



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

Comité technique central et préfecture jeudi 19 janvier 2012 à 15 heures

Pour ce début de l'année 2012, et en préambule, le secrétaire général, M. Michel BART, indique que le ministère retrouve plusieurs chantiers importants pour les préfectures et sous-préfectures.

Avant d'aborder l'ordre du jour, M. BART s'est employé à rappeler un certain nombre d'engagements pris lors des derniers comités techniques paritaires qui se sont tenus à la fin de l'année 2011.

1^{er} engagement : les instructions aux préfets et chefs de service relatives à la mise en place des nouveaux CT et CHSCT ont été transmises avant le 1^{er} novembre 2011 soit respectivement les 28 octobre et 30 octobre 2011.

S'agissant des CT, la circulaire de la DGAFP sur le fonctionnement et les attributions est en cours de concertation avec les organisations syndicales.

Le règlement intérieur type du comité technique transmis, voici de cela quelques jours, au ministère, a permis d'engager la concertation avec les organisations syndicales pour l'actualisation au niveau central et au niveau local.

2^{ème} engagement : a été présenté le 3 janvier 2012 aux organisations syndicales le projet de convention entre le ministère et le CNAS. Ce texte a d'ailleurs été amendé sur plusieurs points, et a été signé par le ministre lors de l'installation du CNAS le lundi 9 janvier.

3^{ème} engagement : Sur les risques psychosociaux ont été pris trois séries de mesure :

- 1) une réunion de la cellule nationale de suivi du plan de prévention installée le 12 janvier.
- 2) la poursuite de la réflexion au vu des pratiques locales, qui a permis de compléter la formation. Des sessions de formation des référents départementaux seront organisées au cours du 1^{er} semestre 2012 pour parachever en particulier les besoins exprimés par les préfectures. Par ailleurs, ces fiches de bonnes pratiques issues des retours d'expérience sont déjà accessibles sur Intranet depuis le début de l'année.
- 3) a été introduite, dans la rubrique conduite du changement dans le plan national de formation, la formation systématique aux risques psychosociaux pour les membres du CHSCT et pour les agents du ministère lors des stages de prise de fonction.

En complément de ces engagements, l'administration centrale a observé les pratiques des autres périmètres ministériels. L'exemple de la RATP a été également cité avec à sa tête, Paul PENY, ancien DRH du ministère. Il a d'ailleurs été admis de rapprocher les travaux engagés entre la RATP et le ministère. Au-delà des points d'accord, et de la question des suicides, une approche plus globale a été convenue sur l'organisation du management, et sur la conduite et l'accompagnement des changements.

L'administration centrale envisage aussi de lancer un appel d'offres pour mettre en place un dispositif d'accompagnement et d'appui à l'administration centrale par un cabinet spécialisé et aussi aux acteurs territoriaux qui viendraient conforter cette démarche. Cette mesure pourrait permettre de faire bénéficier d'expériences qui ont réussi hors champ du ministère.

4^{ème} engagement : le secrétaire général a rappelé que l'engagement concernant le volet spécifique d'inscrire les sous-préfectures au cœur du plan national de formation et de soumettre ce sujet à la concertation a été tenu et fera d'ailleurs l'objet d'un débat au sein du présent CT.

5^{ème} engagement : une démarche dédiée de formation a été entamée pour le renforcement de la professionnalisation des personnels techniques, mais aussi pour les épreuves des examens professionnels du nouvel espace indiciaire (NES) en concertation avec les organisations syndicales dans le but d'organiser de nouvelles préparations dans le cadre d'une offre de formation cohérente.

6^{me} engagement : Le secrétaire général a rappelé l'engagement d'une réunion au moins une fois par trimestre avec les représentants des assistants des services sociaux avec le sous-directeur concerné pour évoquer tous les sujets de préoccupation à la suite de la suppression du CTP spécial. Cette réunion, aux dires du secrétaire général, particulièrement fructueuse, a eu lieu le 18 janvier. D'autres réunions devraient se tenir au même rythme.

7^{me} engagement : une instruction du 9 janvier a été transmise aux préfets pour leur demander de veiller à la coordination entre départements voisins sur les horaires d'ouverture des services d'accueil au public notamment pour le SIV. Les préfets en avaient déjà été informés lors de la réunion qui s'était déroulée à la mi-décembre au ministère afin qu'il procède si nécessaire à une approche plus coordonnée au sein d'un même bassin de vie.

8^{me} engagement : une réflexion a été engagée sur la conception du dialogue social dans les SGAP. Le directeur des ressources humaines qui a tenu deux réunions de travail avec la DRCPN organisera dans les prochaines semaines une première entrevue de concertation avec les organisations syndicales.

Le secrétaire général a fait savoir que si le respect des engagements a pu être tenu, c'est grâce aux équipes du secrétariat général qu'il remercie pour le travail accompli.

À la suite de cela, FORCE OUVRIERE a donné lecture d'une déclaration préalable en réaction aux propos relevés dans un article de la revue "Acteurs publics" paru le 16 janvier dernier intitulé "Des nocturnes dans les préfectures".

