

PREMIER MINISTRE
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE
DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES
INSTITUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE

SÉANCE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2011

PROCÈS VERBAL

Le comité technique paritaire des directions départementales interministérielles institué auprès du Premier ministre s'est réuni le jeudi 1^{er} septembre 2011 à 10 h 00, salle de la Chapelle, 32, rue de Babylone – 75007 PARIS -, sous la présidence de M. Serge LASVIGNES, Secrétaire général du Gouvernement.

L'ordre du jour de la réunion et la liste des participants figurent en annexes 1 et 2 au présent procès-verbal.

M. LASVIGNES constate que le quorum est atteint.

M. PUIGMAL(UNSA) est désigné en qualité de secrétaire adjoint.

Le Secrétaire général du Gouvernement ouvre la séance en rappelant que le CTP programmé le 28 juin 2011 ne s'est pas tenu, à la demande des organisations syndicales, qui ont souhaité consacrer un temps prioritaire à l'examen de la question de l'adéquation des missions et des moyens.

Il ajoute que, dans le souci de donner tout leur intérêt aux échanges avec les organisations syndicales, une réunion ad hoc s'est tenue le 19 juillet 2011, qui a elle-même débouché sur l'engagement d'organiser deux journées d'études, les 12 et 13 septembre 2011. Ces deux journées seront consacrées à des échanges directs entre les organisations syndicales et les ministères, sous les auspices du secrétariat général du Gouvernement, sur la question de la définition des missions et sur l'articulation entre les missions et les moyens.

Au terme de ces deux journées, le SGG organisera une nouvelle réunion afin de tirer les conclusions de ces échanges.

La réunion de ce jour se place dans le cadre réglementaire du CTP et reprend une partie de l'ordre du jour initialement prévu le 28 juin 2011 :

- examen pour avis du projet d'arrêté relatif à l'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles,
- point d'information sur la création des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC).

Successivement, M. HALLINGER (CGT), M. COSTA (UNSA), Mme ANDRE (CFDT) et M. JANVIER (FO), donnent lecture de déclarations liminaires qui sont jointes en annexes au présent compte rendu.

En réponse à ces interventions, M. LASVIGNES indique qu'il est disposé à échanger de façon approfondie avec les organisations syndicales sur la question de l'adéquation des missions et des moyens, tant que cette approche, qui s'inscrit dans la durée, n'a pas pour effet de différer la prise de décisions qui s'imposent, alors que, dans le même temps, doivent se tenir les dialogues de gestion.

S'agissant de la question structurante des mutualisations, M. LASVIGNES rappelle que la nécessité d'une présence de proximité de l'Etat au plus près du citoyen va de pair avec la nécessité de rationaliser l'exercice des fonctions, notamment des fonctions support, et suppose de développer des formules de gestion mutualisées.

Le Secrétaire général du Gouvernement précise que cette démarche n'est pas propre aux services déconcentrés et que les administrations centrales sont également engagées dans des démarches de modernisation qui reposent sur deux principes : la mutualisation et une approche interministérielle du travail. La force d'un Etat moderne et la défense efficace de l'intérêt général ne peuvent s'accommoder de cloisonnements verticaux. Il ajoute que le rôle de l'Etat ne peut être maintenu et réaffirmé que si ses modalités de travail se modernisent.

M. JANVIER (FO) partage cet objectif, mais conteste les modalités de mise en œuvre des mutualisations retenues dans nombre de cas.

Il rappelle en outre que le travail interministériel était une réalité au niveau déconcentré bien avant la Réate.

M. JANVIER estime que les bénéfices attendus des premières mesures de mutualisation centralisée, en termes d'efficacité et d'économie de moyens ne sont pas démontrés à ce jour.

Il constate que les mesures de mutualisation, telles qu'elles sont mises en œuvre aujourd'hui, conduisent à éloigner certains types d'activités des services bénéficiaires, les amenant à recréer, pour assurer leur fonctionnement, sur leur propre substance « métier », des fonctions perdues au profit des structures mutualisées.

M. JANVIER ajoute que les mesures de mutualisation se sont souvent accompagnées, pour les agents, d'un appauvrissement des métiers qu'ils exerçaient auparavant, du fait notamment de la parcellisation des tâches. Il cite l'exemple des plates formes CHORUS, qui ont du mal à retenir leurs agents et où les recrutements sont particulièrement difficiles.

Il précise que les représentants des personnels sont très vigilants sur ces sujets.

M. JANVIER observe que des formes plus souples de mise en commun d'activités, sous la forme de réseaux de compétences partagés étaient déjà organisées sur le terrain, et qu'elles présentaient le double avantage d'être moins contraignantes et de maintenir les compétences au sein des services.

La mise en commun de compétences ministérielles, au niveau local, est un objectif largement partagé, mais M. JANVIER considère que les modalités de mise en œuvre ne sont pas satisfaisantes, tant leurs conséquences sont négatives sur les effectifs et l'évolution des métiers. Il convient donc de continuer à travailler sur les solutions à apporter à ces questions.

M. HALLINGER (CGT) souscrit aux propos tenus, sur la nécessaire adaptation des services publics aux attentes de la société, qui passe par l'évolution des modes de fonctionnement des structures centrales et locales. Si tout le monde peut s'accorder sur le principe de la modernisation, il convient toutefois de s'interroger sur les modalités de mise en œuvre ainsi que sur la place de la concertation dans le processus.

M. HALLINGER considère que depuis 2007, les décisions politiques en la matière ont été prises dans la précipitation, sans concertation avec les usagers ou les services. Dans ce contexte, il doute que les meilleures solutions aient été retenues.

Il constate que les usagers comme les élus, estiment aujourd'hui que la capacité des services à répondre aux attentes des citoyens a diminué.

Par conséquent, M. HALLINGER se félicite de l'ouverture d'un débat essentiel sur les missions des DDI, centré sur la qualité du service public. Il estime toutefois nécessaire de revoir la démarche RGPP, de sorte que celle-ci ne soit plus conçue comme un dispositif de réduction des effectifs et des dépenses mais comme un dispositif devant conduire le service public à rechercher en permanence, la meilleure réponse aux attentes de la population.

Il insiste sur la nécessité d'organiser ou de réactiver des espaces locaux de débat public, afin que des démarches partagées permettent d'adapter le fonctionnement du service public aux besoins de la société française, dans le contexte européen et mondial actuel.

En réponse à une interrogation de M. JANVIER (FO) formulée dans sa déclaration initiale, relative à la prime de restructuration, M. FILIPPINI précise que le retrait du texte de l'ordre du jour du présent CTP ne constitue pas une remise en cause du dispositif par l'administration.

