



Paris, le 29 septembre 2021

Réunion de suivi de la mise en place des SGC du 28 septembre 2021

A défaut d'autre chose, c'est la perte de proximité qui est touchée du doigt !

Les questions formulées par FO en amont de la réunion avortée du mois de juin (à retrouver [ICI](#)) restent pour la plupart d'actualité. A la fois « vu des agents des DDI » et « vu des agents des SGC issus des DDI ». Loin de se réduire, cette liste a tendance à s'allonger confirmant nos alertes quant aux principes et modalités de création des SGC.

Les dysfonctionnements chroniques et installés dans la durée sont maintenant explicitement reconnus par l'administration : les mesures d'harmonisation RH et action sociale du « projet stratégique de l'administration territoriale de l'Etat » sont à ce titre assumées. Il s'agit uniquement de simplifier le paysage des droits et outils ministériels pour permettre au navire SGC de ne pas couler. A la question « en quoi les agents des DDI en tireront bénéfice », la réponse est claire : rien !

Les « irritants » sont reconnus et identifiés, gare à l'allergie !

A retenir...

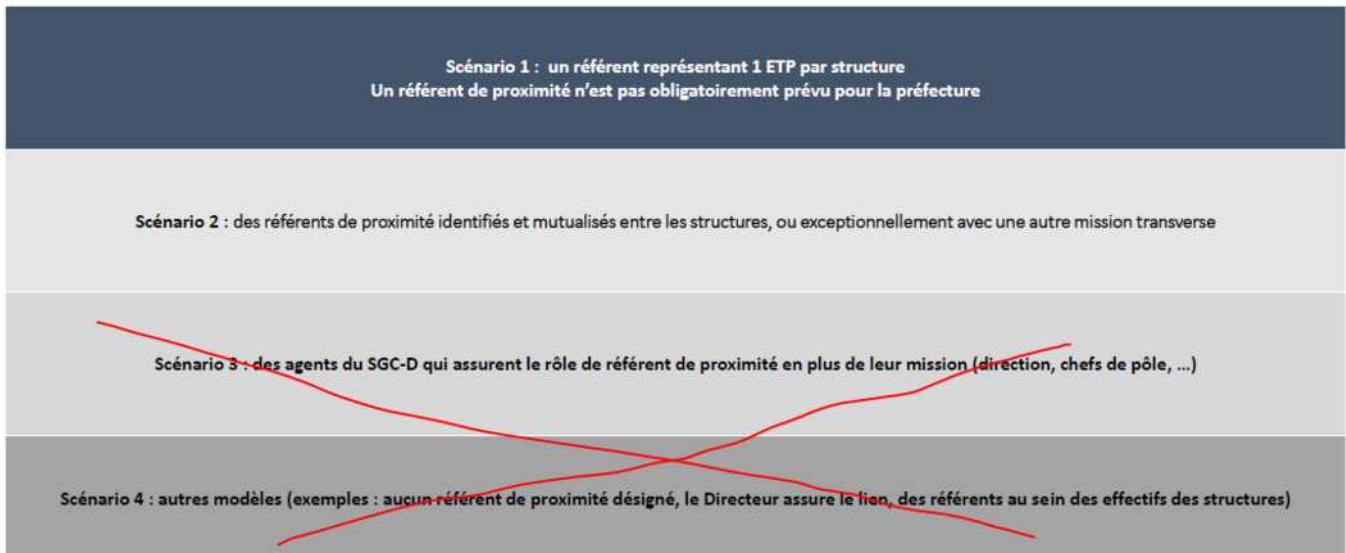
Transfert des ESIC : Du déjà vu !

- Voir le CR FO du comité de suivi DEETS/DEETSPP [ICI](#).

Référents de proximité : des accords non respectés - 4 scénarios alors qu'un seul à notre connaissance ne devrait être appliqué ?

