sont dans des situations plus difficiles que d'autres. La question qui se présente est assez simple.

Comme les réductions d'effectifs relèvent de décisions gouvernementales, et que certaines préfetures ont objectivement besoin de renfort, l'équation est simple, où trouver lesdits renforts pour certaines préfetures de région souligne le secrétaire général qui ne peut pas en dire plus à ce stade.

Avec le rappel du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, pour FO, c'est le travail de la DEPAPI qui est remis en cause et qui est allé beaucoup plus loin que la règle présidentielle puisque désormais 3 agents sur 4 ne sont pas remplacés. La proportion n'est pas la même. De l'ensemble de la fonction publique, le ministère de l'Intérieur qui n'a pas été capable de garder ses effectifs.

Déconcentration des ressources humaines (délégation de pouvoirs) et bilan des CAP régionales

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, précise que les premières CAP régionales se sont tenues entre le 28 mai et le 4 juin. Le bilan en cours n'est pas totalement achevé 10 jours après la tenue de la dernière CAP.

Ce qui peut être dit pour l'instant, les CAP de mutations de la catégorie C sont une innovation à un double titre d'une part parce qu'elles se substituent aux CAP départementales qui existaient déjà au sein des préfetures et qui étaient compétentes pour procéder aux mouvements à l'intérieur des départements. D'autre part, elles interviennent dans le cadre de l'achèvement de la fusion des corps des personnels de catégorie C avec les mutations entre les différents périmètres : préfeture, police, gendarmerie et des juridictions administratives.

Les premiers éléments d'informations qui peuvent être données et qui préfigurent un bilan plus complet avant fin juillet, sont les suivants :

- 620 postes au total susceptibles d'être pourvus au titre de ces CAP locales
- 285 dans la gendarmerie
- 167 dans la police
- 141 dans préfetures
- 27 dans les juridictions administratives.

Le nombre exact de candidats qui se sont manifestés pour ces mutations n'est pas encore connu, mais ce chiffre sera inférieur au nombre de postes à pourvoir. Cela confirme une tendance constatée dans les mutations des personnels de catégorie C l'année dernière et les années auparavant à savoir que les adjoints administratifs bougent proportionnellement moins que les catégories A et B, et quand ils bougent, ils bougent moins c'est-à-dire qu'ils demandent peu de mutations à l'intérieur de la région. Quand ils demandent une mutation, c'est pour aller loin.

Au-delà de cette tendance, la sous-directrice des personnels pose la question du phénomène structurel, ou de la fusion des corps et des passerelles ouvertes entre différents services à l'intérieur d'une même région. Pour l'instant, cette interrogation reste sans réponse. Il faut donc attendre pour voir comment la situation va évoluer dans le comportement des agents auxquels on offre de nouvelles perspectives de mobilité fonctionnelle.

Pour FO, les enseignements du prochain bilan sont attendus parce qu'en région, un certain nombre d'éléments négatifs sont remontés. Il faut également apprécier le ressenti côté administration et représentant des personnels. Faire des CAP de mutations au niveau de la catégorie C pour finalement très peu d'agents, cela aurait pu se concevoir au niveau national et aurait pu être suffisant. Beaucoup de représentants des personnels et de l'administration ont été mobilisés et le bénéfice n'est pas vraiment perceptible. Côté gendarmerie, ils n'ont pas vraiment joué le jeu pour attirer les agents et ont bloqué plutôt le système mis en place, et côté, police, c'est un petit peu la même chose.

Règlement intérieur des personnels techniques et spécialisés (RIPTS)

Mme Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH, indique qu'une première réunion d'actualisation a été organisée à la demande des organismes syndicales sur le règlement intérieur des personnels techniques et spécialisés au mois de septembre. Ensuite, avec la période préélectorale, ce dossier n'a pas évolué. Néanmoins, il devrait être relancé dans le courant du second semestre de 2010.

