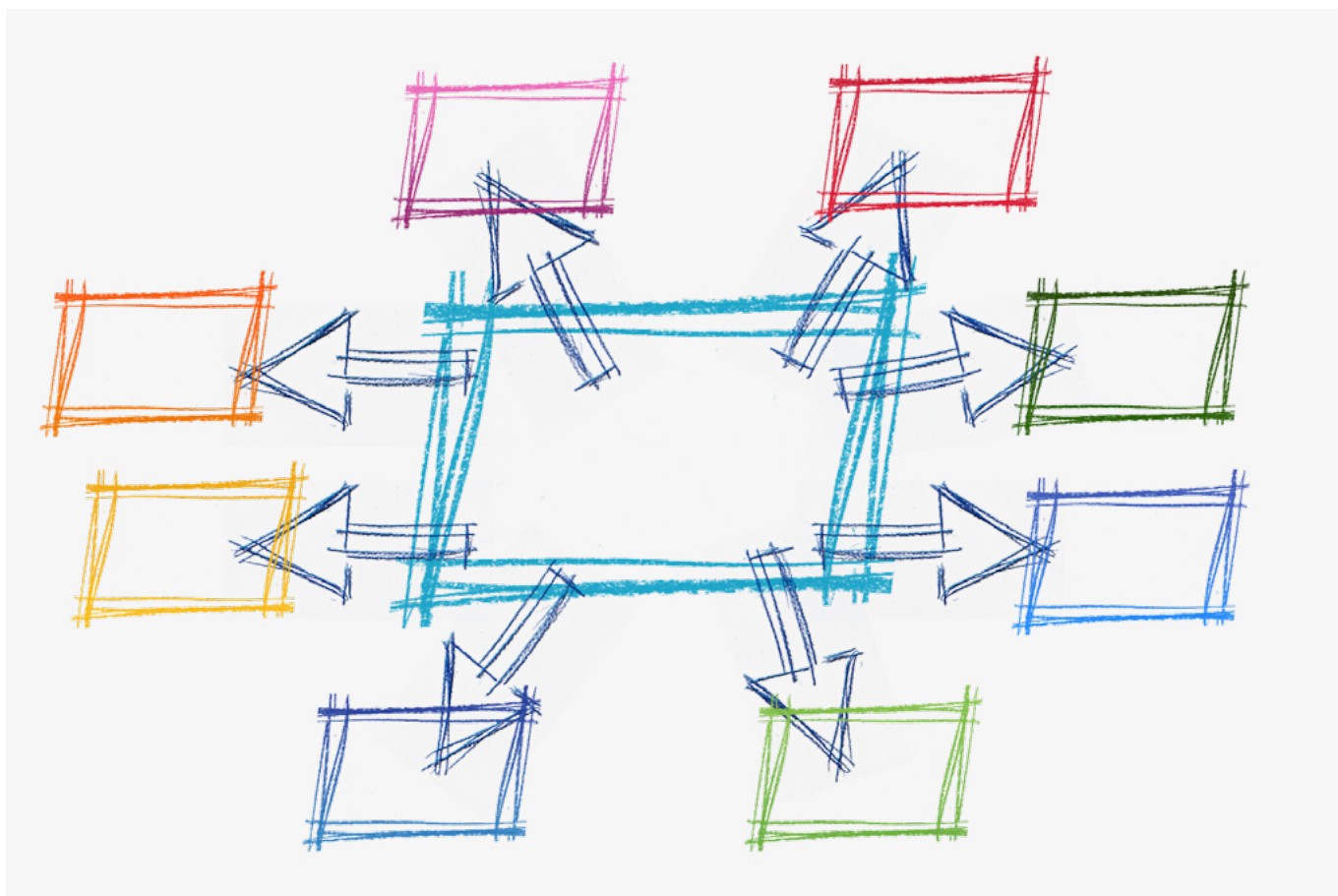




LETTRE D'INFORMATION AUTOMNE 2019

SOMMAIRE

La nouvelle organisation territoriale de l'État au 1er janvier 2020.....	2
Les 5 grands principes à retenir concernant la Loi de Transformation de la Fonction Publique	4
Le réexamen en 2019 de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) en cas d'absence de mobilité pour les personnels du corps des ingénieurs SIC et ceux de la filière administrative	5
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).....	6
Du nouveau dans la filière technique à compter du 1er janvier 2020.....	7
La création du Service de l'Achat, de l'Innovation et de la Logistique du Ministère de l'Intérieur (SAILMI)	8
La création de la Direction du Numérique (DNUM)	9
Bon à savoir :	10
* modifications de certaines conditions de disponibilités	
* évolution de la réglementation relative au télétravail	
Le calendrier des CAPN du second semestre 2019.....	12