Le secrétaire général indique qu'il a découvert cette affaire grâce à FORCE OUVRIERE, et souligne qu'une partie de cette déclaration préalable répond en partie à cet article puisque le besoin d'accueil est déjà traité dans d'autres services. Il précise qu'il n'y a aucune volonté de la part de l'administration pour organiser des nocturnes.

FO a tenu à rappeler son intervention effectuée auprès du DRH, le soir même, après les premières remontées du terrain.

Le secrétaire général souligne qu'ACTEURS PUBLICS n'est pas le « journal officiel ». L'article mentionne un courrier publié au JO avec demande au Premier ministre de prendre un arrêté ministériel, alors que ce n'est pas dans ses compétences. Le secrétaire général tient à réaffirmer qu'il ne travaille pas à cette proposition et considère qu'il ne faut pas lui apporter plus d'importance.

FO a également demandé que les points n°2 et 3 (*évolution des emplois budgétaires des préfectures pour 2012 et présentation du plan de formation destinée aux personnels des sous-préfectures*) inscrits en communication à l'ordre du jour soient soumis au vote compte tenu des nouvelles dispositions introduites par les textes sur les comités techniques.

L'administration a fait savoir que le point n°2 a été inscrit en communication pour tirer les conséquences des nouvelles compétences des comités techniques, et plus particulièrement des dispositions du dernier alinéa de l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 : « *Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques.* ».

Le point n°2 n'est pas un sujet GPEC qui est plus en lien avec la question des emplois sur le plan qualitatif qui figure d'ailleurs dans le bilan social, mais aussi en lien entre emploi et compétence.

Pour le point n°3, l'administration s'est effectivement posé la même question en référence à l'item 6 de l'article 34 qui prévoit une disposition assez générale : « *Les comités techniques sont consultés, (...) sur les questions et projets de textes relatifs : (...) 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;* ».

L'administration a tenu à reconnaître que l'interprétation peut être valable dans le sens indiqué par les représentants du personnel FO, car le sujet est bien celui de la formation et du développement des compétences, et donc soumis à l'avis du comité technique.

Le secrétaire général a donné alors son accord pour l'organisation d'un vote sur le point n°3.

En revanche, sur le point n°2, et compte tenu de l'analyse juridique précitée, les emplois budgétaires ne peuvent pas faire l'objet d'un vote en comité technique. En effet, le décret mentionne des décisions à caractère budgétaire lesquelles sont votées par le Parlement qui définit un cadre contraint, contrairement au 3ème alinéa de l'article 34 sur la GPEC : cartographie des emplois, répertoire interministériel des métiers, etc, matières qui peuvent, en revanche, évoluer dans le cadre d'une concertation.

POINTS EN COMMUNICATION

Point n°1 : présentation du bilan social de 2010

Le bilan social 2010 retrace toutes les données consolidées des périmètres d'affectation des personnels du ministère de l'Intérieur.

Ce document permet une vision consolidée des effectifs par corps et par service d'emploi, les mouvements de tous les personnels, les rémunérations, la formation, les conditions de travail, l'action sociale. Une partie évoque les relations professionnelles, mais aussi les sanctions disciplinaires. L'administration mise sur cet exercice pour davantage harmoniser ou apporter un peu plus de commentaires.

FO souligne qu'il s'agit d'une publication très intéressante, et qui de plus, concerne l'ensemble des périmètres. Toutefois, quelques pistes d'amélioration pourraient être prévues pour l'année prochaine en traitant de manière égale l'ensemble des trois périmètres.

Par ailleurs, d'autres questions avaient été évoquées lors de la réunion préparatoire en particulier dans la présentation des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des personnels civils pour le périmètre gendarmerie, mais aussi sur le recrutement des personnels handicapés. Par ailleurs, FORCE OUVRIERE observe que les résultats des dernières élections professionnelles ne correspondent pas à ceux qu'il a obtenus.

Concernant les rémunérations page 119, et plus particulièrement sur l'indemnité temporaire de mobilité où il est indiqué qu'aucun dossier n'a été présenté en 2010 et notamment en rapport à une réclamation de FO pour les personnels de Saint-Pierre-et-Miquelon, le DRH souligne la demande de réunion interministérielle effectuée depuis peu par le cabinet du ministre restée sans réponse à ce jour.

En réponse à FO, le taux de promotion et les entrées dans les corps par détachement, sont des données qui sont prises en compte, depuis plusieurs années.

En toute hypothèse, si le taux de promotion est inférieur sur la base du mode de calcul relatif aux effectifs du corps, des mesures de sauvegarde prévoient la retenue du taux le plus favorable.

Sur le jour de carence, une circulaire devrait balayer tous les cas de figure y compris le passage en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.