En effet, ce retrait est lié aux conclusions de l'analyse juridique sur la compétence des CTP en la matière. Il ressort de cette analyse que la consultation des CTP locaux est une formalité substantielle, condition de la régularité du dispositif. Ce cadre présente l'avantage de conférer aux acteurs locaux un rôle essentiel en la matière. Les opérations éligibles qui auront été discutées localement feront l'objet d'une présentation pour information au CTP des DDI qui en fera le bilan régulier.

S'agissant des fermetures de services, M. FILIPPINI précise que l'approche consiste à adapter la structure au volume d'activité. Il insiste sur l'intérêt du débat local, opération par opération, compte tenu de leurs spécificités.

M. HALLINGER (CGT) appelle l'attention du CTP sur les difficultés de mise en œuvre de la circulaire sur le temps de travail, que rencontrent les services dans le cadre de la mise au point des règlements intérieurs locaux. Il propose la mise en place d'un dispositif de suivi.

M. COSTA (UNSA) rappelle la situation de la DDT de la Creuse où il est impératif de renouer le dialogue social.

S'agissant de la DDT de la Creuse, M. FILIPPINI indique que les difficultés, signalées par les représentants du personnel, ont suscité une réaction rapide du Secrétariat général du Gouvernement. Des contacts nombreux ont été pris avec le DDT et le préfet. Le nouveau préfet a reçu personnellement les organisations syndicales. Cette affaire fait régulièrement l'objet d'échanges avec le Préfet.

En réponse à la demande de M. HALLINGER (CGT), M. FILIPPINI indique que l'agenda partagé avec les organisations syndicales sera complété par des points de suivi de la mise en œuvre de la circulaire sur le temps de travail. Il rappelle que le parti a été pris de ne pas élaborer un règlement national, de manière à laisser un espace ouvert de négociation locale. Les points de suivi réguliers seront l'occasion d'examiner les points d'achoppement, d'harmoniser les pratiques si le besoin s'en fait sentir et de répondre au besoin plus général de synthèse.

M. JANVIER (FO) insiste sur la question du temps de travail, au cœur de l'actualité des CTP locaux. Il déplore qu'en l'absence de règlement national, qui aurait pu constituer un cadre de travail plus ouvert au dialogue social, le champ des possibilités offertes par la circulaire, s'est parfois trouvé réduit à une seule. Même peu répandu, ce phénomène mérite d'être signalé au secrétariat général du Gouvernement, où la tenue d'un tableau de bord s'impose.

1- Approbation du procès-verbal du CTP du 17 mars 2011

A la demande de M. MAYER (CGT), la première phrase de son intervention, rapportée en page 7, est modifiée comme suit :

« M. MAYER (CGT) rappelle que l'instruction actuelle sur le temps de travail, dans les unités littorales des affaires maritimes, n'est pas transposable en l'état ».

De même, la dernière phrase de son intervention est modifiée de la manière suivante :

« Il demande qu'une réduction de la durée annuelle de travail soit appliquée au travail de jour à la marée et que les conséquences en soient tirées en terme de recrutements ».

M. MAYER insiste sur le fait que la réduction du temps de travail, pour les unités littorales des affaires maritimes, doit faire l'objet d'un arrêté et non d'une simple instruction. Il considère que les propos tenus par M. LASVIGNES sur ce point, le 17 mars 2011, ne sont pas rapportés de manière assez fidèle.

Mme EYSSARTIER précise que les travaux sur l'instruction relative aux services maritimes se poursuivent.

M. HALLINGER (CGT) estime qu'il convient désormais d'accélérer la prise de décision sur ce sujet récurrent.

Au terme de la discussion, à la demande du Secrétaire général du Gouvernement, la dernière phrase de ses propos rapportés en page 9, est rédigée ainsi qu'il suit : « Enfin, il confirme qu'il est indispensable de mener un travail d'expertise complémentaire sur ces sujets et d'apprécier s'il y a lieu de prendre des mesures réglementaires spécifiques ».

Sous les réserves exprimées plus haut, le procès-verbal de la réunion du 17 mars 2011 est adopté.

2- Examen pour avis du projet d'arrêté relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles.

M. FILIPPINI rappelle que la mise en œuvre d'un dispositif unique d'évaluation dans les DDI s'inscrit dans la dynamique des travaux d'harmonisation RH qui s'attachent en priorité à donner à la collectivité des bases communes de travail et de dialogue, qui bénéficient à la fois aux agents et aux chefs de service.

La diversité des situations actuelles, héritée de l'histoire, n'est pas satisfaisante. Aussi le dispositif d'évaluation tel qu'il est présenté aujourd'hui au CTP constitue-t-il une étape majeure dans le processus d'harmonisation. Le dispositif dont il s'agit repose sur :

- un calendrier commun,
- un support commun,
- des critères communs.

M. FILIPPINI rappelle que le report de l'examen de ce texte, initialement prévu à l'ordre du jour du CTP du 3 février 2011, a ouvert un nouvel espace de concertation, qui a conduit à apporter des améliorations notables au projet initial, notamment pour tenir compte de propositions émanant des représentants des personnels, principalement sur deux points :

- introduction de la référence à la fiche de poste, de manière à mieux prendre en compte les spécificités des métiers techniques, dans la grille d'analyse des acquis professionnels, initialement trop centrée sur les filières administratives (page 9 du guide),
- modification du cadre de proposition des réductions ou des majorations d'ancienneté, dont l'attribution ne relève pas exclusivement du seul évaluateur.

Le dossier dont disposent les membres du CTP comprend :

- le projet d'arrêté relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles,
- le formulaire d'évaluation,
- le guide méthodologique.

Mme PELE exprime l'opposition de fond de la CGT à l'entretien professionnel comme outil de GRH.

Elle fait également part de son désaccord sur les critères d'évaluation se référant aux notions d'expertise et de maîtrise. La grille d'analyse relative au management est également fortement critiquée, à l'exception du management d'équipe.

La CGT considère l'entretien professionnel comme un facteur d'individualisation extrême, dans la gestion des déroulements de carrière et la fixation des rémunérations pouvant avoir pour conséquence une précarisation des revenus des agents.

Mme PELE insiste sur la nécessité de respecter les garanties statutaires des personnels qui s'apprécient dans les cadres ministériels.

Elle demande que l'activité s'évalue bien dans le cadre général de l'organisation et du fonctionnement des services et des objectifs collectifs qui leur sont assignés, tels que définis en réunions de service. Ainsi définis, les objectifs collectifs du service font l'objet de déclinaisons en objectifs individuels. Elle insiste pour que l'appréciation de l'atteinte des objectifs prenne bien en considération la réalité des moyens déployés, au regard des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs. Elle ajoute que, s'agissant des conditions de travail, il est nécessaire de requérir l'avis du CHSCT.