Ce qu'il faut en retenir :

► 7 objectifs poursuivis :

1- Désenchevêtrer les compétences de l'État avec les collectivités territoriales, les opérateurs et les acteurs hors de la sphère publique :

a) Jeunesse et vie associative, en transférant à l'éducation nationale et à l'enseignement supérieur la « formation certification » dans le secteur animation jeunesse, après allègement de la mission.

b) Sport, en transférant la mission « formation certification » à l'éducation nationale, après allègement de la mission, et en étudiant la possibilité d'externaliser l'homologation des installations sportives, à l'exception de la compétence pour les lieux accueillant du public.

c) Cohésion sociale - « formation certification », en transférant, après allègement de la mission, à l'éducation nationale et à l'enseignement supérieur la certification des diplômes post-baccalauréat dans le secteur social, ainsi que dans le domaine sanitaire et paramédical ; *l'organisation et le positionnement des instances médicales et de réforme pour la fonction publique (FPE et FPH) seront également réformés.*

d) Urbanisme, en transférant la liquidation de la taxe d'aménagement aux services de la DGFIP.

e) Emploi et travail, en confiant la gestion de la main d'œuvre étrangère aux services de la préfecture, en allégeant la procédure.

f) Recherche et technologie, en transférant auprès des recteurs les délégations régionales à la recherche et à la technologie (DRRT), le préfet de région gardant une autorité fonctionnelle sur ces services.

g) Biodiversité, en supprimant, en simplifiant ou en transférant aux fédérations de chasse certaines compétences relatives à l'approbation des plans de chasse et au suivi des associations locales de chasseurs.

h) Handicap, en simplifiant la représentation de l'État au sein des instances des MDPH, accompagnée de la mise en place d'une mission nationale de contrôle.

i) Famille et enfance, en confiant les compétences résiduelles en matière de famille aux caisses d'allocations familiales.

2- Réorganiser le réseau déconcentré de l'État pour répondre aux priorités du Gouvernement :

- en créant le **service public de l'insertion**,

- en recentrant les **missions Sport, Jeunesse et Vie associative**, les rapprocher de l'Éducation nationale et préparer la mise en œuvre du service national universel (SNU),

- en accroissant **le soutien de l'État en matière d'ingénierie territoriale** : afin de renforcer le soutien de l'État aux collectivités en matière d'ingénierie territoriale, conformément aux orientations de la circulaire du 24 juillet 2018, l'ancrage départemental des DDT est confirmé. La création de l'agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) viendra quant à elle renforcer les compétences d'ingénierie territoriale au plus près des territoires. La revue des missions et la réorganisation des services permettront de dégager des marges de manœuvre et de renforcer les moyens de l'État en la matière.

3- Gagner en efficience par la mutualisation des moyens et la coopération interdépartementale :

- a) Mutualisation en matière budgétaire.
- b) Mutualisation en matière de fonctions support.
- c) Mutualisation en matière immobilière.
- d) Développement des coopérations départementales.

■ La création du programme 354 (fusion du programme 307 et 333) et la création des secrétariats généraux communs (SGC) sous l'autorité des préfets.

■ Les SGC piloteront le « programme 354 » et devront « couvrir l'ensemble des fonctions supports » des services de l'État concernés y compris les fonctions RH

4- Rechercher une meilleure articulation d'exercice des missions à l'échelon départemental des DREAL et des DDT :

Afin de renforcer la cohérence de l'intervention des différents services de l'État et de permettre la prise de décision au plus près du terrain, plusieurs orientations sont mises en œuvre. De même, des documents ayant valeur d'engagements de service seront systématiquement conclus entre préfets de département, directeurs régionaux et responsables d'unités départementales sous la coordination du préfet de région.

5- Mettre en place des plateformes de gestion en matière de politique de l'eau, du traitement de l'habitat insalubre et indigne et de politique de l'environnement :

- en accélérant les procédures et les prises de décisions sous l'autorité du préfet en matière de politique de l'eau et du traitement de l'habitat insalubre,
- en créant des plateformes départementales ou interdépartementales

6- Renforcer les guichets d'accueil de proximité :

Une instruction spécifique adressée aux préfets, concerne le **déploiement des Maisons France Services**,

accueils polyvalents de proximité rassemblant en un même lieu **les services publics de l'État, des opérateurs et des collectivités territoriales**.