Sur la répartition en pourcentage par catégorie, la valeur absolue peut être effectivement communiquée, mais l'intérêt du pourcentage rappelle l'administration, c'est de donner des indications sur l'évolution du pyramidage des corps à la fois au niveau national, et dans le sens d'une harmonisation entre départements et entre régions.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la DNO, l'administration essaye de faire évoluer les effectifs de la catégorie A et de la catégorie B et dans une moindre mesure la catégorie C en fonction de l'évolution des missions assignées aux préfetures. L'intérêt d'une présentation en pourcentage permet d'apprécier la part respective de chacun des corps.

Pour le DRH, les remarques sur la présentation du bilan social lui paraissent pertinentes même si cela requiert plus de travail, mais la recherche de la lisibilité est essentielle pour fonder les analyses.

Ont été évoquées aussi les analyses comparées sur les trois dernières années. Le DRH a fait observer qu'une étude demande une perspective, et non pas une analyse sur une année pleine. Pour cela, le choix du type d'indicateurs est primordial, mais sur le principe, le DRH y est favorable sans pour autant que cela soit systématique. Le bilan social doit pouvoir intégrer également un index des principaux termes recherchés.

Sur les départs à la retraite, Monsieur Philippe CASTANET, sous-directeur de l'administration territoriale, souligne qu'il y ait eu 1000,1 ETP en 2010, et en 2011, 1028 ETP.

Les prévisions étaient de 1040 en 2010 et de 866 en 2011, chiffres supérieurs à ce qui étaient prévus, alors que les prévisions initiales du triennal tournaient autour de 1050 ETP.

Le seul événement considéré comme significatif s'est produit en 2009 avec 690 ETPT départs à la retraite où l'administration en attendait à peu près 900. C'est l'année où il y a eu vraiment un ralentissement net de départs à la retraite.

L'année 2012 devrait encore enregistrer 1000 départs à la retraite, pour autant les sommes prévisionnelles des préfectures doivent être de l'ordre de 880. L'administration anticiperait plutôt autour de 1000 parce que le nombre de personnes qui atteignent l'âge limite devient plus important.

Un plein régime de départ à la retraite, en rythme normal, serait de l'ordre de 1200. L'élaboration d'un budget doit tenir compte des chiffres exacts sur les départs ou les intentions déclarées.

Globalement, on part plus jeunes dans le Nord que dans le Sud de la France. Malgré tout, il existe une hétérogénéité importante des comportements par rapport aux départs à la retraite et aux classes d'âge que l'on soit homme ou femme, et la somme de ces comportements très diversifiés conduit à une masse relativement constante.

À la demande de FO, seront mentionnés au bilan social, les CAIOM, les directeurs ainsi que ceux affectés par voie de détachement sur les emplois de CAIOM etc.

Point n°2 : évolution des emplois budgétaires des préfectures pour 2012

M. Philippe CASTANET, sous-directeur de l'administration territoriale, a souligné la diminution du plafond d'emploi des BOP entre 2011 et 2012 à moins -1,69 % soit un point de mieux que l'année précédente (-2,66 %).

L'exercice a été un peu particulier à partir du moment ont été alloués des renforts spécifiques pour préparer la mise en place de l'application AGDREF 2. Ces renforts ont été dissociés de façon à ce que la ventilation apparaisse clairement.

Ces renforts s'établissent à 108 sur un total de 110. Deux n'ayant pas été encore attribués. AGDREF 2 entrera en vigueur progressivement. D'ailleurs, il n'est pas exclu une seconde tranche de renforts en 2013.

Les plafonds d'emploi sont présentés par BOP puisqu'en fait, c'est dans l'exécution que la ventilation départementale est connue, c'est du reste l'objet du bilan social de faire apparaître la localisation des agents.

Il appartient au responsable du BOP régional avec les préfets de département de ventiler les emplois y compris dans les fonctions mutualisées interdépartementales ou régionales ce qui donne une lecture plus complexe notamment avec les fonctions mutualisées qui peuvent être définies au niveau régional en particulier.

Au-delà du fait que ce sont des renforts supplémentaires, les renforts AGDREF 2 sont destinés pour les besoins les plus lourds principalement pour deux raisons.

Premièrement, c'est évidemment la préparation à l'arrivée d'AGDREF 2 donc essentiellement à la résorption des stocks, et à la réorganisation de l'accueil notamment.

Deuxièmement, contrecarrer l'effet 'choc' dû à la réinternalisation, qui dans certains départements, nécessite une aide où habituellement peu de dossiers sont à traiter. Autrement dit, lorsqu'une préfecture traite peu de dossiers, et que tout d'un coup survient une population même réduite, il y a inévitablement un effet de réorganisation qui nécessite un appui.

Il a été choisi de concentrer ces renforts où le risque de files d'attente, à certaines heures de la journée, peut s'avérer être une difficulté. Ces renforts n'ont pas été répartis au prorata du nombre d'étrangers recensés dans chaque préfecture. C'est le risque de files d'attente qui a été pris en compte. C'est donc : Lyon, Grenoble, Marseille, la région parisienne et l'Île-de-France où les risques de files d'attente sont les plus élevés.