Pour FO, le regret va évidemment à la disparition du CTP des STM, comme celui du service social, même si désormais, un représentant de la filière technique siège en CTP central préfecture et en CTP ministériel. Les collègues se sentent défavorisés et considèrent que le ministère leur prête moins d'attention que la filière administrative. Sur le règlement intérieur, FO a redit la nécessité d'engager l'actualisation du règlement intérieur même si d'autres travaux tout aussi importants sont engagés dans le même temps.

Le secrétaire général confirme l'actualisation à l'automne de ce document, pour autant l'actualité étant ce qu'elle est, globalement il assure que l'administration met une pression assez considérable sur le sujet par rapport au corps préfectoral.

FO a rappelé également la nécessité de revaloriser tant pour la filière administrative que technique, les astreintes et interventions dont le barème n'a pas été revu depuis 2002.

Le DRH, M. GONZALEZ, profite de cette intervention pour indiquer que l'administration sera obligée de travailler sur ce point à la demande du secrétariat général du gouvernement dans le cadre de la mise en place des DDI et conformément à ce qui a été prescrit dans les chartes de gestion. Le temps est venu de travailler à l'harmonisation des temps de travail et aussi à l'harmonisation du régime des astreintes et des interventions. Ce sujet est donc devenu une priorité pour aboutir au plus vite à la définition d'un cadre commun.

DNO avec point sur la veille opérationnelle

Pour FO, c'est Christine JORIS, conseillère syndicale nationale, qui est intervenue en tant qu'expert pour exposer le dispositif conduit actuellement dans son département.

Lors d'un CTP, le préfet de la Côte-d'Or a présenté le dispositif de veille opérationnelle qu'il entend de mettre en place dès l'année 2010 au sein de la direction de la sécurité intérieure.

L'objectif de ce dispositif répond, d'après le préfet, aux exigences de la DNO, et a pour mission, de recenser les incidents ou les événements qui nécessitent selon le cas, le déclenchement de procédures adaptées dans les domaines de la sécurité civile, de la sécurité publique et de la sécurité routière.

La cellule de veille, qui n'a pas à se substituer aux services de secours mais d'apporter la réponse de l'État sur le terrain, est placée selon trois situations distinctes à savoir en période de veille en situation « normale », en « pré alerte » ou en « crise ».

Le préfet de la Côte-d'Or a demandé que ce dispositif, placé sous l'autorité du directeur de cabinet, s'appuie sur un réseau d'agents volontaires issus des trois bureaux de la direction de la sécurité intérieure : bureau de la sécurité civile, sécurité publique et polices administratives, et sécurité routière composée d'ex-agents de la DDE et du coordonnateur de la préfecture REAGIR soit environ une trentaine d'agents au total.

Les volontaires, peu nombreux, sont trois volontaires du bureau de la sécurité civile qui effectuaient déjà les permanences pour le service. Les représentants du personnel qui se sont interrogés sur la légitimité de cette cellule de veille, estiment que cette procédure paraît redondante avec les missions du bureau de la sécurité civile.

FO a donc voté contre ce projet en CTP local car les missions décrites dans la fiche d'appel du veilleur qualifié correspondent à des capacités qui ne peuvent être exigées d'un agent de catégorie C. De même pour les catégories A et B, les spécificités en question, entraînent aussi des responsabilités voire des conséquences sur l'entretien professionnel.

L'application du Code du travail a été rappelée à l'administration, car à l'origine, la veille opérationnelle devait s'exercer sans discontinuer sur une période de 8 heures à 18 heures sans pause méridienne. Devant l'insistance des représentants FO, l'administration locale a finalement concédé l'octroi d'un téléphone portable pour les pauses repas.