7- Rassembler l'État déconcentré autour du préfet, garant de la cohérence de l'action de l'État au profit des territoires :

en créant un comité interministériel régional des transformations des services publics qui aura pour mission :

- de garantir une stratégie globale cohérente de l'ensemble des réorganisations,
- d'assurer la planification dans le temps des opérations,
- d'organiser la concertation avec les élus et les parties prenantes.

► La manœuvre RH :

Les emplois correspondants aux missions des SGC seront transférés budgétairement au ministère de l'intérieur sur le programme 354 au 1^{er} janvier 2020.

Les agents seront transférés sur ces missions sur la base du volontariat.

Le transfert de la gestion des agents concernés sera mis en œuvre au cours de l'année 2020, les SGC devant être mis en place avant le 30 juin 2020. Dans cet intervalle, les ministères concernés continueront à gérer leurs agents. Une convention sera établie à cet effet entre le ministère de l'intérieur et chacun des ministères concernés.

Un accompagnement individuel sera proposé à chaque agent avec des entretiens individuels au cours desquels l'agent exprimera ses souhaits d'évolution professionnelle. Ces entretiens interviendront après la première réunion d'information organisée auprès des personnels.

Les agents qui ne se positionneront pas sur un poste au sein du SGC bénéficieront d'un accompagnement personnalisé afin de se requalifier sur un nouveau poste de leur choix. Les Conseillers Mobilités Carrières (CMC) auront tout leur rôle à jouer dans ce cas de figure. Cet accompagnement permettra de faciliter la réalisation d'un projet professionnel.

■ En matière de rémunération :

Le maintien de la rémunération des agents transférés sera garanti. Des fiches financières seront établies aux agents concernés.

Vous pouvez compter sur la vigilance du SAPACMI qui sera très attentif sur l'application de toutes les garanties précitées en matière RH.

N'hésitez donc pas à vous rapprocher du SAPACMI pour toutes difficultés constatées.

LES 5 GRANDS PRINCIPES À RETENIR CONCERNANT LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



1- Une organisation du dialogue social modifiée avec :

- la suppression des compétences actuelles des CAP en matière de mobilité et d'avancement : des lignes directrices de gestion seront données en comité technique ministériel (CTM) avant le 31 décembre 2019,
- la fusion des Comités Techniques (CT) et Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) donnant lieu à la création d'un Comité Social de l'Administration (CSA) qui prendra effet après les élections professionnelles de 2022,
- en matière de mobilité et d'avancement, les CAP ne se réuniront plus à compter de 2020.

2- Une modification du cadre de gestion RH avec :

- un alignement des règles de recrutement applicables aux agents contractuels de catégorie B et C sur celles des catégories A,
- la possibilité d'appliquer le CDI dès le premier contrat,
- le recrutement d'agents contractuels sur des emplois de direction d'État et d'établissements publics sans titularisation à l'issue du contrat,
- la création d'un contrat de projet pour des missions de 1 an à 6 ans : pour des projets SIC par exemple,
- l'instauration dans le premier groupe d'une sanction « exclusion de 3 jours » qui n'existait pas jusqu'alors dans la fonction publique d'État.

3- Un outil d'accompagnement des agents dans les mobilités géographiques et fonctionnelles avec :

- la fluidification du passage entre les trois fonctions publiques (État, Hospitalière et Territoriale) avec le recours au détachement, la mise à disposition et la portabilité des CDI et des comptes personnels de formation (CPF),
- dans le cas d'une restructuration, l'administration pourra mobiliser des dispositifs individuels pour mieux accompagner les fonctionnaires : accompagnement personnalisé, congés de transition professionnelle,...
- en cas de démission, le fonctionnaire percevra une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'indemnité de chômage.

4- Un renforcement du contrôle déontologique avec :

- la fusion de la commission de déontologie et le renforcement du rôle de la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP),
- le contrôle des personnes ayant exercé dans le privé,
- la publication d'un avis de la HATVP pour le départ d'un fonctionnaire dans le secteur privé,
- le contrôle déontologique spécifique pour les agents qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent revenir dans la fonction publique.

5- Un renforcement de l'égalité professionnelle avec :

- le signalement des actes de violence et de harcèlement,
- la mise en place au plus tard le 31 décembre 2020 d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité homme/femme,
- la mise en place de mesures pour les situations d'handicap.