- 53 SGC ont répondu à cette question dans l'enquête ? Sur ces 50 %, seul 50 % (26) disposent d'un référent de proximité à temps plein. On est loin de l'objectif à atteindre à savoir 100 % des référents de proximité à temps plein. Nous rappelons que cette fonction est indispensable au bon fonctionnement des SGC et négociée en amont de la mise en place de ces services, fonction reconnue par l'administration. Et pour ceux qui sont en place à 100 %, ils découvrent la gestion interministérielle, une formation en amont aurait été souhaitable et nécessaire...
- des dérives contradictoires en fonction des départements : la famille de ceux où le SGC devient décideur RH à la place des directeurs, et ceux où les directeurs doivent se débrouiller pour faire les tableaux de propositions individuelles « à la main »,
- les agents sur le terrain ont du mal à identifier leur rôle et leur mission au sein de la structure, souvent occupés par d'autres missions, cette fonction passe en secondaire.... Il ne faudrait pas qu'ils deviennent les petites mains des SGC (Dixit l'administration).
- Un rappel « amiable » a été fait aux préfets par le SG du MI...et une piqûre de rappel plus sérieuse et directive est programmée en 2022 Il faut que le référent assure la liaison entre le service ministériel et le SGCD.

- L'administration rappelle que les scénarios (1 et 2 de la présentation) sont les seuls acceptables.



A noter : le secrétaire général du MI laisse les services s'organiser jusqu'au 1^{er} janvier 2022 avant de prendre des mesures pour faire respecter les engagements pris en amont de la création des SGC. Il y a un gros travail à faire sur la proximité car c'est un sujet qui remonte très fort. Le ticketing ne doit pas être le seul outil. Il doit être complété par d'autres outils de proximité.

Pour FO : Nous exigeons que les accords obtenus en amont de la mise en place des SGC soient tenus et respectés pour un bon dialogue social.

Immobilier :

- L'effort financier continuera en 2022,
- 7 millions d'euros seront disponibles pour accompagner les investissements immobiliers des DDI.

Les retro transferts : quid des salaires mis à disposition du MI par les ministères pour les postes non pourvus en SGC ?

- Seul le MTE (plus gros contributeur aux effectifs des SGCD hors MI) réclame les sommes versées (3,4 Millions d'euros hors CAS soit au total 5 millions d'euros avec CAS) pour un équivalent de 87 ETP. Un accord est en cours avec le MTE pour trouver une solution.
- Ces rétro transferts n'ont pas vocation à se répéter chaque année.
- Pour le ministère de l'Intérieur, cela n'impacte en rien sa capacité à assurer le paiement des heures supplémentaires dues à une surcharge de travail, quand c'est possible !

Les irritants qu'il va falloir régler : u ne priorité pour le MI

10 irritants recensés et sur lequel un travail sera effectué dans les mois à venir par le MI :

- Immobilier : la gestion multi-site est difficile,
- « Cartes agent » (nota : uniquement pour les agents des SGC, pas de l'ensemble des DDI)
- Système d'information RH : la diversité complique le travail des agents...mais ça marchait avant les SGCD,
- Informatique : incompatibilité entre les ministères,
- Une harmonisations des outils d'enquête et de gestion (interministériel) est indispensable – Exemple : recensement des télétravailleurs et l'indemnité correspondante,
- CHORUS : Le problème est identifié, il faut le traiter en passant notamment en la simplification de CHORUS DT,
- Prise en charge des ex DIRECCTE, il y a un réel dysfonctionnement,
- Les référents de proximité, sujet que le MI compte bien résoudre,
- Positionnement du SGC par rapport à la préfecture : il faut que les habitudes des préfectures changent, le SGC est bien un service déconcentré, pas un simple service de préfecture,
- L'identification de la demande d'animation, d'accompagnement et de formation des SGC est réelle et il faut que les SGC aient une identité professionnelle propre.