Au nom de la CGT, Mme PELE demande que soient ajoutées au texte, des garanties portant sur :

- la faculté pour un agent, considérant que son entretien s'est mal passé, d'obtenir un nouvel entretien et, à cette occasion, de se faire accompagner d'un représentant du personnel de son choix,
- la durée minimale de l'entretien, estimée à une heure.

Mme PELE précise que, dans le contexte de la RGPP et en cohérence avec la position exprimée en Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, la CGT votera contre le texte.

M. COSTA (UNSA) se déclare satisfait des améliorations apportées au dispositif initial, qu'il souhaite néanmoins voir complété par les amendements suivants :

- prévoir explicitement dans l'introduction du guide de replacer l'évaluation dans le contexte général spécifique des DDI ;

- préciser la durée minimale de l'entretien. Un entretien d'une heure au minimum correspond aux pratiques actuelles constatées en la matière ;

- fixer un nombre raisonnable d'objectifs et veiller à ce qu'il soit différencié en fonction des catégories. Il est rappelé qu'au ministère de l'intérieur, le nombre minimum d'objectifs a été fixé à trois ;

- en cas de changement de supérieur hiérarchique durant la période évaluée, rendre obligatoire la contribution du prédécesseur.

M. WEILAND (expert CFDT) expose que le processus d'évaluation se situe aux confins de l'appréciation d'éléments objectivables sur le travail réalisé et d'éléments plus interpersonnels. Pour tenir compte des risques de dysfonctionnement dans la relation évaluateur/évalué, il estime nécessaire d'introduire dans le dispositif, une possibilité de médiation, en amont de la procédure formelle de recours.

Afin d'éviter des situations de tension préjudiciables au climat de travail, la CFDT propose, dans l'hypothèse où un entretien se serait mal passé, que l'agent évalué puisse bénéficier soit d'un second entretien, accompagné d'un tiers de son choix, soit d'un entretien avec son N+2.

M. WEILAND s'étonne de l'ajout au 2^{ème} alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté, de la mention « sous réserve de dispositions statutaires spécifiques », qu'il estime être en contradiction avec l'objectif d'harmonisation poursuivi. Il considère que la formulation proposée est trop vague et porteuse d'interrogations. Dans un souci de lisibilité, il propose que le texte explicite les exceptions.

Sur les critères d'évaluation, il sait gré à l'administration d'avoir, dans la fiche n° 5 du guide, substitué la rubrique « QUALITES RELATIONNELLES » à la rubrique initialement intitulée « SAVOIR ÊTRE ». Il n'en reste pas moins que M. WEILAND s'interroge sur la subtile frontière entre les éléments professionnels et personnels, qui rend l'exercice d'évaluation si délicat.

M. JANVIER (FO) se félicite du report de l'examen du projet, obtenu le 3 février dernier qui, en ouvrant ainsi une période supplémentaire de concertation, a permis d'apporter de nombreuses améliorations au dispositif initial, telles que :

- la suppression des motifs d'absence pour raison de santé, dont les effets risquaient d'être discriminatoires ;
- l'ajout d'une colonne de commentaires, qui permettront de nuancer et d'enrichir les grilles analytiques de compétences. Cette analyse des compétences ne pouvant en effet, pas se réduire à la sécheresse du positionnement d'une croix dans une grille ;
- l'obligation de replacer les objectifs individuels au sein des objectifs collectifs du service ;
- la révision de grille initiale des compétences et la référence à la fiche de poste, qui constitue un bon compromis. Au-delà de la référence à la fiche de poste, il conviendra de fournir aux évaluateurs, les guides méthodologiques correspondant aux métiers exercés ;
- la suppression de la rubrique relative aux réductions et majorations d'ancienneté.

Au-delà de ce constat, M. JANVIER suggère un certain nombre de pistes d'amélioration supplémentaires :

- étendre au-delà de cinq jours les délais d'échanges prévus, entre l'évaluateur et l'évalué, après l'établissement du compte rendu de l'entretien ;
- modifier les modalités d'appréciation du « sens du service public ». L'appréciation du « sens du service public » sous la forme d'une croix dans une grille à quatre niveaux peut paraître à la fois caricaturale et provocatrice. Il est proposé de remplacer cette rubrique par une appréciation littérale. Cette proposition aurait par ailleurs le mérite de faciliter le travail de la CAP en cas de recours sur cette rubrique.

S'agissant de la mise en œuvre du dispositif, M. JANVIER rappelle son souhait de voir mettre à la disposition des évaluateurs, les guides méthodologiques ministériels relatifs aux compétences « métier ».

Il suggère de supprimer la référence aux majorations d'ancienneté (page 17 du guide) et demande que des recommandations soient données en vue de l'attribution systématique d'un mois de réduction d'ancienneté pour tous.

M. JANVIER demande que la référence à un entretien avec un conseiller mobilité-carrière (rubrique V du formulaire) soit explicitée, de manière à ce que les agents ne perçoivent pas cette offre de manière négative comme une incitation au départ, mais de manière positive, comme un appui dans le cadre d'une démarche d'évolution de carrière et de mobilité.

Enfin, il convient que les évaluateurs soient formés à l'entretien d'évaluation d'ici la prochaine campagne.

Mme NICOLAS (expert CGT), s'interroge sur la notion de « prise en compte dans l'évaluation du contexte des DDI », dans le contexte général de la RGPP. Elle s'inquiète de l'incidence des évaluations sur le régime indemnitaire des agents. Elle rappelle que la répartition des enveloppes indemnitaires fermées conduit à « prendre aux uns pour donner aux autres ».

Mme NICOLAS considère que la référence à la fiche de poste, qui est légitime dans le principe, peut s'avérer inappropriée voire dangereuse, dès lors que les fiches de postes, quand elles existent, peuvent être obsolètes ou incomplètes.

S'agissant de la formation, Mme NICOLAS observe que, du fait du manque d'effectifs, toute absence est préjudiciable au fonctionnement du service, dès lors, les agents partent moins en formation.

Elle ajoute que l'information sur l'offre de formation est dégradée, du fait notamment de la suppression des fonctions support de proximité de type correspondant RH ou correspondant formation.

Enfin, Mme NICOLAS s'inquiète de la limitation du nombre d'objectifs. Elle craint en effet que cette limitation conduise à ne considérer que des objectifs de progrès, sans tenir compte de la réalisation des missions dans le cadre de l'activité normale des agents. Le risque est particulièrement important pour les agents d'exécution, dont il convient qu'ils puissent être évalués sur l'exercice de leurs missions au quotidien. Mme NICOLAS considère la rédaction du guide ambiguë sur ce point.

