



COMITE TECHNIQUE SPECIAL DES PREFECTURES (CTSP)

Réunion du 29 janvier 2020

Les points inscrits à l'ordre du jour :

A – Approbation du procès verbal du comité technique spécial des préfetures du 4 novembre 2019

B- Projet de textes soumis à l'avis du comité technique

Textes statutaires et indemnitaires

Point N°1 : Projet d'arrêté relatif aux opérations de restructuration ouvrant droit à certaines primes de restructurations dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs.

Point N°2 : Projet d'instruction RH relative à la création des secrétariats généraux communs.

Introduction :

Ce CTSP était présidé par Monsieur Christophe MIRMAND, Secrétaire Général du ministère.

Madame Françoise FORNASARI et Monsieur Farid BAHO ont représenté le SAPACMI.

Le procès verbal du comité technique du 4 novembre 2019 a été approuvé à l'unanimité.

Point N°1 : Projet d'arrêté relatif aux opérations de restructuration ouvrant droit à certaines primes de restructurations dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) :

Ce projet d'arrêté a pour objectif de définir les dispositifs d'accompagnement des agents de l'Etat (fonctionnaires et contractuels à durée indéterminée) concernés par les opérations de restructuration liées à la création des SGC.

Les dispositifs indemnitaires :

- prime de restructuration (PRS) et allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévues par le décret N°2008-366 du 17 avril 2008,***
- indemnité de départ volontaire prévue par le décret N°2008-368 du 17 avril 2008,***
- complément indemnitaire d'accompagnement prévu par le décret N°2014-507 du 19 mai 2014,***

- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle prévue par le décret N°2019-1444 du 23 décembre 2019.

Les dispositifs RH :

- priorité d'accès à la formation, accompagnement pour un projet de mobilité et congé de transition professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019, pris en application de la Loi n°2019-828 du 6 avril 2019 de transformation de la fonction publique.

L'administration précise que cet arrêté sera unique pour l'ensemble des ministères concernés par la mise en place des SGC. Il est ouvert jusqu'au 31 décembre 2022 pour couvrir l'ensemble des chantiers en cours : l'OTE et la nouvelle organisation de la Guyane.

NOTA : Très peu de personnels seront concernés par la PRS car la mise en place des SGC n'entraîne globalement aucun changement de résidence administrative. Par ailleurs, la PRS ne peut être attribuée qu'aux agents concernés par cette restructuration et qui en rejoignant les SGC changent de résidence administrative.

Rappel pour information :

La prime de restructuration (PRS) permet de faciliter les mobilités géographiques dans le cadre de restructurations de services en prenant en compte les conséquences et les contraintes pour l'agent et sa famille.

Conformément à l'application du décret N°2008-366 modifié du 17 avril 2008 instituant une PRS et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, l'opération de restructuration doit au préalable être prévue par arrêté ministériel pour ouvrir droit au versement de la PRS dont le montant ne peut excéder 30 000 €.

1-Conditions pour obtenir la PRS : changement de résidence administrative (si le service demeure sur la même commune, il n'y a donc pas de changement de résidence).

La PRS est composée de 2 parts cumulables déterminées en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et de la situation familiale de l'agent concerné.

Barème de la première part qui tient compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative :

Moins de 10 KM	1 250 €
Entre 10 et 19 KM	2 500 €
Entre 20 et 29 KM	5 000 €
Entre 30 et 39 KM	7 500 €
Entre 40 et 79 KM	9 000 €
Entre 80 et 149 KM	12 000 €
A partir de 150 KM	15 000 €

Barème de la deuxième part qui tient compte du changement de résidence familiale ou la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale, suite à la mobilité de l'agent concerné :

Mobilité géographique avec changement de résidence familiale si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10 000 €
Mobilité géographique avec la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familial	12 500 €
Mobilité géographique avec changement de résidence familiale si l'agent à des enfants à charge	15 000 €

La PRS peut être partiellement cumulée par un couple d'agents publics concerné par la même opération de restructuration. Les agents mariés ou pacsés concernés par la même opération de restructuration peuvent percevoir chacun une part de la prime au titre du changement de résidence.