La méthode et le calendrier de travail du second semestre 2019 :

Afin de mettre en place le dispositif retenu dans le projet de loi à compter de 2020, le ministère de l'intérieur s'engage à respecter la méthode et le calendrier suivant avec :

- le maintien des cycles de mobilité avec un recours très modéré aux mobilités au fil de l'eau,
- un rythme plus soutenu des mobilités avec 3 cycles prévus,
- des échanges avec les représentants du personnel (en mode bilatéral) sans CAP,
- les lignes directrices de gestion seront contenues dans une circulaire de gestion qui reprendra les priorités légales existantes (rapprochement de conjoint, motifs médicaux et sociaux,...).
- des réunions bilatérales par fédération jusqu'à la fin du mois d'octobre,
- une réunion de présentation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives début novembre 2019 : présentation de la circulaire de gestion et des lignes directrices de gestion et d'organisation retenues,
- présentation du dispositif retenu au CTM de décembre 2019

Globalement, ce qu'il faut retenir notamment en matière de CAP : celles-ci ne se réuniront plus pour étudier les avancements et les mobilités (les organisations syndicales resteront évidemment consultées de façon plus informelle afin de recueillir leurs avis). En revanche, elles se réuniront pour des mesures disciplinaires, des recours d'entretiens professionnels, des refus de titularisation,...La méthode de travail actuelle sera globalement maintenue par la DRH du ministère. Les préfets de région et de zone conserveront leurs compétences de décisions en matière de mobilité et d'avancement.

Rappel :

Le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 relatif à la création du RIFSEEP prévoit à l'article 3 que l'IFSE fait l'objet d'une revalorisation :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

NB :

S'agissant des personnels affectés sur un poste au sein des services « étrangers », la circulaire ministérielle du 27 décembre 2018 relative au renforcement de l'attractivité des services « étrangers » en préfecture prévoit une revalorisation au bout de 3 ans d'affectation.

1- Les personnels concernés :

Les ingénieurs SIC et les 3 corps de la filière administrative qui ont basculé dans le RIFSEEP le 1^{er} janvier 2016 et qui n'ont effectué aucune mobilité.

Les personnels dont les services ont été impactés par une réorganisation et qui ont conservé l'ancienneté qu'ils détenaient dans leur précédent service seront également concernés par cette revalorisation (PPNG).

Les personnels qui n'ont pas effectué de mobilité et qui ont bénéficié d'une revalorisation suite à un avancement de grade.

2- Les personnels exclus :

Les corps de la filière technique ainsi que les corps des techniciens et agents SIC n'ayant basculé dans le RIFSEEP qu'au 1^{er} janvier 2017, ne seront concernés par ce dispositif qu'en 2020.

Les agents ayant obtenu une promotion de corps, sans changement de poste pendant la période qui ouvre droit au réexamen.

3- Les critères retenus :

L'élément incontournable est l'expérience acquise par l'agent qui est illustrée à travers les 3 ou 4 derniers entretiens professionnels.

Les principaux critères sont :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (domaine budgétaire, financier, bureautique, juridique, réglementaire,...),
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement professionnel et des procédures,
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis.

La décision devra également intervenir dans le respect des engagements pris par le ministre au titre des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité », ainsi que des dispositions des articles 225-1 et suivants du code pénal en matière de lutte contre les discriminations.

4- Les modalités d'attribution :

Principes :

Une enveloppe est attribuée par service / direction et calculée sur la base d'un montant de référence, basée sur le CIA. Celle-ci est modulable par le chef de service dans la limite d'un plafond individuel (le montant de la revalorisation obtenu par l'agent est soclé dans son IFSE qui en conservera le bénéfice).

Pour déterminer l'enveloppe du service, il sera nécessaire de calculer le montant moyen de CIA obtenu par chaque agent au cours des 4 dernières années (CIA 2016, CIA 2017, CIA 2018, CIA 2019). Une fois les montants moyens de tous les agents additionnés, on obtiendra une somme totale dont on retiendra 20%.

Ces 20% représenteront l'enveloppe qu'il conviendra de répartir entre les agents éligibles.

Cette revalorisation est comprise entre 0 € et un montant correspondant à 30% du montant moyen du CIA perçu par l'agent au cours des 4 dernières années pour les ISIC et les agents de la filière administrative et des 3 dernières années pour les fonctionnaires de la filière administrative affectés en services étrangers des préfectures.

Une décision de non revalorisation motivée est notifiée à l'agent.