L'administration centrale a une parfaite connaissance des flux d'étrangers reçus par site, le nombre d'agents en congé maladie est également pris en compte pour mesurer la tension sur le guichet.

Il n'a pas été mis de renforts en outre-mer en raison de la problématique étrangers qui est assez particulière et qui n'est pas la même qu'en métropole. L'administration préfère s'adapter, et plutôt travailler avec des emplois dits classiques.

Sur la diminution des emplois en 2012, celle-ci est à comparer avec les départs en retraite, c'est-à-dire à 880 estimés de manière certaine par les préfectures, mais selon l'administration centrale, cette évaluation tourne plutôt autour du millier qui partira en 2012 avec un schéma d'emplois fixés à : -365.

A été également précisé que les emplois concernés actuellement par les activités du CNAPS figurent dans les budgets des préfectures, et continuent de l'être, sauf qu'au cours de l'année 2012, les agents ne travailleront plus pour la sécurité privée tout en demeurant dans la préfecture.

Ce ne sont donc pas des emplois CNAPS proprement dits, lesquels sont créés par ailleurs pour cet établissement public.

La structure catégorielle d'âge des BOP rend les comparaisons hasardeuses. En effet, il y a des BOP qui ont exactement la même masse salariale en apparence, mais qui en réalité ont des effectifs relativement différents.

À la question de la vacance d'emploi contraint par la capacité du programme, les crédits du titre 2 actuellement ne permettent pas aujourd'hui, compte tenu des évolutions structurelles (plus de A et de B moins de C), de rémunérer à 100 % en année pleine le plafond d'emploi.

Certaines préfectures ont des structures qui permettent la rémunération du plafond d'emploi qui leur est alloué, mais surtout il n'y a pas d'effet d'accumulation, ou de dégradation du taux de couverture. La baisse du nombre d'emplois, telle qu'elle est prévue, ne doit pas s'aggraver.

L'administration serait très attentive au fait que les BOP n'évoluent pas de manière négative. Chaque fois que l'effet ressenti de la baisse d'emplois est supérieur à celle qui est contractualisée, l'administration centrale interviendrait pour en améliorer la situation.

Par ailleurs, l'administration s'est défendue d'avoir rendu 60 emplois. Elle a constaté en fin de gestion que sans une astuce technique budgétaire, elle aurait restitué une somme équivalente à 60 emplois. C'est 2 pour 1000 du plafond d'emploi, ce qui serait assez infime. Autrement dit, l'administration est en capacité à ajuster ses calculs à moins d'une journée de rémunération. Le programme, voici de cela quelques années, tournait autour de 15 à 20 millions de crédits inemployés ce qui équivaut au bout du compte à beaucoup plus d'emplois.

En 2008, la DMAT avait mené un rebasage général des BOP et en particulier sur les modalités de calcul, les BOP étant d'ailleurs départementaux à ce moment-là.

L'administration a recalé au coût moyen les emplois de façon à ne pas pénaliser les préfectures qui avaient une structure plus âgée. Depuis lors, sont intervenues des décisions de gestion. Certaines préfectures ont dû être accompagnées par l'administration centrale qui a imposé un repyramidage par rapport à un faible taux d'encadrement. Pour les autres, ce sont les choix de gestion qui reviennent aux préfectures.

D'une manière générale, Monsieur CASTANET a dit être attentif aux situations qui présentaient des différences importantes entre départements qui pouvaient être à l'origine de tensions dans les BOP.

Point n°3 : présentation du plan de formation destinée aux personnels des sous-préfectures

Cette démarche à destination des personnels de sous-préfecture s'est révélée nécessaire compte tenu des changements importants intervenus dans les missions prévues dans le cadre de la directive nationale d'orientation avec notamment le développement local, la sécurité des populations, le dialogue avec les élus et la vie institutionnelle.

Par ailleurs, avec ce plan de formation spécifique, c'est aussi le besoin de prendre en compte les spécificités des personnels des sous-préfectures, qui pour beaucoup d'entre eux, sont sur des tâches d'exécution, et ont une relative faible mobilité, avec parfois un sentiment d'isolement.

Ce plan est articulé en deux modules prévus du reste dans le plan national de formation, qui plus est, n'est pas remis en cause.

Des modules ont été bâtis spécifiquement pour les personnels des sous-préfectures. Le public ciblé concerne l'ensemble des agents des sous-préfectures toutes catégories confondues. Les modules sont ouverts à la filière technique même si ce point doit faire l'objet d'un traitement particulier.

Ce plan de formation a fait l'objet d'une démarche concertée dans la mesure où il y a eu une consultation des sous-préfets et des préfets pour identifier les besoins, mais aussi associe les différents acteurs du réseau de la formation. En amont, la concertation a été organisée également avec les représentants du personnel à travers des réunions de travail.