Il est à noter également que la PRS peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint fixée forfaitairement à 7 000 € si le conjoint est contraint de cesser son activité professionnelle pour accompagner le bénéficiaire de la PRS.

2-Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) à ne pas confondre avec le complément indemnitaire de fin d'année :

Conformément au décret N°2014-507 du 19 mai 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, ce dispositif permet, si la rémunération de l'emploi d'accueil est inférieure à celle dont bénéficiait l'agent au titre de l'emploi supprimé, de maintenir la rémunération de l'agent pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois.

Le cumul avec l'indemnité pour changement de résidence :

Une majoration de l'indemnité pour changement de résidence est prévue pour une mutation d'office prononcée à la suite de la suppression, du transfert géographique, de la transformation de l'emploi occupé ou après y avoir accompli la durée maximale d'affectation pour cet emploi. La PRS peut être cumulée avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence.

3-L'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service (IDV) :

Cette indemnité intervient suite à la démission de l'agent public et vise à indemniser la rupture du lien au service entre l'agent et l'administration. Les agents démissionnaires doivent être à 2 ans minimum de l'âge d'ouverture des droits à pension au moment de l'envoi de leur demande de démission à l'administration. Le montant de l'indemnité est calculée ainsi qu'il suit : $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute annuelle X le nombre d'année de services effectifs dans les 3 fonctions publiques dans la limite de 24 mois de rémunération.

4-L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle :

Cette indemnité est attribuée à l'agent qui est affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation professionnelle dont la durée de l'action de formation est d'au moins cinq journées. Le montant plafond est défini ainsi qu'il suit :

- formation professionnelle d'une durée minimale de 5 jours : 500 €,
- formation professionnelle d'une durée minimale de 10 jours : 1 000 €,
- formation professionnelle d'une durée supérieure ou égale à 20 jours : 2 000 €.

L'administration précise également qu'en plus des primes précitées, les agents bénéficient également de la priorité de la mutation ou du détachement et la portabilité du CDI avec un accompagnement personnalisé (formation professionnelle). Ils peuvent également bénéficier d'un congé de transition professionnelle (pendant 70 h ou 120 h) en vue d'exercer un nouveau métier en conservant leur traitement brut et 80 % de leur régime indemnitaire.

Enfin, le nouveau dispositif de rupture conventionnelle créé à titre expérimental jusqu'en 2025 peut être également engagé (cf § infra).

Le SAPACMI ne peut que soutenir la mise en place de cette prime car elle présente de réels avantages pour l'accompagnement des personnels dans cette opération de restructuration.

Néanmoins, le dispositif indemnitaire ne jouera que très peu contrairement aux dispositifs d'accompagnement RH, tel que le dispositif de priorité de mutation et de détachement, le droit à l'accompagnement formalisé, l'accès prioritaire aux actions de formation etc...

Le SAPACMI demande qu'une instruction ou des fiches pratiques soient élaborées et transmises aux différents BRH afin d'éviter toutes difficultés aux agents concernés.

L'administration en prend bonne note et diffusera des supports aux BRH locaux.

Le SAPACMI interroge aussi l'administration sur le rattachement éventuel des CSPR CHORUS au SGC. L'administration indique qu'elle ne voit pas d'inconvénient à ce que ces plateformes CHORUS soient rattachées au SGC. Chaque préfecture concernée par un CSPR fait le choix de le rattacher ou non au SGC. Dans le cas où le CSPR n'intègre pas le SGC, il est alors directement rattaché au SG de la préfecture.

Point N°2 : *Projet d'instruction RH relative à la création des secrétariats généraux communs.*

Nous vous renvoyons au compte rendu du CTSP du 13 janvier 2020 car les explications restent identiques. L'administration soumet une deuxième fois cette instruction à ce CTSP car le 13 janvier dernier toutes les organisations syndicales représentatives avaient voté contre cette note.