M. FILIPPINI observe que les interventions des organisations syndicales reflètent la difficulté de l'exercice de synthèse qui a été conduit. La consolidation dans un document unique des héritages ministériels, issus de processus de négociation propres à chaque administration, a nécessité un gros effort de rapprochement et d'harmonisation.

Sous réserve de l'accord du Secrétaire général du Gouvernement, le dispositif peut encore évoluer. M. FILIPPINI propose notamment d'insister dans la note de transmission du guide sur la nécessité de replacer les objectifs individuels au sein des objectifs collectifs de la structure, comme le prévoit d'ailleurs le formulaire.

S'agissant du nombre et de la nature des objectifs, des consignes seront données de manière à éviter un trop grand nombre d'objectifs qui témoigneraient d'un volontarisme excessif du chef de service ou qui ne seraient plus que le descriptif des activités de l'agent. Il convient en effet que l'entretien, y compris dans sa partie prospective, soit autre chose qu'une fiche de poste détaillée, y compris pour les non cadres.

Sur les remarques faites par les organisations syndicales, deux points méritent des précisions :

- la réserve ajoutée à l'article 1 de l'arrêté ;
- la question d'une étape de médiation supplémentaire, en amont et en plus des recours hiérarchiques déjà prévus.

M. MARY précise que la référence aux dispositions statutaires spécifiques introduite à la demande de l'UNSA, vise le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), dont le statut spécifique (décret 2004-272 du 24 mars 2004 modifié) prévoit que l'entretien d'évaluation est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire, qui n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Sur le deuxième point, M. MARY rappelle qu'il existe déjà des dispositifs de recours en matière d'entretien d'évaluation. Juridiquement il n'y a pas d'obstacle à faire évaluer un agent par son N+2. En revanche il est plus délicat juridiquement de prévoir qu'un agent peut être accompagné, dans le cadre très spécifique d'un entretien d'évaluation ou professionnel. La position de l'administration est donc réservée sur ce point.

M. HALLINGER (CGT) se félicite des avancées apportées au dispositif. Il insiste sur la mise en place d'un processus de médiation permettant aux agents, dans des situations conflictuelles, de se faire accompagner de la personne de leur choix, qui ne sera pas nécessairement un représentant syndical.

Il précise qu'en pratique, ce type de médiation existe déjà. Il rappelle que des dispositions de cette nature figurent dans le code du travail.

S'agissant du contexte dans lequel doivent être appréciés les résultats d'un agent, M. HALLINGER donne lecture de la formule retenue par le ministère de l'agriculture: « le bilan d'activité de l'agent s'apprécie dans le cadre des conditions d'organisation et de fonctionnement du service et des objectifs collectifs définis en réunion de service, déclinés individuellement en prenant en compte les moyens définis au cours de l'entretien précédent ». Il propose que cette formule soit reprise dans l'arrêté relatif aux DDI.

Cette proposition reçoit l'accord de M. LASVIGNES.

Le Secrétaire général du Gouvernement exprime ses réserves s'agissant de la présence d'un tiers lors d'un entretien d'évaluation. L'accompagnement d'un tiers dans le cadre d'une démarche de médiation, qui peut déboucher sur l'organisation d'un nouvel entretien, ne soulève pas de difficulté. En revanche il estime que l'entretien d'évaluation a vocation à rester un face-à-face entre l'évaluateur et l'évalué.

L'introduction d'une démarche intermédiaire de médiation est une bonne chose dans son principe. Les modalités pratiques devront faire l'objet d'une expertise de la DGAFP.

M. ROUZIER (expert CGT) précise que le dispositif d'évaluation de la DGCCRF prévoit explicitement la possibilité pour un agent d'être accompagné lors d'un deuxième entretien. Cette procédure destinée à désamorcer des conflits potentiels présente également l'avantage de ne pas engorger les CAP avec des recours administratifs.

M. JANVIER (FO) observe que ce type de démarche précontentieuse nécessite d'assouplir les délais de la procédure d'évaluation, de manière à y intégrer ce temps de médiation.

M. PUIGMAL (UNSA) souhaite qu'il soit explicitement prévu de saisir le supérieur hiérarchique précédent, en cas de changement de hiérarchie.

M. LASVIGNES est favorable à l'allongement des délais de la procédure.

Sur la manière d'apprécier le sens du service public, il estime nécessaire de conserver ce critère dans l'évaluation sous réserve qu'il soit apprécié sous une forme littérale.

M. WEILAND (expert CFDT) insiste sur la démarche de médiation accompagnée, dans un souci de décrispation.

S'agissant de la réserve portée à l'article 1 de l'arrêté, il considère qu'une référence explicite au corps des CTPS, permettrait de lever l'ambiguïté de la rédaction actuelle.

M. LASVIGNES propose la rédaction suivante : « ... sauf dispositions statutaires spécifiques prévues par décret ».

Au-delà de cette formule, le guide fera explicitement référence au corps des CTPS.

En réponse à plusieurs interventions sur ce point, M. FILIPPINI propose de recommander, dans le guide, que la durée de l'entretien ne soit pas inférieure à une heure, conformément aux pratiques généralement en vigueur.

M. WEILAND (expert CFDT) s'interroge sur le caractère subjectif et non objectivable de l'évaluation de certains critères tels que le sens du service public, l'implication personnelle, les qualités relationnelles, la rigueur etc

Le Secrétaire général du Gouvernement estime que les évaluateurs savent faire.

Mme HUSTE (expert CGT) regrette que le formulaire fasse référence au seul critère de management d'équipe et exclue la notion de management de projet.

Elle s'interroge également sur les notions de maîtrise et d'expertise et plus particulièrement sur le lien entre la notion d'expert et la « capacité à former et/ou à être tuteur » (fiche n° 5 du guide). Elle estime cette analyse réductrice, les experts n'étant pas les seuls aptes à transmettre leur savoir.

Enfin, elle souhaite que soit précisée la durée de la formation des évaluateurs.

M. LASVIGNES indique que le management fait expressément référence à l'encadrement et que cette notion est distincte de la conduite de projet. Ces deux notions ne se situent pas sur le même plan et font appel à des compétences différentes, qu'il convient d'apprécier séparément selon des critères propres.

S'agissant de la durée de la formation des évaluateurs, M. FILIPPINI précise qu'au-delà de l'exercice de convergence en cours, les évaluateurs en place ont d'ores et déjà acquis une bonne expérience ministérielle en la matière.

Il insiste par ailleurs sur le caractère très pédagogique du guide, présenté sous forme de fiches détachables.

Enfin, il indique que les plates formes RH, mobilisées sur ce sujet constituent des relais locaux d'accompagnement de la démarche, notamment au profit des secrétaires généraux des DDI.