Sa mise en œuvre est déconcentrée localement même si le pilotage est national. La plupart des modules sont organisés au niveau départemental, au plus près des agents, et pour des durées relativement courtes qui n'excéderont pas, dans la mesure du possible, deux jours pour prendre en compte justement les caractéristiques propres des personnels des sous-préfectures en termes de mobilité.

Par ailleurs, cette démarche est en liaison avec les missions, et est proposée en trois temps.

Dans un premier temps, le préfet détermine les missions principales qui seront exercées la sous-préfecture pour les prochaines années. Dans un second temps, ce cadrage se traduira par la constitution d'un plan de formation spécifique pour la sous-préfecture qui peut-être associée éventuellement à un projet de service. Dans un troisième temps, un programme individuel de formation sera finalisé pour les agents sur une période plus ou moins importante.

Pour éviter les difficultés d'application de ce plan, une expérimentation portera sur 11 sous-préfectures (*Valenciennes, Draguignan, Lorient, Bernay, Nyons, Dinan, Belley, Céret, Briançon, Florac, Sélestat*) choisies en fonction de critères considérés comme objectifs par l'administration avant sa généralisation.

Il semble qu'il y ait la possibilité d'ajuster le plan en fonction des retours de cette expérimentation. Considéré comme non exhaustif, il pourrait progresser avant tout en fonction du caractère évolutif des besoins puisque ce n'est pas le seul dispositif existant.

En effet, les personnels de sous-préfecture peuvent bénéficier de formation au titre notamment des autres modules figurant dans le plan national de formation présentée le 6 octobre 2011, et profiter aussi de modules prévus spécifiquement dans les plans régionaux de formation .

Sur le contenu de ce plan de formation spécifique, 25 modules répondent à 3 types de besoin. Le premier besoin concerne la consolidation des compétences fondamentales selon 3 axes avec la connaissance de l'environnement institutionnel local, le renforcement de savoir-faire de base notamment autour de la conduite de projet, enfin des actions personnalisées pour tous les agents qui en feraient la demande.

Le deuxième besoin cible les compétences métiers avec quatre axes définis dans le plan concernant la sécurité, la sécurité publique et la sécurité civile, ensuite l'encadrement des activités réglementaires, les formations juridiques spécialisées en matière d'environnement et de droit des collectivités locales en particulier, et enfin le développement local qui figure dans les priorités attribuées aux sous-préfectures dans le cadre de la DNO.

Le troisième type de besoin porte sur l'accompagnement par des formations actions organisées en fonction des exigences locales, possibilité d'ailleurs ouverte dans le cadre du plan national de formation dans sa quatrième partie.

Pour ce qui concerne le calendrier, les modalités sont les suivantes :

Fin janvier, transmission du plan et de la circulaire à l'ensemble des préfets.

Février, définition du plan de formation des sous-préfectures expérimentatrices.

Mars, la campagne des entretiens professionnels doit permettre de définir un programme individuel de formation pour chacun des agents.

Avril, début des premières formations, la généralisation est prévue pour le second semestre.

FO a tenu à souligner que ce plan de formation est une bonne initiative pour les agents des sous-préfectures, et rappelle à cette occasion, les inquiétudes liées aux évolutions à venir avec en particulier la crainte que les sous-préfectures ne deviennent des coquilles vides.

Compte tenu de la mise en place de ce plan, FO remémore sa proposition de voter sur le document présenté.

Un regret toutefois, ce plan de formation ne s'adresse pas aux personnels des résidences et aux personnels techniques, alors que la demande en avait déjà été formulée à l'occasion du plan national de formation.

Pour l'accès à la formation, FO souhaite que l'information adressée aux sous-préfets et préfets mentionne les facilités qui doivent être accordées aux agents.

Par ailleurs, FO demande à ce qu'un point soit effectué avant la généralisation.

Concernant la fiche d'entretien d'évaluation du plan de formation remise à chaque agent dans les 11 sous-préfectures expérimentatrices, FO souhaite que la démarche soit accélérée puisque certaines sous-préfectures ont déjà débuté la procédure d'évaluation.

FO a également demandé la tenue d'un groupe de travail sur le thème des sous-préfectures à l'horizon 2015.

En réponse à FO, le secrétaire général a indiqué que sur le choix des sous-préfectures, la première difficulté a été de bâtir un plan de formation pour les agents compte tenu de la diversité des situations rencontrées.

Après réflexion, il est apparu la nécessité d'une expérimentation parce que c'était le meilleur moyen d'avoir un plan le plus construit possible, et puis testé à la réalité du terrain pour s'assurer qu'il fonctionne avant de le déployer.

Les sous-préfectures ont été choisies en fonction de la diversité des catégories et des effectifs.

Il a été tenu compte également des préfectures qui ont déjà appliqué la directive nationale d'orientation, et qui avaient auparavant tiré un certain nombre de conséquences en se formant dans les dispositifs de base ou en accompagnant les agents, les préfectures qui n'avaient pas mis en œuvre la DNO ni fait des efforts en termes de formation.