5- Le paiement de cette revalorisation :

Le paiement de cette revalorisation intervient sur la paye de décembre 2019 au même titre que le CIA. Un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 sera appliqué aux personnels affectés en services étrangers des préfectures conformément aux dispositions précisées dans la circulaire « attractivité des services étrangers » soit 3 ans sur le poste.

Le montant de cette revalorisation sera soclé dans l'IFSE de l'agent concerné.

Textes :

- **décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création de RIFSEEP,**
- **instruction du 12 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre du réexamen de l'IFSE en cas d'absence de mobilité.**

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

6

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2019		
CATEGORIE	MONTANT MOYEN	
	SERVICES DECONCENTRES HORS ILE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DECONCENTRES ILE-DE-FRANCE
A	CAIOM : 1 180 €	CAIOM : 1 250 €
	Attaché principal : 1 060 €	Attaché principal : 1 130 €
	Attaché : 880 €	Attaché : 910 €
B	SACE/CCE : 690 €	SACE/CCE : 740 €
	SACS/CCS : 640 €	SACS/CCS : 690 €
	SACN/CCN : 590 €	SACN/CCN : 640 €
C	AAP1/ATP1 : 520 €	AAP1/ATP1 : 590 €
	AAP2/ATP2 : 520 €	AAP2/ATP2 : 590 €
	AA/ATIOM : 520 €	AA/ATIOM : 590 €
CORPS	MONTANT MAXIMUM	
	SERVICES DECONCENTRES HORS ILE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DECONCENTRES ILE-DE-FRANCE
CORPS DES ATTACHÉS	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 560 €	
	Groupe 4 : 1 460 €	
CORPS DES INGÉNIEURS ST	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 460 €	
CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
CORPS DES CONTRÔLEURS ST	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	
CORPS DES ADJOINTS TECHNIQUES	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	

Rappel :

Le versement du CIA est facultatif et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution du CIA est liée à l'atteinte des objectifs déterminés dans l'entretien professionnel.

Plusieurs autres éléments pourront être appréciés par le chef de service, tels :

- La valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance du domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes et externes, son implication dans les projets du service ou encore sa participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

Les montants maximums sont destinés à prendre en compte des situations tout à fait particulières et ont un caractère exceptionnel.

Les montants moyens servent de valeurs de référence, mais peuvent être modulés.

Les valeurs sont déterminées pour un temps plein, elle sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé.

L'attribution du CIA doit respecter le protocole sur l'égalité H/F et une attention particulière doit être portée aux agents féminins en congé de maternité.

Dans le cadre de l'instruction du 27 décembre 2018 sur «l'attractivité des services étrangers» en préfecture, le montant moyen théorique du CIA des agents de guichet et d'encadrement sera majoré de 100 € pour les catégories A, 80 € pour les B et 70 € pour les C.

À compter du 1^{er} janvier 2020, suite à la publication au Journal Officiel du 27 juin 2019 du décret N° 2019-647 du 25 juin 2019, les fonctionnaires appartenant au corps des adjoints techniques de la police nationale (ADTPN) sont intégrés dans le corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer (ADTIOM). Si l'effectivité de l'intégration intervient au 1^{er} janvier 2020, certaines dispositions relatives à la promotion interne au titre de 2020 prennent effet depuis le lendemain de la publication, à savoir le 28 juin 2019.

Cette intégration vient donner toute son ampleur à la réforme de la filière technique entreprise en 2017 dont les objectifs étaient d'améliorer l'attractivité de cette filière, de lui redonner de la cohérence en permettant aux agents de bénéficier de réels parcours professionnels et enfin de recruter et fidéliser à la fois les agents en poste et les lauréats de concours.

Le décret comprend les garanties statutaires suivantes :

- les adjoints techniques de la police nationale (ADTPN) sont reclassés à situation identique avec le maintien de l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon ainsi que la conservation des réductions d'ancienneté non utilisées ;
- les services effectifs réalisés chez les adjoints techniques de la police nationale (ADTPN) sont assimilés à des services effectués chez les ADTIOM ;
- les agents accueillis dans le corps des ADTPN (PNA, détachement, mise à disposition) poursuivent leur engagement au sein du corps des ADTIOM dans les mêmes conditions ;
- les ADTIOM détachés dans le corps des ADTPN sont réintégrés dans leur corps d'origine et conservent leur emploi. Les ADTPN détachés dans le corps des ADTIOM sont intégrés dans leur nouveau corps en continuant d'occuper le même emploi ;
- les agents en période de stage à la suite d'un recrutement dans le corps des ADTPN poursuivent leur stage dans le corps des ADTIOM pour la durée restante ;
- les concours ouverts avant le 1^{er} janvier 2020 pour le recrutement dans le corps des ADTPN se poursuivent selon les mêmes modalités et le même calendrier. Les lauréats seront nommés dans le corps des ADTIOM une fois la fusion intervenue ;
- les listes complémentaires des concours pour le recrutement d'ADTPN ouverts avant le 1^{er} janvier 2020 demeurent valables jusqu'au jour de l'épreuve du concours suivant ;
- les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2020 pour les ADTPN sont valables pour un avancement de grade dans le corps des ADTIOM.