FO a rappelé également le caractère dérogatoire par rapport au règlement intérieur sur l'amplitude journalière et les conditions financières et de récupération. Les trois volontaires du bureau de la sécurité civile ont donc démarré le dispositif le 17 février 2010. Un compagnonnage obligatoire pour tous les agents de la direction de la sécurité intérieure a été mis en place pour susciter de manière assez pressante le volontariat qui a eu, pour conséquence, la création un climat anxieux notamment pour les mères de famille ou des agents placés à temps partiel.

FO a demandé que ce point soit de nouveau inscrit lors du jour du CTP du 27 février dernier. Le préfet a, semble-t-il, tenu compte des arguments de FO pour ne pas imposer ce dispositif agents. Tout en maintenant son opposition aux conditions de mise en place de cette veille opérationnelle, FO a participé malgré tout à plusieurs groupes de travail pour préserver les intérêts des agents. Les représentants FO ont d'ailleurs proposé un fonctionnement en brigade de deux agents par demi-journée de 8 heures à 13 heures et de 13 heures à 18 heures.

L'administration locale a proposé 230 € de compensation pour une année soit au trimestre 57,50€ Dans l'hypothèse d'un dépassement d'horaires, c'est la récupération d'une demi-journée qui est déjà prévue par le règlement intérieur.

Cela a conduit à augmenter l'équipe à 7 volontaires ce qui n'est pas suffisant pour constituer le planning de veilleur pour la semaine. Pour certains agents, le volontariat a été subordonné à leur demande de changement d'affectation qui aurait été accordée en contrepartie d'un volontariat au sein de la cellule de veille opérationnelle.

Le secrétaire général indique qu'il n'est pas dans les habitudes du CTP central d'évoquer une situation particulière et demande à ce que la question soit posée au regard de la DNO.

Les représentants du personnel FO interviennent immédiatement pour préciser que ce sujet a vu le jour dans d'autres préfectures où le même dispositif semble se mettre en place. La situation de la préfecture de la Côte-d'Or a permis justement d'illustrer cette mise en place. FO a tenu à rappeler que le système fonctionnait déjà avec le SIDPC et les permanences cabinet, et fait connaître sa désapprobation sur les raisons qui poussent à élargir cette contrainte aux autres services.

Le secrétaire général note qu'il faut une appréciation beaucoup plus générale pour vérifier si d'autres préfectures se retrouvent dans cette situation, et indique que sur le concept de la veille opérationnelle, les préfectures doivent réaffirmer leur posture au sein de l'ensemble des services de l'État. La DNO insiste sur le maintien de cette particularité des préfectures. La réorganisation de l'administration territoriale conduit à affirmer les spécialités métiers dont les modalités sont éminemment variables en fonction des préfectures de départements dont certaines se sont organisées différemment, ce qui exclut d'après M. COMET, l'examen des cas particuliers en CTP.

CHORUS

Pierre WEIHSBACH, Conseiller syndical national et membre de ce CTP central, est intervenu pour FO en qualité d'expert pour rappeler que ce sujet est une préoccupation majeure qui mérite que l'on accorde un temps de réflexion assez grand pour apprécier les perspectives d'avenir.

Sur le contexte Chorus a démarré voici de cela quelques années avec un cahier des charges que tous les ministères ont adopté avec un projet bâti qui avait une signification. La RGPP étant passée par là, tous les acteurs concernés ne se sont plus impliqués. En l'occurrence, toutes les parties concernées y sont allées de leur scénario pour proposer la meilleure solution possible pour aboutir finalement à des solutions disparates avec au final un arbitrage rendu pour une régionalisation progressive à l'horizon 2013.

A signaler quand même que ce produit est onéreux, beaucoup d'études ont été réalisées, avec des dépenses parfaitement inutiles. Au bout du compte, c'est une réforme greffée sur une autre réforme.

Résultat, chacune des parties impliquées dans la réforme budgétaire a voulu tirer la couverture à soi pour le résultat que l'on connaît.