Ont aussi été tenues compte les spécificités de certaines sous-préfectures placées sur le littoral, ou en zone de montagne ou à proximité d'une zone frontalière, mais également de la dynamisation des équipes susceptibles de porter cette expérimentation, etc.

Sur les entretiens d'évaluation, la sous-direction de la formation a déjà pris contact avec les sous-préfets concernés de manière confidentielle pour appeler leur attention sur la nécessité de temporiser sur l'entretien individuel d'évaluation de manière à éviter les difficultés qui ont pu être rencontrées et pointées du doigt par FO en cours de séance.

En réponse à FO sur la question de savoir si les agents pourront partir en formation, le secrétaire général a répondu que cette situation ne devrait pas se poser si le plan est bâti sous l'égide des autorités préfectorales. Sauf cas de force majeure, la structure devra fonctionner de telle sorte que les agents puissent se former.

De même, sur les questions relatives à l'organisation des services de l'État dans le département, les membres du corps préfectoral où les chefs de bureau de coordination interministérielle pourront intervenir sur ce thème.

L'expérimentation qui sera menée au cours du premier semestre privilégie certes l'échelon départemental, mais l'administration centrale n'exclut pas d'essayer ce plan de formation spécifique au niveau d'une région.

Sur le calendrier, avant la fin du premier semestre de 2012, un bilan d'étape devrait faire le point de cette expérimentation, même si les formations ne se sont pas toutes déroulées, pour tenir compte de toutes les difficultés rencontrées dans l'élaboration du plan de formation de façon à pouvoir réajuster le tir en tant que besoin.

Sur l'affaire du comité de suivi, le secrétaire général a indiqué qu'il n'était pas mandaté pour organiser un groupe de travail sur les sous-préfectures, néanmoins, souhaite prendre un certain nombre d'engagements sur des sujets de fond. Il confirme une réflexion sur ce que pourraient être les missions du sous-préfet en 2015 - 2016, inscrite au séminaire des sous-préfets et menée par Madame Nathalie COLIN, sous-directrice des personnels à la DRH.

L'administration centrale y travaille donc. Le secrétaire général fait remarquer qu'il serait assez volontaire pour en rediscuter au mois de mars parce qu'il y a encore un certain nombre de travaux à finaliser sur les sujets des sous-préfectures à cette échéance. Le secrétaire général propose alors une réunion de travail sur le sujet de manière à faire un point sur la manière dont cette réflexion est engagée.

Au terme des échanges qui ont suivi, les représentants du personnel toutes tendances confondues ont voté favorablement à l'unanimité sur la présentation du plan de formation destinée aux personnels des sous-préfectures.

Point n°4 : point sur le déploiement des services interministériels départementaux des services d'information et de communication SIDSIC

Monsieur LE DEUN, Directeur des Systèmes d'Information et de Communication, souligne que les services interministériels départementaux devaient être mis en place dans le courant du 2ème ou 3ème trimestre 2011.

À la suite des craintes exprimées principalement par des agents des DDI à la fois sur le contexte juridique de leur situation statutaire et sur l'exercice de leur métier, ces remontées ont conduit à Jérôme FILIPPINI, Directeur adjoint au secrétaire général du Gouvernement mais qui dirige

également la Direction Interministérielle des Systèmes d'Information et de Communication, à la proposition d'un moratoire à la constitution des SIDSIC. Des discussions ont donc été engagées avec l'ensemble des organisations syndicales débouchant sur la diffusion d'une circulaire du 5 décembre.

Aujourd'hui, le SIDSIC est un service placé sous l'autorité directe du secrétaire général de la préfecture. C'est d'ailleurs une orientation qui avait été évoquée avec les organisations syndicales, car dans certains organigrammes des préfectures, certains SIDSIC sont rattachés à la direction des moyens ou de la logistique.

Mais l'enjeu majeur de la profonde divergence de vues avec les organisations syndicales des DDI, restait la mise à disposition. C'est ainsi que la circulaire du 5 décembre leur a donné satisfaction puisqu'elle réaffirme que les agents concernés sont en position d'affectation d'activité.

Du point de vue statutaire, leur position reste inchangée par rapport à leur positionnement antérieur : avancements, rémunérations, maladie ... De plus, les SIDSIC ont été répertoriés comme des centres automatisés de traitement de l'information (CATI) ce qui permet la perception de la prime informatique pour ceux d'entre eux qui la percevaient.

Les conditions de travail relèvent du service d'accueil donc du règlement intérieur de la préfecture. Depuis le 1er janvier 2012, ces nouveaux services se sont mis en place progressivement. Une première tranche de 29 départements de janvier à fin mars, puis une seconde tranche en avril suivie d'une troisième en juillet.

Après cette présentation, le secrétaire général souligne que cette réforme est stratégique par rapport à l'organisation territoriale de l'État et notamment des préfectures, et a dit regretter que les représentants du personnel des préfectures n'aient pas été associés alors qu'ils étaient aussi concernés que les autres.