M. MARY rappelle qu'au cours des travaux de concertation avec les organisations syndicales, le critère « animation d'équipe » avait été ajouté et considéré comme répondant à la demande exprimée.

M. JANVIER (FO) insiste sur la nécessaire implication des secrétaires généraux des DDI dans le dispositif qu'ils doivent s'approprier.

M. MAYER (CGT) s'interroge sur la conduite à tenir face au refus d'évaluer d'un chef de service.

M. LASVIGNES indique que ce cas doit être réglé par le N+2.

Mme HUSTE (experte CGT) rappelle ses interrogations sur les notions de maîtrise et d'expertise.

M. MARY renvoie aux définitions données en bas de page 9 du guide, par référence aux normes fonction publique en la matière. Ces indications doivent permettre de lever tout risque de confusion avec le terme d'expert, au sens de l'exercice d'une fonction « certifiée ».

Il est procédé au vote dont les résultats sont détaillés ci-dessous :

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
ADMINISTRATION	10		
CGT		4	
FO		3	
UNSA			2
CFDT		1	

A l'issue du vote, M. JANVIER (FO) souhaite savoir comment les ministères vont intégrer ce dispositif applicable aux DDI dans leurs propres procédures.

M. MERILLON indique que le MAAPRAT s'est engagé dans la mise en œuvre d'un système aussi homogène que possible applicable à l'administration centrale et aux services déconcentrés.

Mme CHAMPION pour les ministères sociaux indique que l'objectif 2012 est d'harmoniser l'évaluation de l'ensemble des échelons territoriaux.

Mme EYSSARTIER précise que dans un premier temps, le MEDDTL va expertiser la pertinence de l'application du dispositif des DDI aux populations de ce ministère. Elle ajoute que l'harmonisation reste un objectif prioritaire.

M. FOND pour la CCRF indique que le souci constant de cohérence doit mener à l'extension du dispositif.

En conclusion de ce point de l'ordre du jour, M. HALLINGER (CGT) insiste sur l'importance des travaux menés en CTP et sur la nécessité de consacrer un temps suffisant à la concertation, seule garante de la qualité et de la profondeur du rendu.

3- Pont d'information sur la création des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC).

M. FILIPPINI présente les enjeux et le calendrier de la mise en œuvre des SIDSIC. Il insiste sur le fait que toute action de la puissance publique s'appuie aujourd'hui sur des systèmes d'information qui se doivent d'être performants.

M. FILIPPINI rappelle l'importance du volet « systèmes d'informations et de communication »(SIC) de la Réate. Le caractère interministériel des DDI exigeait une mise en cohérence des SIC, issus de toutes les composantes ministérielles. Cette cohérence technique devait naturellement s'accompagner d'une cohérence en termes d'organisation, de manière à préserver la continuité de l'accès aux réseaux et aux applications.

Deux mesures ont été prises dès 2009 :

- la création du comité de pilotage national des systèmes d'informations (CPNSI), animé par Henri SERRES et qui a mené ses travaux jusqu'au début de l'année 2011 ;
- la désignation par les préfets des correspondants SIC départementaux (CoSIC), conformément à la circulaire du 11 janvier 2009.

Les travaux interministériels conduits avec les CoSIC, les responsables informatiques des ministères et des services déconcentrés, en lien avec le CPNSIC ont permis de poser les bases de l'organisation des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC), dans une logique de mutualisation des moyens.

Les dispositions mises en œuvre dans ce cadre ont permis aux DDI de passer le cap de la reconfiguration des services intervenue en 2010. M. FILIPPINI reconnaît que des difficultés ont été constatées, il cite l'exemple du réseau « MISTRAL ». Il atteste que la réussite globale de l'opération repose sur la mobilisation des équipes très impliquées sur le terrain, tant au niveau central qu'au niveau territorial.

Les enseignements des opérations conduites en 2010, ainsi que les réflexions interministérielles menées par le CPNSI, ont conduit à mettre en œuvre dès le début de l'année 2011, la préfiguration des services informatiques uniques départementaux, conformément à la circulaire du 25 février 2011.

M. FILIPPINI observe que la plupart des préfigureurs ont été choisis parmi les anciens CoSIC. Il ajoute que dans le cadre de la préfiguration, les équipes des DDI et des préfetures ont accompli un énorme travail avec l'aide méthodologique de la DISIC.

Il rappelle qu'il n'existe qu'un seul SIDSIC par département, que ce service a une vocation interministérielle et qu'il est rattaché au secrétaire général de la préfeture. Ce choix d'organisation a pour objectif de conforter le positionnement stratégique du service.

Le périmètre d'intervention des SIDSIC s'étend à minima aux DDI et aux préfetures. Les SIDSIC pourront en outre élargir leur périmètre naturel d'intervention et être prestataires de service pour d'autres structures, telles que les directions régionales, dans le respect des logiques de sites et des mutualisations existantes.

M. FILIPPINI précise que la configuration des SIDSIC doit faire l'objet de projets de service, dans le cadre du modèle arrêté par la DISIC, tenant compte des contraintes ministérielles et des spécificités locales.

S'agissant du budget des SIDSIC, en 2012, les dépenses seront portées, pour les DDI, par le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et, pour les préfetures, par le programme 307 « Administration territoriale ». Il note le progrès que constitue ce dispositif de partage sur deux programmes au lieu des multiples programmes mobilisés antérieurement.

En matière de ressources humaines, l'objectif était d'éviter toute mesure anxiogène pour les agents. Plusieurs formules étaient envisageables :

- le détachement des agents dans un ministère « chef de file », qui aurait été le porteur unique des emplois des SIDSIC. Cette formule jugée trop radicale n'a pas été retenue.
- l'affectation des agents en PNA.

Au terme de discussions avec les ministères concernés et la DGAFP, l'option finalement retenue est la mise à disposition (MAD).

M. FILIPPINI précise que la MAD est une position juridiquement éprouvée, qui présente des garanties protectrices pour les agents par le biais des conventions, qui prévoient la nature des activités exercées, les conditions d'emploi ainsi que les modalités d'évaluation de l'activité des agents.

Contrairement à certaines craintes, M. FILIPPINI précise qu'à aucun moment de la discussion, il n'a été question de procéder à des mutations ou à des intégrations d'office. Il ajoute que la signature des conventions devra être précédée d'une phase de discussion, de sorte que les fonctions et les conditions d'emplois soient parfaitement connues et acceptées.

Conscient du fait que les représentants des personnels auraient souhaité une concertation en amont sur les termes de la circulaire du 19 août 2011, M. FILIPPINI indique que pour des raisons de nécessité opérationnelle, il n'était pas possible d'en différer la publication.