Pour Pierre WEIHSBACH, l'outil chorus a été mis en place par le ministère de l'intérieur avec une approche départementale dans un premier temps pour les départements qui pouvaient justifier de l'utilisation d'une plate-forme. Les résultats sont relativement bons pour la partie de chorus qui fonctionnent, car, il n'y a pas semble-t-il, de meilleurs résultats dans d'autres administrations ce qui prouve l'implication très forte des agents des préfectures et la bonne préparation de la mission chorus.

Les agents qui se sont investis ont actuellement la tête dans le guidon. C'est vraiment l'expression qui résume le mieux la situation dans la mesure où chorus reste un outil très lourd qui nécessite une énorme attention. Même s'il est conçu pour s'adapter à la LOLF, il est globalement mal conçu au niveau des modules. Et pourtant, ce progiciel de gestion ne devrait pas connaître de modification majeure sauf à subir quelques petites améliorations progressives.

Avec Chorus, la partie budgétaire ne retrace pas correctement les informations utiles pour les responsables d'UO, les gestionnaires locaux ne savent pas où ils en sont de leur budget, ce qui est inquiétant à l'heure où le dialogue de gestion prévoit pour les constructions d'UO ou de BOP la remontée prochaine de ces informations. Il y a incontestablement des interrogations que l'on est en droit de se poser.

Pierre WEIHSBACH poursuit en indiquant que sur la partie comptable, cela fonctionne à peu près même s'il s'estime assez surpris également par la démarche de la DGFIP, qui lors de réunions régionales, a affirmé que globalement Chorus était opérationnel, et que les restitutions n'étaient pas une priorité. Ceci paraît étonnant dans la mesure où la demande initiale était de mettre en place une application pour gérer les crédits en mode LOLF. Or, la partie qui ne fonctionne pas concerne justement le pilotage budgétaire, élément essentiel d'une bonne maîtrise des crédits surtout en situation de déficit budgétaire actuel.

Pour les agents des préfectures qui se sont investis dans ce nouvel outil, en guise de récompense il leur est offert comme seule perspective la régionalisation de Chorus ou bien devoir encore se reconvertir. Ceci est particulièrement affligeant par rapport à l'investissement personnel qui leur a été demandé.

Le secrétaire général indique que le ministère de l'Intérieur qui a souhaité des plates-formes de comptabilité interministérielle et départementale, a perdu cet arbitrage. La démarche actuelle se retrouve entre l'intérieur, DGFIP, Medem agriculture. C'est un état des lieux. Le ministère de l'Intérieur s'est engagé dans un dispositif de formation lourde, départementale à 80 % et l'engagement d'arriver à du régional à l'horizon 2013.

C'est un mouvement difficile en perspective avec globalement sur le sujet Chorus, un combat permanent, assez rugueux avec les interlocuteurs.

Premièrement, le ministère ne veut pas du service facturier. Deuxièmement, la responsabilité du préfet et donc de ses proches collaborateurs, d'ordonnateurs secondaires réclamés ardemment n'est pas souhaitée. Sur ces deux sujets, service facturier et préservation du suivi budgétaire, le débat est donc compliqué avec une décision gouvernementale qui prévoit une régionalisation des plates-formes Chorus.

Bien qu'engagé dans une démarche départementale à 80 %, le ministère de l'Intérieur ne veut pas se livrer à des mobilités géographiques obligatoires alors que des mutations assez importantes amènera à un peu plus d'interministériel régional. L'administration centrale tente de faire admettre aux interlocuteurs que les plates-formes subrégionales sont une idée de bon sens par exemple en Bretagne et en Rhône-Alpes et sans doute sur d'autres sites à venir notamment la région PACA ou d'autres régions sur lesquels l'infra régional est une perspective qui n'est pas écartée.