L'administration centrale a mobilisé tout particulièrement les préfets et les secrétaires généraux pour les tranches concernés en particulier avec les 29 premiers départements pour souligner le caractère stratégique de ce dossier.

À la suite de ces interventions, FO a tenu à faire remarquer que le règlement intérieur adopté dans les DDI pouvait être plus favorable que celui établi par la préfecture. Cette situation est à l'origine de ces réticences.

L'expert désigné par FO, Bruno PARINAUD, fait valoir que le règlement intérieur le plus favorable devrait s'appliquer aux agents lorsqu'ils sont affectés en SIDSIC à 0,50 ETP et à 0,50 ETP sur une autre mission en DDI.

Sur les effectifs, quel est le nombre de techniciens nécessaires pour une tâche. Aujourd'hui, il existe des disparités qui vont du simple au double pour des préfectures similaires. Cela peut poser des difficultés au moment de regrouper les sites.

Sur certains départements, il sera impossible de regrouper ou de déplacer entre les sites des agents trop peu nombreux sur plusieurs compétences c'est-à-dire en capacité de travailler sur plusieurs systèmes, même si le SIDSIC prévoit des pôles transversaux .

L'urgence de recréer un effectif de référence paraît devoir s'imposer ne serait-ce que pour évaluer le nombre de techniciens par poste de travail.

Sur le volet formation, les métiers sont complètement différents d'un ministère à l'autre, car les applications ou les directives sont distinctes. Au ministère de l'Intérieur, les contraintes (continuité gouvernementale, chiffre...) n'existent pas dans les autres ministères ce qui peut poser des difficultés de nature fonctionnelle.

L'autre difficulté posée par le regroupement des services, c'est le morcellement des réseaux. D'un point de vue technique, les budgets devraient permettre d'intégrer un réseau ou un système unique. C'est la seule approche permettant d'avoir d'un service efficient.

Autre sujet de discussion, comment le positionnement du SIDSIC dans l'organigramme sera présenté dans les DDI. Comment ces directions présenteront-elles leur service informatique dans leur organigramme ?

Dans ce nouveau service, avec les chefs de pôle, quel sera le positionnement d'un adjoint au SIDSIC en termes de primes, de rémunération, etc.

Demain, le nombre d'agents qui interviendront en cas de problème sur le réseau informatique sera doublé voire triplé, mais les postes de travail à dépanner aura lui augmenté de manière significative avec l'extension du parc.

Enfin et pour conclure, Bruno PARINAUD, pour FO, relève qu'au ministère de l'Intérieur, un décret de 1996 restreint le nombre de primes informatiques dans les CATI de préfectures. Monsieur LE DEUN et la sous-directrice des personnels, Madame COLIN répondent qu'ils ont effectivement repéré ce texte.

En attendant, pour FO, le projet de rattachement du SIDSIC sous l'autorité directe du secrétaire général est au final une très bonne perspective.

Monsieur LE DEUN a souhaité rappeler que les agents des préfectures sont sous le régime de l'affectation en DDI depuis deux ans et inversement, et estime, pour l'évocation du règlement intérieur qu'il n'avait pas soulevé des problèmes insurmontables.

Si d'aventure, il y avait des difficultés pour l'exercice des missions, Monsieur LE DEUN suggère au secrétaire général la remontée au niveau national des cas particuliers pour pouvoir travailler non pas sur le règlement intérieur de la préfecture, mais sur un principe d'exception bénéficiant aux agents des SIDSIC. En tout état de cause, ces situations particulières seront à examiner au cas par cas.

Point n°5 : point sur l'avancement du projet FAETON

FAETON figure parmi les projets importants en termes financiers et humains justifiés par la mise en œuvre de la troisième directive européenne n°2006-126 du 20 décembre 2006 relative au permis de conduire sur l'harmonisation des règles de gestion au sein de l'Union européenne. La transposition de cette directive a d'ailleurs été effectuée par le ministère chargé des transports par le décret n°2011-1475 du 9 novembre 2011.

La refonte de l'application dite système national du permis de conduire (SNPC) va donc déboucher sur cette nouvelle application informatique qui sera interfacée avec les applications informatiques des autres ministères concernés, mais également les écoles de conduite, les centres agréés organisant des stages de sensibilisation à la sécurité routière .

Les nouveaux titres dont la gratuité sera maintenue devront être délivrés dès le 19 janvier 2013 et seront renouvelés tous les 15 ans.

À partir de janvier 2013, le permis de conduire sera renouvelé tous les 15 ans. Néanmoins, l'Union européenne ne dit pas que le stock devrait l'être dès 2013. Cela fait près de 40 millions de permis qui seront repris. Tous les permis dans l'actuel FNTPC seront repris dans FAETON avec de nouvelles catégories créées en particulier la catégorie AM pour la conduite des cyclomoteurs de moins de 50 cm³.

Une communication d'informations à destination du grand public sera entreprise.

Un comité de pilotage de l'application a été mis en place sous de l'autorité de Monsieur LEVAYE, directeur de projet.