Il propose de poursuivre la discussion à partir des réactions du terrain et de présenter dans les mois qui viennent un bilan de la mise en œuvre des SIDSIC.

M. BRICE (expert CGT) donne lecture d'une déclaration annexée au présent compte rendu.

M. COSTA (UNSA) s'interroge sur les effectifs cible et s'inquiète des conditions de retour des agents dans leurs services d'origine.

Il ajoute que le regroupement des agents en un même lieu risque de nuire à la qualité du service en augmentant les délais d'intervention sur les sites distants. Il évoque la question du maintien sur les différents sites d'équipes d'assistance de proximité. En toute hypothèse il estime que la question de l'implantation des services doit être abordée avec souplesse.

Mme ANDRE (CFDT) observe que les groupes de travail sur les mutualisations ont déjà pointé le risque de fragilisation du fonctionnement des DDI, dans l'hypothèse du regroupement du SIDSIC au sein des préfectures.

Elle déplore la situation des personnels, placés devant le fait accompli, sans concertation ni échange préalables sur le choix de la formule statutaire adoptée pour les transferts. Mme ANDRE estime que les agents sont insuffisamment informés et que la MAD n'offre pas de garanties d'avenir suffisantes.

Elle souligne enfin que tous les agents exerçant des fonctions informatiques ont vocation à rejoindre le SIDSIC, avant même que les effectifs cibles aient été arrêtés. Elle s'interroge sur le sort réservé aux agents « en surnombre » par rapport aux effectifs cibles. L'absence d'assurance sur ce point génère une grande anxiété parmi les agents et constitue une source de fragilisation des services.

M. JANVIER (FO) s'interroge sur le calendrier et la lisibilité du dispositif. Il rapporte que beaucoup d'agents ne sont pas informés du transfert de leur activité et du fait qu'ils sont censés rejoindre un nouveau service en janvier 2012. Ce constat illustre les lacunes du dialogue social local.

M. JANVIER déplore notamment le manque d'information sur les effectifs cibles, sur la durée des affectations et sur la logique des implantations. Il craint que l'origine ministérielle des agents (DDI ou préfecture), soit considérée comme un critère de sélection dans la constitution des équipes des SIDSIC. Il estime également que la MAD précarise la situation des agents, titulaires et non titulaires, soumis à des procédures de renouvellement tous les trois ans, sachant qu'une ambiguïté demeure sur le nombre des renouvellements possibles. Il s'interroge sur les conditions de retour, subi ou non, dans les services d'origine, au niveau local, eu égard à la situation des effectifs et aux compétences spécifiques « métier » des agents concernés. Il ajoute que nombre d'agents sont susceptibles d'adhérer au nouveau dispositif dans le seul but de continuer à exercer leurs compétences métier.

M. JANVIER évoque la question du maintien des conditions financières d'exercice des fonctions informatiques. Il fait état de l'inquiétude des agents s'agissant particulièrement des régimes indemnitaires spécifiques et des NBI.

Pour ce qui concerne la conduite du dialogue social, M. JANVIER se félicite de l'obligation posée par la circulaire du 19 août 2011, de consulter les CTP de toutes les DDI, y compris lorsque leur organisation n'est pas modifiée par la création du SIDSIC.

Enfin, M. JANVIER rappelle la préférence du syndicat FO pour une formule de mutualisation sous la forme d'un réseau de compétences. Il évoque à cet égard les dysfonctionnements et les incohérences que ne manquera pas d'engendrer le regroupement des SIDSIC sur un site unique, tel que le privilégie le guide du 24 août 2011. Au-delà des aspects humains, il craint que l'éloignement par rapport aux services soutenus nuise à l'efficacité du fonctionnement du service public.

M. PUIGMAL (UNSA) confirme la nécessité et l'utilité d'un cadrage national. Il insiste sur l'importance du dialogue social et déplore l'absence totale de concertation dans certains départements, sur des sujets fondamentaux tels que les mutualisations. Il donne également l'exemple de la mise en vente de biens immobiliers, sans que les organisations syndicales en aient été préalablement informées.

M. PUIGMAL souhaite que le Secrétaire général du Gouvernement insiste à nouveau sur la nécessité de conduire localement un dialogue social nourri et approfondi.

Mme PANICO (CGT) évoque le cas particulier des DDCS. Elle rappelle que lors de la création des ARS, les informaticiens de catégorie A y ont pratiquement tous été transférés. Ce sont donc des fonctionnaires de catégories B et C, qui animent et font vivre l'informatique des DDCS. Dans ce contexte, ils ont acquis des compétences « métier » et ont fait preuve d'une grande implication, d'ailleurs peu, voire pas reconnue en termes financiers.

Mme PANICO témoigne de l'inquiétude de ces agents qui craignent un appauvrissement de leurs fonctions et des responsabilités qu'ils ont exercées depuis deux ans. Elle considère que le pyramidage statutaire en catégories A, B et C, ne rend plus compte, aujourd'hui, de la réalité de l'exercice des compétences et souhaite que les acquis soient valorisés en termes « métier » et reconnus financièrement.

Mme PELE (CGT) évoque la situation des unités informatiques mutualisées au niveau régional qui fonctionnent en particulier au bénéfice des DDT, des antennes de la DR, des DIRM et des services de navigation, et dont elle craint le démantèlement.

Elle dénonce les conditions de transfert des agents au sein des SIDSIC, en dehors du cadre des CAP ministérielles. Elle craint en outre que la MAD soit en réalité une première étape dans un processus qui aurait vocation à évoluer, dans une direction encore inconnue.

Mme PELE estime en outre que les distances entre les implantations des services constitue un facteur de fragilité pour le dispositif. Elle considère que le principe de regroupement sur un site unique est inhérent au dispositif et annonce, à terme, la suppression des antennes informatiques territoriales.

Mme PELE fait également état des interrogations des agents sur la possibilité de bénéficier d'un droit de « remord » ainsi que sur le maintien de leurs conditions de rémunération, et notamment les primes informatiques.

Elle regrette que la qualité du dialogue social connaisse de fortes nuances locales. Elle dénonce les tentatives de « passage en force » dans certains CTP de DDI au mois de juillet 2011, sans concertation préalable avec les agents et les partenaires syndicaux. Elle ajoute que les agents, lorsqu'ils ont été individuellement contactés, ne disposaient pas des éléments d'information leur permettant d'appréhender, dans leur globalité, les conséquences de la réorganisation.

Mme PELE indique que la rapidité de mise en œuvre des réformes, souhaitée par le Secrétariat général du Gouvernement ne doit pas réduire les apports de la concertation avec les partenaires syndicaux. Le travail accompli au niveau national dans les groupes de travail avec les organisations représentatives doit avoir son prolongement au niveau local au sein des DDI et des préfectures.