SIV : suite du comité de suivi

Lors du dernier comité de suivi, il avait été indiqué que des mois vacataires seraient affectés à certaines préfectures. FO souhaite donc connaître les suites de ce dossier. Les remontées de certaines préfectures sont toujours les mêmes, puisque certaines ont dû fermer et donc n'assurent plus l'accueil du public. Une nouvelle version de l'application devait aussi être mise en place au mois de juin. FO souhaite donc avoir quelques éléments d'information et réunir de nouveau, si nécessaire, le comité de suivi.

Le secrétaire général souligne que sur le SIV, quelles que soient les difficultés, les objectifs fixés ont été tenus. En effet, 95 % des voitures neuves sont immatriculés par des partenaires privés et chaque semaine ou mois qui passent, le poids des partenaires privés augmente à 27 % pour l'immatriculation des voitures d'occasion. Le système fonctionne, mais à un prix élevé pour le ministère qui avance pas à pas de manière pragmatique.

A l'occasion des cas particuliers qui se révèlent ici et là, des équipes de collaborateurs sont envoyées sur site. Le plus souvent, il est constaté des difficultés d'organisation dans les services concernés.

Des évolutions techniques sont prévues qui seront déployées. La nouvelle version sera vigueure d'ici quelques jours sous la version n°2 sur le concept d'une réduction du nombre d'écrans passant de 10 à 5, et qui réponde à un des sujets d'ergonomie importants qui avaient été évoqués. La liste des vacataires par région sera transmise prochainement. Le secrétaire général a dit regretter également que la part des partenaires privés soit encore insuffisante et n'est pas encore suffisamment sécurisé.

Aux interrogations de FO qui souhaite attirer l'attention l'administration sur les informations de la presse de Midi-Pyrénées relayant l'agrément possible de buralistes, le secrétaire général fait savoir qu'il a lancé sur le sujet des personnes dont l'uniforme est de couleur bleu marine, confirmant par la même occasion que l'administration ne serait pas du tout dans la démarche qui consiste à agréer les buralistes.

Fraude documentaire

FO souligne que les agents redoutent d'être responsables d'une fraude qui pourrait affecter les cartes nationales d'identité ou les passeports puisque dans la plupart des cas, ils ne détiennent pas les pièces originales des dossiers. La question est donc posée de la responsabilité des agents ou de l'administration. Dans l'affirmative, FO souhaiterait qu'une information soit donnée aux agents.

Le secrétaire général indique que telle que la question est posée, c'est l'administration qui endosse cette responsabilité. C'est un thème important, avec un dispositif organique en relation notamment avec les policiers, et un dispositif de formation. C'est un sujet de préoccupation, dans la mesure où le ministère de l'Intérieur compte beaucoup sur la carte nationale d'identité électronique pour éviter le risque de fraude documentaire.

Pour la formation, l'administration met actuellement au point un dispositif global sur la prévention et la lutte contre la fraude documentaire en partenariat avec la direction centrale de la police aux frontières, la DLPAJ, l'ANTS notamment. Deux volets seront opérationnels au dernier trimestre avec des formations à la lutte contre la fraude documentaire qui seront assurées par le bureau de la DCPAF, et des modules de formation métiers qui touche aux titres par des formateurs pré qualifiés par la SDRF.

CNI passeport, application de la démarche d'optimisation opérationnelle LEAN

Le secrétaire général souligne qu'il s'agit une démarche partagée avec les partenaires privés (cabinet-conseil ...) dont le but est examiner les processus de fabrication de titres, par exemple les passeports, de manière très complète.

Cela concerne l'ergonomie, mais aussi les conditions de travail matériel jusqu'aux procédures locales ou nationales avec une vision très complète du dispositif. Ce dispositif a été mis en œuvre pour les naturalisations en termes de productivité et de satisfaction des personnels.

Cette mesure sera élargie aux cartes nationales d'identité dont les expérimentations ont déjà lieu dans le Var, Pas-de-Calais et Val-d'Oise. Cette méthode sera généralisée à la double condition que les expérimentations menées et le résultat produit soient confortables ou acceptables pour les agents. L'objectif de LEAN est de ne plus avoir de stocks de titres et d'avoir un mode de gestion qui soit économe de telle façon à écarter les gestes ou les actions inutiles.