Cette réforme permet de simplifier et d'uniformiser les structures de gestion du ministère :

Les ADTPN affectés dans le ressort des Secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) continuent d'être gérés par les mêmes services gestionnaires de carrière et paie.

Les ADTPN gérés par le Bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques (BPATS) de la Direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) auront, à compter du 1^{er} janvier 2020, comme service gestionnaire le Bureau des personnels techniques

et spécialisés (BPTS) de la Sous-direction des personnels (SDP) de la DRH.

Pour l'ensemble des agents, aucun changement de service de paye n'est nécessaire. Le Bureau de la paye et des régimes indemnitaires (BPRI) ou les bureaux de rémunération des SGAMI resteront compétents.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les commissions administratives paritaires des deux corps, qu'elles soient nationales ou zonales, se tiendront dans le cadre de leurs compétences en formation conjointe jusqu'à la tenue de nouvelles élections professionnelles.

Dispositions du décret applicables depuis le 28 juin 2019

Les promotions au choix et par examens professionnels sont désormais ouvertes aux adjoints techniques de la police nationale.

Ces dispositions impliquent deux conséquences :

- les commissions administratives paritaires locales compétentes à l'égard du corps des contrôleurs des services techniques pourront se réunir dès septembre 2019 et étudier des dossiers d'adjoints techniques de la police nationale à une promotion au choix dans le corps des contrôleurs des services techniques.

- les adjoints techniques de la police nationale pourront s'inscrire à l'examen professionnel pour l'accès au grade de contrôleur des services techniques de classe normale dont l'ouverture devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2019.

L'article 9 du décret n°2019-647 précité prévoit pendant deux ans (au titre de 2020 et de 2021), une disposition transitoire permettant d'augmenter le nombre de promotions prononcées au titre de la promotion interne. Au titre de 2020, ce sont donc 50 promotions qui sont à répartir entre la promotion de corps au choix et l'examen professionnel.

Pour les résultats diffusés en 2020, l'effectivité des promotions interviendra rétroactivement au 1^{er} janvier 2020. La date d'ouverture de l'examen professionnel permettra aux ADTIOM comme aux adjoints techniques de la police nationale (ADTPN) de s'inscrire.

La réforme de la filière technique comprend deux autres mesures :

- La création de quatre nouvelles spécialités dans le corps des contrôleurs des services techniques (CST) afin d'assurer une concordance entre les métiers existants dans le corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer (ADTIOM) et ceux des CST.

Les arrêtés du 4 mars 2019 relatifs aux modalités de recrutement des contrôleurs des services techniques viennent ainsi créer officiellement les spécialités suivantes :

- chef de garage/gestionnaire de parc automobile ;
- surveillance, prévention et maîtrise des risques ;
- responsable hébergement-restauration ;
- techniques de la communication.

- La création d'un concours national de CST à affectation locale pour l'accès à la classe normale afin d'optimiser les procédures de recrutement en ciblant les zones en tension.



Le contexte :

En juillet 2018, le ministre de l'intérieur s'est engagé à créer au plus tard le 1^{er} septembre 2019 un service ministériel des achats qui a pour objectif de rassembler dans un service unique au sein de la direction de l'évaluation de la performance, des affaires financières et immobilières (DEPAFI) du secrétariat général du ministère l'ensemble des professionnels de la filière achat / approvisionnement / logistique du ministère de l'intérieur.

Cette transformation est réalisée :

- au niveau central, dans la continuité de la création du Service de l'Achat, des Equipements et de la Logistique de la Sécurité Intérieure (SAELSI) sur le périmètre de la police, de la gendarmerie et de la sécurité civile,

et

- au niveau déconcentré : dans la continuité des Secrétariats Généraux pour l'Administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI).