Pour les personnels des préfectures et des sous-préfectures, les dossiers des conducteurs ne seront plus saisis puisque la numérisation des dossiers sera réalisée par les autos-écoles. Il ne subsistera que la fonction de contrôle des dossiers. En fin de procédure, la remise du permis de conduire s'effectuera par la voie postale.

S'agissant des commissions médicales, l'utilisateur sera accueilli dans le réseau des médecins agréés, qui dès 2012, saisiront directement leurs avis dans l'application et non plus comme cela se fait en préfecture.

Monsieur LEVAYE souligne que les préfectures ont été associées aux données des spécifications générales. Actuellement, la démarche en est au stade des spécifications détaillées qui seront achevées fin janvier 2012. Le marché de réalisation est confié à la société CAP-GEMINI qui rédige ces spécifications.

Les préfectures expérimentatrices sont : la préfecture de police, la préfecture d'Eure-et-Loir, la préfecture des Hauts-de-Seine, la préfecture du Val-de-Marne.

Il est attendu un gain de 300 ETPT y compris pour le secrétariat des commissions avec donc un déploiement des agents sur d'autres services. L'activité des commissions médicales va diminuer drastiquement. Les médecins pourront entrer leur avis sous forme dématérialisée dans l'application, mais sans possibilité d'accès à la base.

Les auto-écoles n'auront pas l'obligation d'équipement informatique. Une auto-école équipée scannera et rentrera dans l'application les données concernées.

Les auto-écoles qui ne seront pas partenaires se verront dans l'obligation de transmettre les documents au centre technique de numérisation basé dans le département de la Mayenne qui retournera les informations aux préfetures.

Les dossiers papier seront conservés par les CTN et archivés. Ainsi, il y aura plus de dossiers gérés par les agents ce qui se traduira par un gain de place.

Monsieur LEVAYE souligne que tout un volet sur le changement est préparé pour le second semestre pour mise en application dès 2013.

C'est donc une opération délicate qui n'est pas à l'abri de difficultés. À l'instar du SIV, l'administration se réserve le droit de retarder la mise en œuvre si le projet n'est pas sûr. Aujourd'hui, c'est 2 millions de titres délivrés avec évidemment un vrai sujet de vie quotidienne.

Point n°6 : point d'étape sur le projet de raccordement du ministère de l'Intérieur à l'opérateur national de paye

L'opérateur national de paye résulte d'une démarche interministérielle pour mettre en œuvre la gestion informatique de la paye. Le raccordement à l'opérateur national de paye se traduira pour les gestionnaires à notamment à un meilleur suivi des ETPT et de la masse salariale.

L'ensemble des ministères est concerné. Pour le ministère de l'Intérieur, la démarche est portée par le secrétariat général. Le calendrier interministériel prévoit que tous les ministères seront raccordés entre 2013 - 2 017 à l'ONP. Le ministère de l'Intérieur fait partie de la deuxième vague de raccordement pour un raccordement prévu pour janvier 2015 ce qui correspond à près de 200 000 payes hors soldes des militaires de la gendarmerie nationale.

Sont prévues la mise en place d'un pilote national de la paye et de 10 pôles d'expertise et de services qui sont des entités ministérielles assureront les payes de tous les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur pour tous les services d'affectation implantés dans le ressort géographique (PESE: 1 PESE de centrale, 2 PESE en Île-de-France, 6 PESE installés à l'échelon géographique zonale, 1 PESE pour les militaires de la gendarmerie nationale.

Le projet comporte plusieurs volets notamment la mise en conformité du SIRH DIALOGUE (passage de DIALOGUE à DIALOGUE 2) en vue de son raccordement au SI paye de l'ONP.

Le déploiement de DIALOGUE 2 prévu pour l'automne 2013. Les travaux préparatoires à l'organisation et au mode de gestion de la paye dans les PESE se mettront en place au premier semestre de 2012.

Pour les préfetures, la paye des agents des préfetures sera transférée dans les SGAP qui les assureront sur DIALOGUE, et verront pour l'occasion leurs effectifs renforcés. Cette opération nécessite la réalisation de 4 phases entre avril 2012 et juin 2013. La première phase concernera les préfetures des Bouches-du-Rhône, de l'Isère, de l'Ille-et-Vilaine, de la Moselle, du Nord et de la Gironde.

Au chapitre des questions diverses, FO a demandé la participation des assistantes sociales aux travaux de la cellule de veille centrale.

Sur le grade à accès fonctionnel (GrAF), le DRH a souligné que le ministère n'avait pas adhéré pour l'instant à cette réforme, car il continue à se poser des questions faisant remarquer que le corps des attachés représente 7600 agents. Il engagera néanmoins avec les organisations syndicales une rencontre à ce sujet après les vacances d'hiver.

Enfin sur le jour de carence, le DRH a fait savoir que l'on était entré dans le droit positif pour l'ensemble de la Fonction publique, et que dans ces conditions, il n'était pas possible de négocier des règles particulières par ministère.