Contrôle de légalité : effectifs dévolus à la mission, le bilan sur le recentrage de la mission préfectures, logiciel Acte, perspective d'avenir compte tenu des projets de réforme des collectivités territoriales

Pour FO, Joël ROUCHEZ, Conseiller syndical national et membre de ce CTP central, est intervenu en tant qu'expert pour évoquer l'impact des 450 suppressions d'emplois entre 2009 et 2011 induites par les mandats RGPP et la DNO. À ce sujet, il a été demandé la présentation d'un bilan précis devant ce CTP du recentrage du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire.

Joël ROUCHEZ a également évoqué le désarroi très profond des personnels de préfectures et des sous-préfectures en charge cette mission, avec des interrogations sur l'exécution des politiques gouvernementales via les collectivités territoriales. Interrogations également sur l'avenir des agents. Alors qu'il est affirmé une réduction des effectifs sur une mission pourtant prévue par la constitution, cela se traduit donc au niveau local par des départs non remplacés, mais qu'on renforce ailleurs.

Le risque avec la priorisation du contrôle sur certains actes, c'est de ne plus voir forcément les quelques irrégularités qui peuvent se produire. Le logiciel Actes est loin d'être la panacée, car le login et mot de passe pour consulter ce logiciel nécessite toute une série de manipulations préalables. De plus, cela « rame », avec un petit effet SIV. Avec ce système informatique, les actes ne peuvent pas être contrôlés en totalité. De plus, le système entraîne un transfert de responsabilité de l'encadrement vers les agents.

Joël ROUCHEZ a fait remarquer que les agents ne font pas que du contrôle de légalité. Ils répondent aussi à une demande du préfet ou de l'administration ou font du conseil. Tout est prioritaire, et ce qui est

prioritaire, devient lui-même prioritaire. Un indice qui traduit ce malaise a été repris dans un article paru dans la revue Flash Info territoriale. Un agent à la sous-préfecture, c'est bien trop peu, celui qui fait l'interface avec les collectivités locales ne peut pas tout faire. Les élus comprennent finalement que le travail de back-office est réalisé en préfecture.

Sur les craintes concernant l'avenir, si l'accompagnement des collectivités sur les dotations des finances locales paraît inévitable, FO prend acte ministère de l'intérieur que les agents notamment en sous-préfectures ne seraient pas soumis à la mobilité forcée. Peut-on néanmoins s'appuyer sur cette déclaration d'intention.

Enfin, Joël ROUCHEZ pour FO a souligné que les DDI connaissent également une raréfaction des effectifs sur les compétences tels que l'assainissement, l'eau, la voirie. Le maître d'ouvrage budgétaire c'est bien la préfecture. A transférer, le risque est de trop transférer justement.

Le secrétaire général indique qu'il est favorable à un bilan global avec les volets juridiques de restriction du champ du contrôle de légalité, et celui plus technique du déploiement de l'application Actes avec la recentralisation du contrôle de légalité dans les préfectures.

L'administration centrale dans ses réflexions globales sur le contrôle de légalité a confirmé être dans une démarche de priorisation des missions. Si le contrôle de légalité est fixé par la constitution, Monsieur COMET a confirmé que les préfectures devaient en cerner le périmètre pour se concentrer uniquement sur les actes jugés prioritaires. L'essentiel n'est pas volumineux. Le contrôle budgétaire peut être réalisé par des agents de la DGFIP qui peuvent faire ce contrôle aussi bien que les agents des préfectures, eux-mêmes d'ailleurs se renforcent également sur le plan juridique.

Risques psychosociaux

Sur les risques psychosociaux, l'administration indique qu'une réunion est prévue le 29 juin prochain. À suivre donc.

Bonnes vacances à ceux qui partent.