Les objectifs de cette réorganisation :

Le SAILMI apportera une meilleure qualité de service et des gains d'efficacité et de moyens en matière d'achat au ministère de l'Intérieur.

Par ailleurs, cette réorganisation permettra de générer 40 M€ par an d'économies sur l'ensemble du ministère.

Les enjeux en matière de ressources humaines :

Cette réorganisation n'est pas une restructuration, mais prendra en compte les attentes individuelles de chaque agent. A ce titre, des réunions d'informations et d'échanges sont organisées régulièrement.

L'accompagnement individuel des personnels comportera, avec l'appui des services de la DRH, un volet sur les formations et le régime indemnitaire. Le principe poursuivi est que chaque agent puisse conserver, à fonction inchangée, les mêmes dispositifs que dans l'organisation actuelle.

Textes :

Décret n° 2019-937 du 6 septembre 2019 modifiant le décret n° 2013-728 du 12 août 2013 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer.

Arrêté du 6 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation interne du secrétariat général du ministère de l'intérieur.



Le contexte :

La feuille de route du Ministre de l'Intérieur prévoit la création d'une direction du numérique (DNUM) au sein du secrétariat général au 1^{er} janvier 2020.

Les objectifs de cette réorganisation :

La DNUM incarnera la transformation numérique pour l'ensemble des politiques publiques portées par le ministère de l'intérieur en respectant les 3 critères suivants :

- être force de proposition pour les métiers,
- organiser le processus d'innovation,
- être à l'écoute et répondre aux besoins des usagers.

Ce travail ne pourra être réalisé qu'en améliorant et en rationalisant les services SIC au quotidien et en renforçant la gouvernance et le pilotage des acteurs SIC, y compris ceux des SGAMI et des SIDSIC.

Les enjeux de la DNUM :

La finalité de la DNUM devra se traduire par une recherche permanente de l'efficacité et garantir dans la durée un service numérique performant avec un haut niveau d'exigence opérationnelle et de sécurité tout en assurant aux forces de sécurité intérieure une réactivité conforme à leurs besoins opérationnels. Elle veillera également à l'harmonisation des choix technologiques, à l'amélioration de la gouvernance, au regroupement des fonctions technologiques

redondantes au sein du ministère. Ce qui permettra de favoriser le développement de nouveaux services numériques pour les usagers et les agents du ministère.

Par ailleurs, la création de la DNUM permettra le rapprochement de l'ensemble des acteurs SIC du ministère préalablement initié avec la mise en place de la Mission de Gouvernance de la Mission SIC (MGMSIC) en 2013.

La DNUM sera constituée de 5 pôles :

- le service du pilotage stratégique et gouvernance (SPG),
- la sous-direction de l'innovation et de la transformation numérique (SDIT),
- la sous-direction de la coordination des acteurs SIC et des services transverses (SDCAST),
- la sous-direction de l'architecture et des infrastructures techniques (SDAIT)
- la sous-direction des systèmes d'information (SDSI).

Textes :

Décret n° 2019-937 du 6 septembre 2019 modifiant le décret n° 2013-728 du 12 août 2013 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer.

Arrêté du 6 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation interne du secrétariat général du ministère de l'intérieur.



POSITIONS STATUTAIRES : MODIFICATIONS DE CERTAINES CONDITIONS DE DISPONIBILITÉS SUITE AU DÉCRET N°2019-234 DU 27 MARS 2019

Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant les conditions de disponibilité des fonctionnaires est paru le 28 mars 2019 au Journal officiel, en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Il modifie les conditions de disponibilité des fonctionnaires, en application de la loi précitée.

Ce sont les articles 108 à 110 de la loi du 5 septembre 2018 qui abordent la question de la disponibilité des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Le principe consiste à étendre aux fonctionnaires en disponibilité les garanties du déroulement de carrière accordées aux fonctionnaires en activité : un fonctionnaire en disponibilité pour aller travailler dans le secteur privé verrait garantis pendant cinq ans ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Ce que contient le décret :

Les évolutions principales

Disponibilité pour convenance personnelle (art. 44 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié)

Désormais la durée initiale est portée à 5 ans maximum au lieu de 3. Si la durée totale maximale sur la carrière reste de 10 ans, le renouvellement est conditionné à la réintégration dans la Fonction publique pour une durée de 18 mois minimum en service effectif continu.

Cumul disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise et disponibilité pour convenance personnelle (art. 44 D 85-986 modifié)

La durée de ce cumul ne peut excéder 5 ans. Une nouvelle disponibilité pour convenance personnelle est assujettie à la règle de réintégration de 18 mois (cf point précédent).