M. MAYER (CGT) met en garde sur les effets de la concentration en termes de qualité de service ainsi que sur les promotions. Il explique que dans une organisation très concentrée, les agents situés à proximité de leur évaluateur auront tendance à délaissier les structures distantes, qui subiront une dégradation du service.

La proximité avec l'évaluateur pourrait également avoir des effets sur les propositions de promotion.

Mme SILIADIN (CGT) appelle l'attention du CTP sur le manque de moyens des DDCS. Elle précise que le manque de matériels informatiques en particulier, a souvent contraint les agents à utiliser leurs propres matériels, à domicile. Le manque d'effectifs a également conduit à des recrutements de vacataires de courtes durées.

Mme SILIADIN s'interroge sur le point de savoir si la mutualisation est de nature à améliorer la qualité et les délais d'intervention dans les DDI, et si les SIDSIC disposeront bien des moyens nécessaires en matériel et en effectifs pour assurer leurs missions.

En matière de ressources humaines, Mme SILIADIN s'interroge sur les conséquences éventuelles d'un refus d'affectation dans un SIDSIC, ainsi que sur les garanties de retour dans les services d'origine en cas d'acceptation de la mise à disposition. D'une manière générale, elle craint qu'une diminution des plafonds d'emplois rende incertain l'avenir des DDCS.

Mme SILIADIN confirme l'absence de dialogue social et le manque général d'informations sur l'organisation des services et la situation des agents. Elle insiste sur la nécessité du dialogue avec les partenaires sociaux.

M. HALLINGER (CGT) regrette, s'agissant d'un sujet très lourd, que seul semble prévaloir le point de vue de l'administration.

M. LASVIGNES apporte des précisions sur les questions relatives à la situation statutaire des agents et sur l'organisation des services.

Il rappelle qu'un agent mis à disposition demeure géré et rémunéré par son administration d'origine. Cette formule est protectrice en ce qu'elle maintient l'ETP correspondant au sein des effectifs de la DDI d'origine.

S'agissant des questions d'organisation, M. LASVIGNES expose que la RéATE est en marche et qu'il est de sa responsabilité d'en traiter tous les volets sans tarder. Il ajoute que la refonte de l'organisation des services informatiques est une priorité et que ce sujet requiert une démarche de mutualisation.

Le SGG reconnaît qu'il peut y avoir des difficultés dans la mise en œuvre d'une réforme d'une telle ampleur. Il appelle à une grande vigilance, de manière à ce que l'accès au service soit garanti pour tous, sans conflit entre le site central et les sites distants.

M. LASVIGNES demande que les dysfonctionnements soient identifiés et signalés.

M. FILIPPINI précise que la création des SIDSIC mutualisés est annoncée depuis 2009 et que dès lors, le terme de « précipitation » n'est pas approprié. Il confirme la nécessité pour tous de s'engager résolument dans la voie de la réorganisation.

M. FILIPPINI rappelle que plusieurs expérimentations ont été conduites dès 2010 et que la circulaire du 25 janvier 2011 fixe précisément le cadre de l'exercice. Il rappelle le calendrier qui prévoit que les SIDSIC soient juridiquement créés au 31 décembre 2011 et que le dispositif se mette effectivement en place en 2012.

Il ajoute que les projets de services devront impérativement faire l'objet d'un dialogue approfondi avec les personnels. Il insiste sur le fait que la consultation des CTP locaux – préfetures et DDI – constitue une obligation absolue qui conditionne la validation de l'organisation des SIDSIC.

M. FILIPPINI observe que, face au risque de ne plus pouvoir satisfaire la demande, la création d'une structure interministérielle mutualisée constitue bien la réponse adaptée à l'objectif de maintien du service. Il ajoute que les services informatiques des préfetures intervenaient déjà assez largement dans nombre de services déconcentrés. Il annonce également la diffusion d'un catalogue des offres des SIDSIC, établi à partir des offres ministérielles.

M. FILIPPINI réaffirme que les mesures prises ne préfigurent en rien d'éventuels projets d'externalisation des fonctions informatiques : elles constituent tout au contraire la réponse adaptée en vue de préserver pour le service public des moyens nécessaires à la pérennisation de son activité et de consolider les services départementaux.

M. FILIPPINI ajoute que les secrétaires généraux des préfetures sont invités à organiser des réunions d'information avec l'ensemble des acteurs des SIC au niveau départemental. Ce dialogue doit se dérouler en amont des CTP.

S'agissant des regroupements géographiques, M. FILIPPINI insiste sur le fait qu'ils ne sont ni un objectif ni une condition de la réussite de la réforme. L'objet de la réforme n'est pas de procéder au regroupement physique des agents des SIC au sein des préfetures.

Pour ce qui concerne les effectifs cibles, M. FILIPPINI expose que structurer rapidement des SIDSIC permettra de préserver les compétences et, par conséquent, les effectifs.

M. HALLINGER (CGT) considère qu'en réalité, le but ultime de la réforme est de dégager des gains de productivité, à hauteur de 300 millions €. Il regrette l'opacité du discours en la matière et estime que la réorganisation des SIC est symbolique des mesures de modernisation de l'administration en général, essentiellement inspirées par une logique comptable. Il déplore qu'au final, l'administration fonctionne moins bien et, par ailleurs, ne réalise pas d'économies.

M. LASVIGNES estime que le domaine de l'informatique et des communications est une activité où économies et amélioration de la qualité de service peuvent être conciliées.

M. HALLINGER (CGT) reconnaît que les progrès technologiques constituent un élément favorable, mais il craint les surplus de travail imposés aux agents ainsi que des surcoûts de fonctionnement liés à la dispersion des sites, si des équipes de proximité ne sont pas maintenues sur place. De ce point de vue, il estime que l'organisation en réseaux de compétences était préférable.

M. HALLINGER demande que des précisions soient apportées aux personnels sur leurs garanties et notamment sur la question des renouvellements et sur les conséquences d'un non renouvellement au terme de trois ans de mise à disposition.

Il insiste sur la nécessité de conduire le dialogue avec les personnels afin qu'ils puissent s'exprimer et recevoir des réponses à leurs légitimes inquiétudes avant la tenue des CTP.

M. HALLINGER rapporte que dans la Creuse plusieurs agents très compétents se sont portés candidats à la préfiguration du SIDSIC et que le préfet a fait son choix seul et sans concertation.

Il met l'administration en garde contre les risques de précipitation de la démarche. Il estime en outre utile que l'organisation générale de l'informatique de l'Etat soit précisément affichée et notamment l'articulation entre les niveaux central (DISIC), régional et départemental.