Le SAPACMI maintient à nouveau son opposition avec les mêmes raisons qui ont été évoquées le 13 janvier :

- Une note qui reste malgré tout tournée vers les collègues des autres ministères,
- Une absence de visibilité sur les prestations sociales (indemnités de repas par exemple). Cette note ne règle pas les différences : on se retrouve dans la même situation qu'aujourd'hui avec des personnels qui seront affectés dans une même structure mais avec des prestations et des régimes indemnitaires différents.
- Le flou reste entier sur le règlement intérieur (RI) : l'administration indique que les personnels affectés dans les SGC relèveront du RI de la préfecture. A suivre...
- Le SAPACMI interpelle également l'administration sur le calendrier qui est trop contraint : le département des Bouches-du-Rhône par exemple ne sera pas prêt pour le 1^{er} juillet prochain. De plus, les préfigurateurs ne réceptionneront que maintenant, donc trop tardivement, la note RH.
- Le problème de la NBI reste entier et il n'y a aucune visibilité sur la cartographie future car les agents transférés conserveront leur NBI dans un premier temps.

L'administration en prend bonne note, mais le Secrétaire Général indique que la date du 1^{er} juillet sera incontournable pour la mise en place de l'ensemble des SGC. Aucun report ne sera possible.

Questions diverses :

- Point sur le service national universel (SNU) :

L'administration précise que les personnels de préfecture ne sont pas concernés par les missions d'encadrement des jeunes dans le cadre du SNU. Ce sont les DDCS et les services « jeunesse et sport » qui sont concernés. Certains personnels de préfecture sont volontaires pour exercer cette mission mais leur nombre est très marginal.

- Point sur la lutte contre la fraude

L'administration précise que cette mission est montée en puissance et les chiffres parlent d'eux-mêmes en matière d'effectifs : en 2017 : 152,45 ETPT, en 2018 : 259,68 ETPT et en 2019 : 264,25 ETPT, soit une augmentation de +73% en trois ans.

Aujourd'hui, on compte 121 « référents fraude » départementaux (RFD) qui sont en relation avec les pôles spécialisés CNI/PASSEPORT, permis de conduire et certificat d'immatriculation des véhicules.

Compte tenu du volume d'activité et des fraudes constatées, un réseau de correspondant se constitue pour les services des étrangers (une note sur le sujet est en cours de signature). On est passé de 12 000 fraudes en 2018 à 19 000 en 2019. Il est impossible pour les RFD de traiter à eux seuls ces fraudes qui représentent 50% de leur temps de travail.

- Information sur la rupture conventionnelle

Elle concerne les fonctionnaires et les contractuels : elle est régie par le décret N°2019-1593 du 31 décembre 2019. Un document de cadrage sera prochainement transmis par la DGAFP et la DRH diffusera une circulaire sur le sujet.

Les grands principes :

Elle a été créée par la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Elle signifie la radiation des fonctionnaires et des contractuels (CDI) de la fonction publique.

Elle est engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève. Après que le demandeur a informé l'autre partie de sa demande, un entretien est conduit par l'autorité hiérarchique sur les points suivants :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage.

Ce n'est pas un droit mais une négociation entre l'agent concerné et son administration qui peut donc exprimer un refus. Le montant de l'indemnité variera entre un montant plancher et un montant plafond, contrairement à l'indemnité de départ volontaire qui correspond à $24 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédant la demande.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, seraient recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique seront tenus de rembourser à l'Etat dans un délai de 2 ans les sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle.

- Un outil d'enquête pour l'organisation territoriale (OTE) :

L'administration indique qu'un « outil d'enquête » sera mis en œuvre début février pour mesurer l'adhésion des personnels à la réforme territoriale et à la mise en place des SGC. L'administration précise également que cette enquête concernera un panel de 2 000 agents (soit environ 20 départements) qui devront répondre à des questions concernant la mise en place de l'OTE et leur ressenti en la matière.

- Le devenir des services étrangers dans les préfectures :

L'administration indique que des rumeurs infondées ont circulé sur un éventuel rattachement de ces missions aux services du Premier ministre à la suite de la constitution d'un « groupe d'experts autoproclamés », non désigné par l'administration.

Le Secrétaire général précise que les services des étrangers sont et resteront des services de préfecture.