Conservation du droit à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans (art. 48-1 et 48-2 D 85-986 modifié)

Ce droit concerne les disponibilités durant lesquelles l'agent exerce une activité professionnelle ; dans ce cadre, sont concernées les disponibilités pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général (la notion d'intérêt général, bien que n'étant pas définie d'un point de vue réglementaire, peut être approchée à l'aide des deux caractérisations suivantes : • être susceptible de faire avancer les connaissances dans un domaine précis ; • présenter un intérêt général pour l'administration ou la collectivité en matière scientifique, historique ou culturelle) ;
- convenance personnelle ;
- créer ou reprendre une entreprise.

Le principe de la garantie d'avancement était déjà contenu dans la loi. Le décret précise, d'une part, les activités professionnelles qui entrent dans le champ de cette réforme : un fonctionnaire en disponibilité conserve ses droits à l'avancement pendant cinq ans s'il exerce une « activité professionnelle », ceci étant entendu comme « toute activité lucrative salariée ou indépendante exercée à temps complet ou à temps partiel », dans la limite minimale de 600 heures par an pour une activité salariée. Pour les indépendants, est concernée « une activité qui a généré un revenu soumis à cotisations sociales dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse ». Dans le cas d'une création ou reprise d'entreprise, « aucune condition de revenu n'est exigée ». Pour conserver ses droits à l'avancement, le fonctionnaire en disponibilité devra transmettre chaque année à son employeur public un certain nombre de pièces, dont la liste sera fixée par arrêté attestant de l'exercice d'une activité professionnelle. Enfin, le décret apporte une précision très importante, la durée de la disponibilité ne peut excéder cinq ans, mais elle est renouvelable une fois si, à l'issue de la première période de cinq ans, le fonctionnaire est réintégré pendant « au moins 18 mois » dans la fonction publique.

La conservation des droits à avancement s'appliquera aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018**.

Définition de l'activité professionnelle

Elle doit recouvrir une activité lucrative salariée ou indépendante, à temps complet ou partiel et qui répond pour chaque cas à une exigence :

- activité salariée : 600 h annuelles minimum ;
- activité indépendante : les revenus annuels en découlant doivent permettre de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse (Smic horaire x 150 x 12 soit au minimum 18054 € brut annuel au 1/01/2019) ;
- création ou reprise d'entreprise : aucune condition exigée.

Quelle que soit la situation, l'obtention de ce droit est conditionnée à la production des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Ces dernières doivent être transmises au service de gestion avant le 31 mai suivant le premier jour du placement en disponibilité.

Les autres évolutions induites par le nouveau décret

Extension de la notion de détachement pour des fonctionnaires d'État à la fonction publique hospitalière et aux entreprises liées à l'administration. Par la mise en place de détachement au sein d'entreprises sous-traitantes ce texte ouvre la porte à une externalisation accrue des savoirs-faire de la profession ainsi que des ses personnels.

ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'[accord relatif à l'égalité professionnelle](#) entre les femmes

et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le [décret n° 2019-637](#) du 25 juin 2019 a modifié le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

La quotité de télétravail

Désormais, outre les agents dont l'état de santé le justifie, peuvent également bénéficier d'une quotité de télétravail hebdomadaire supérieure à trois jours, les agents dont le handicap ou l'état de grossesse le justifie.

Cette dérogation est soumise à l'avis du médecin de prévention et peut-être renouvelée.

Le télétravailleur en situation de handicap

L'obligation faite au chef de service d'aménager le poste du télétravailleur en situation de handicap est mentionnée à l'article 5 du décret relatif au télétravail.



**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris
Tél : 01 40 07 23 95
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



Le + syndical



CALENDRIER DES CAPN DU SECOND SEMESTRE 2019

FILIERE ADMINISTRATIVE

CORPS	DATE CAPN D'AVANCEMENT	DATE CAPN DE MUTATION
ATTACHES	10 octobre 2019	10 décembre 2019
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	8 octobre 2019	11 décembre 2019
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	9 octobre 2019	12 décembre 2019

FILIERE TECHNIQUE

CORPS	DATE CAPN D'AVANCEMENT ET DE MUTATION
INGENIEURS DES SERVICES TECHNIQUES	3 décembre 2019
CONTROLEURS DES SERVICES TECHNIQUES	29 novembre 2019
ADJOINTS TECHNIQUES	19 décembre 2019