S'appuyant sur l'expérience des plates formes partagées CHORUS, M. COSTA (UNSA) évoque la difficulté de sanctuariser les effectifs.

Il reconnaît que la mise à disposition constitue une garantie pour les personnels, mais il n'en reste pas moins que nombre de questions subsistent, s'agissant notamment des perspectives au terme des trois premières années de MAD. Le rôle des organisations syndicales est bien d'anticiper ces questions et d'obtenir les précisions utiles, de manière à aider les personnels à prendre des décisions éclairées en toute connaissance de cause.

M. JANVIER (FO) prend acte des propos tenus par M. FILIPPINI s'agissant de l'absence de projet d'externalisation. Le doute demeure néanmoins. Il fait état de la lettre de mission du 31 mai 2011, signé du directeur adjoint de cabinet du ministre du budget, à M. A de Loisy, délégué de la Mission d'évaluation des politiques publiques, dans laquelle la mutualisation est explicitement considérée comme « une étape préalable à un processus d'externalisation ».

M. LASVIGNES déplore la défiance des organisations syndicales vis-à-vis de ses propos et réaffirme l'absence de projet d'externalisation.

M. JANVIER (FO), se défend de toute défiance à l'égard des propos du Secrétaire général du Gouvernement. Il soutient néanmoins que dans la durée, un processus de mutualisation centralisée d'une activité, est de nature à en favoriser l'externalisation.

Il relève par ailleurs une contradiction entre la circulaire du 19 août 2011 et le guide du 24 août 2011, qui, dans sa page 33 préconise, parmi les principes d'organisation interne des SIDSIC, le regroupement des agents sur un site unique.

M. FILIPPINI précise que la préconisation ne porte pas sur le regroupement obligatoire sur un site unique, mais se réfère bien à une logique de sites, au service de la communauté de travail.

Dans ces conditions, M. JANVIER souhaite que des précisions soient apportées de manière à lever tout risque de mauvaise interprétation.

Il note également l'engagement du Secrétaire général du Gouvernement relatif à la préservation des emplois des SIDSIC. Il souhaite, bien entendu, que celle-ci ne se fasse pas au détriment des autres fonctions supports des DDI.

Mme PELE (CGT) souhaite que soit précisé le CT compétent – celui de la DDI ou celui de la préfecture - pour discuter des questions relatives à l'organisation du travail des SIDSIC.

Elle s'interroge sur le point de savoir :

- sur quelle liste électorale les agents des SIDSIC ont vocation à figurer,
- si un agent d'un SIDSIC, membre du CTP d'une DDI pourra continuer à siéger au sein de cette instance après avoir rejoint le SIDSIC.

Mme PELE (CGT), fait également part de ses doutes quant à la pérennisation des effectifs des fonctions support informatiques. Elle demande des précisions sur la mise en place du dispositif en Ile de France.

Elle s'interroge enfin sur la question de la sécurité des systèmes d'information et des infrastructures.

M. FILIPPINI indique que la sécurité des SIC est l'un des grands enjeux communs à l'ensemble des ministères et que le caractère général du risque milite en faveur d'une fédération des processus en la matière.

S'agissant de l'Ile de France, eu égard au décalage de six mois dans la mise en œuvre de la Réate, le calendrier de la mise en place des SIDSIC, sera, à la demande du préfet de région, décalé d'autant.

En matière de dialogue social, M. FILIPPINI précise que les SIDSIC étant des services de préfecture, le CT compétent est bien celui de la préfecture. Il insiste sur le fait que les organisations syndicales des DDI ne devront pas être privées d'information.

M. HALLINGER (CGT) craint l'éparpillement du dialogue social entre les CT des préfectures et ceux des DDI. Il souligne l'intérêt d'un espace mutualisé de dialogue social afin d'éviter notamment que des questions communes, de plus en plus fréquentes, soient examinées dans des instances séparées.

M. FILIPPINI indique que les modalités du dialogue social sont appelées à évoluer face aux enjeux des réformes. Il rappelle qu'en cas de sujet commun, il est juridiquement possible de réunir des CTP conjoints. Cette formule a d'ores et déjà été expérimentée par certains préfets.

M. FILIPPINI se déclare également favorable à étudier l'instauration de nouvelles formules formelles et informelles, dans le but d'organiser des concertations locales élargies à l'ensemble des parties, sous la présidence des préfets.

M. JANVIER (FO) considère que la généralisation de ces instances élargies risque de nuire à l'identité des services.

Mme SILIADIN (CGT) précise, à toutes fins utiles, que les agents des services informatiques des DDI sont en dehors du champ des élections générales du 20 octobre 2011.

M. BRICE (expert CGT) demande à ce que les organisations syndicales soient tenues informées des réflexions conduites au plan interministériel, au sein du conseil des SIC, placé auprès du Premier ministre.

Il rappelle que les projets d'organisation des SIDSIC doivent faire l'objet d'une validation de la DISIC, et se félicite que cette validation ne puisse être obtenue sans l'avis préalable des CTP.

Il dénonce le fait que les organisations syndicales découvrent les informations sur les SIDSIC trop tardivement, ce qui diminue leurs capacités à réagir. Il suggère que le SGG communique aux organisations syndicales des éléments de synthèse sur les projets

M. FILIPPINI indique que, sous réserve de l'accord du Secrétaire général du Gouvernement, des éléments de synthèse pourront être transmis aux organisations syndicales, au fil de l'eau, sans attendre l'ensemble des projets. Il est prêt à insister régulièrement sur la nécessité de conduire un dialogue social approfondi.

S'agissant des travaux du conseil des SIC, M. FILIPPINI indique que des informations pourront être données via les feuilles de route.

M. CANGE (CGT) signale la situation d'agents du MEDDTL, lauréats du concours de technicien supérieur organisé au début de l'année 2011. Il précise que les résultats ont été publiés en juillet 2011 et que le nombre de postes ouvert dans les DDT est inférieur au nombre des reçus, ce qui suppose que certains doivent envisager des mobilités pour ne pas perdre le bénéfice du concours. Or, seul le cycle de mobilité clos à la fin du mois d'août 2011 leur était ouvert. Le délai de choix d'une nouvelle affectation était beaucoup trop court pour pouvoir se positionner sereinement. Il demande qu'une attention particulière soit portée à ces situations et que les agents concernés aient accès à un nouveau cycle de mobilité.

Mme EYSSARTIER s'engage à faire le point sur cette affaire et à donner des consignes de souplesse sur la manière dont elle doit être traitée.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 12 h 55.

Le Président



Serge LASVIGNES

Le secrétaire,



Frédéric GUEUDAR DELAHAYE

Le secrétaire adjoint,



Pour l'UNSA
Daniel PUIGMAL