



Paris le 31/01/2019

Monsieur le Directeur du Service Central de la PTS,

Suite à la rencontre au cours de laquelle nous ont été présentées les orientations prises par le SCPTS dans le cadre des travaux de renouvellement de l'instruction d'emploi nous revenons vers vous pour faire état de nos observations et points d'attention sur les éléments qui nous ont été communiqués.

La présentation qui nous a été faite est restée très générale mais a néanmoins mis en lumière certains points de divergence entre le SCPTS et nos trois organisations.

Afin que vous puissiez poursuivre la rédaction de cette nouvelle instruction en ayant à votre disposition les éléments que nous avons voulu mettre en avant, vous en trouverez la synthèse ci-dessous.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous fournir les précisions que vous pourriez souhaiter et vous prions d'agréer l'expression de notre considération respectueuse.

1. Missions

a. Définition des services territoriaux de PTS

Les différentes catégories de services doivent faire l'objet d'une nouvelle définition qui s'appliquera à l'ensemble du territoire et qui reprendra les différentes structures avec leur spécificité technique et géographique actuelles (base technique, GEC, ALPT, SLPT, SLIJ, SRIJ, PTZ, PTZP, fichiers, traces technologiques).

Ces définitions devront intégrer également la notion de maillage et de liens entre les différents services ainsi qu'un plancher d'effectifs.

Les différentes missions exercées par les agents de ces services doivent être clairement définies au regard de leurs niveaux d'IPTS.

b. Composition des services

Afin d'harmoniser l'organisation des structures, de permettre une mise en œuvre homogène des instructions du SCPTS et de rationaliser le processus RH de la filière (notamment dans la poursuite des objectifs de substitution), la nomenclature des postes de PTS doit être réalisée.

Ces postes doivent être identifiés et cartographiés en fixant le grade et le niveau IPTS correspondant aux fonctions exercées afin de mettre fin à la diversité des pratiques locales, régionales et des directions d'emploi.

c. Compétences des services

La répartition des compétences entre les services doit faire l'objet d'un document cadre central qui précisera quel service a la compétence pour couvrir chaque infraction.

Ce document sera d'application par défaut.

Dans les cas où une adaptation locale d'ordre exceptionnelle serait nécessaire, le document devra être soumis au SCPTS avant mise en œuvre pour vérifier sa conformité avec la doctrine et les exigences en matière de qualification du personnel.

d. Continuité de l'activité

Dans le souci de préserver la santé des agents et d'offrir un dispositif adapté aux futures exigences de l'APORTT, le dispositif de l'astreinte devra être réservé aux zones à faible intensité d'activité nocturne.

Dans les zones fortement sollicitées de nuit, des organisations alternatives ou des créations de services de nuit devront permettre aux agents de cesser de cumuler activité diurne et nocturne.

Dans tous les cas, le dispositif de l'astreinte devra être défini comme réservé aux affaires graves et sensibles (hors délinquance de masse).

e. Sécurité du personnels

L'instruction devra fixer pour chaque mission les conditions d'exercice, de sécurisation et d'accompagnement de l'agent. (nos statuts actuels nous définissent comme des fonctionnaires sédentaires).

L'instruction précisera qu'en cas d'incapacité à remplir ces conditions, la mission devra être reportée.

2. Organisation de la filière

a. Regroupement de la filière au sein d'une direction unique

Nous sommes attachés au regroupement de la filière au sein d'une direction d'emploi unique qui lui sera propre et qui aura autorité fonctionnelle et hiérarchique sur les services territoriaux de PTS. Les organisations alternatives reposant sur des partages de responsabilité et des répartitions de compétences ayant, selon nous, fait la preuve de leur inadaptation par la coexistence d'orientations divergentes et une organisation hétérogène peu lisible.

b. Rationalisation et harmonisation du suivi statistique de l'activité

Les outils de suivi statistique constituent un moyen de suivi de l'activité indispensable à une gestion efficace des services. Cependant les dispositifs actuels sont archaïques et biaisés et les valeurs qu'ils remontent perdent une grande partie de leur exploitabilité.

La mise en place d'indicateurs fiables, vérifiables et uniforme d'un point de vue national afin d'augmenter la lisibilité de l'activité des services territoriaux doit être entreprise.

c. Administration et logistique

Les structures administratives et logistiques, à même d'accompagner le fonctionnement d'une filière regroupées au sein d'une nouvelle direction centrale, doivent être mises en place en suivant le maillage des structures de PTS et des délégations zonales sur le modèle des autres directions existantes (cf GIR ou RG sécurité intérieure).

d. Positionnement de l'INPS

La position de l'INPS vis à vis du SCPTS doit être tranchée pour permettre soit de le positionner à l'intérieur de la structure de la nouvelle direction centrale soit de l'articuler avec. Les questions de la mobilité professionnelle des agents entre les deux entités, du statut des personnels chargés d'expertise et du pilotage de l'hygiène et sécurité au sein d'un CHSCT propre doivent être prises en compte.

3. Formation

a. Capacité de formation initiale

Les services de formation peinent à faire face au volume de stagiaires issus des recrutements actuels. De plus, la gestion en flux tendu des formations initiales ne permet pas de disposer de volumes horaires suffisants pour les rattrapages des stagiaires ayant échoué à tout ou partie de leurs habilitations dans un délai raisonnable. Il est nécessaire d'augmenter la capacité de formation initiale afin de permettre de récupérer avec un délai minimal ces échecs et ne pas maintenir des personnels non-habilités dans les services.

b. Formation continue

La saturation de la formation initiale a également un impact sur la capacité de formation continue qui doit se placer dans les créneaux restants forcément limités. La formation continue doit être réorganisée et augmentée. Elle doit notamment prévoir le recyclage technique des agents formés selon des plans masses devenus obsolètes.

c. Mise en œuvre d'une GPEEC

Il est nécessaire de définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion prévisionnelle des effectifs, de l'emploi des compétences qui tienne compte des flux habituels de personnels dans la filière.

Les recrutements, les mobilités internes, les promotions et une évolution constante et rapide des techniques sont à l'origine de décalages entre la formation reçue par certains personnels et l'exhaussement technique de l'activité des services. Cette situation rend nécessaire un suivi de la compétence technique de chaque agent afin d'offrir en quantité suffisante des créneaux de formations et de recyclages techniques ou managériaux.

d. Création d'une école de PTS

L'augmentation des capacités de formation initiale et continue, ainsi que le développement du plan masse des formations (notamment en gestion RH pour les encadrants) pourrait être atteint par la création d'une école de PTS au sein de laquelle seraient regroupées l'ensemble des actions de formation. Cette école accueillerait les agents dès l'obtention de leur concours et avant leurs affectations et leur offrirait un socle de formation généraliste et technique.

Benjamin GAYRARD
Secrétaire Général
-SNPPS-

Xavier DEPECKER
Secrétaire National PTS
-SNIPAT-

Claire COUYOUMDJIAN
Secrétaire Nationale PTS
-SNAPATSI-