- **Pour FO** : c'est effectivement les remontées du terrain (FO) et tout ceci est sans doute du au manque d'anticipation, à la précipitation et à la désorganisation lors de la mise en place des SGCD. Le constat n'est pas satisfaisant, les OS avaient alerté : un état des lieux avant la constitution des SGCD aurait dû être fait et aujourd'hui le constat est alarmant : manque d'effectifs – RPS – conditions de travail difficiles, les SGC sont loin d'être opérationnels à 100 %

SIDSIC :

- L'intégration des DIRECCTE a entraîné une charge de travail supplémentaire.
- Le recrutement de nouveaux agents est nécessaire,
- Il faut rendre plus attractif les SIDSIC.
- Pour l'administration :
 - Le schéma d'emploi du MI pour 2022 est à zéro pour la deuxième année consécutive. Normalement en 2021 le MI devait rendre 470 ETP. A ce stade l'administration se satisfait d'un maintien des effectifs avant de créer des postes.
 - Des schémas d'emplois sauvages par les ministères autres que le MI ont créés la situation actuelle de ces services.

A noter : après que le Premier ministre l'ait écrit dans l'acte de naissance des SGCD, l'administration conteste désormais l'affirmation que les SGC vont dégager des emplois en raison des fusions opérées, pour pouvoir les réinjecter dans les fonctions métier. Ce n'est en tout cas pas à l'ordre du jour pour 2021, ni pour 2022.

Contribution employeur pour les mutuelles :

- Pas de réponse, mais l'administration reviendra ultérieurement sur le sujet.

Chantiers de convergence :

- L'administration reviendra vers les organisations syndicales ultérieurement pour une présentation. Il y aura de nouveaux chantiers de convergence inscrits...vers le bas une nouvelle fois ?

Les ministères ignorent les SGCD :

- L'administration rappelle que les SGC sont des services déconcentrés et que le lien doit être maintenu.

La gestion de proximité : Elle est mise à mal !

- Il est constaté des délais de traitement et de suivi des dossiers RH qui sont en hausse et notamment sur les dossiers spécifiques (Exemple retraite),
- des difficultés existent pour contacter en direct un gestionnaire. (et avec de la chance, un gestionnaire qui connaît les modalités de gestion du ministère de l'agent).
- obtenir un document , une régularisation , une info etc ... devient une activité chronophage, y compris en matière de retraite.
- le ticketing est mal apprécié en local FO ré-affirme sa demande d'assurer une permanence physique régulière en DDI (l'administration prend note de cette demande intéressante),

Comités de suivi locaux :

- C'est une idée qui a été retenue au niveau national...mais qui se décide au niveau local ! De là à penser qu'ils ne se réunissent que là où ça se passe plutôt bien...

Lettres de mission – le droit de retour est finalement prolongé :

- C'est ce que FO demandait depuis le début, le prolongement jusqu'au 31 décembre est acté. Mais quelles solutions d'ici là sans réel cycle de mobilité ?
- Le nombre d'agents ayant exprimé le choix de retour dans leur structure était de 40 en mai, ils sont en hausse de + 12 soit 52 à ce jour,
- Combien d'agents avec lettre de mission n'ont pas trouvé de postes
 - 55 agents sont sous lettre de mission, une dizaine de dossiers sont en voie de résolution, il y en avait 76 en Juin 2021, à ce jour 70 et une dizaine en voie de solution (départ en retraite, rupture conventionnelle ..).
 - La volonté des ministères serait de trouver une solution. L'administration insiste pour

que les agents ne soient pénalisés dans la manœuvre du droit de retour. La candidature au sein du même département doit être regardée prioritairement. Il faut éviter la mobilité géographique. Ils sont aujourd'hui :

- 20 MTE
- 16 MI
- 12 Ministères SOCIAUX
- 6 Ministère de l'Agriculture
- 1 UT DIRECCTE
- **A savoir :** Les 2/3 tiers des lettres de mission reposent sur des agents du MI et du MTE. L'administration fait tout pour qu'une solution soit trouvée avant le 31 décembre. Elle peut se permettre aujourd'hui d'avoir des contacts individuels avec les agents et les ministères. Il faut résoudre la situation des agents dans les 3 mois à venir positivement, et FO y sera vigilante !
- 285 postes sont toujours vacants contre 269 au mois de juin. Pour le MI ce n'est plus un sujet, ni un souci, c'est ce que l'on appelle la « respiration de l'administration ». .

Politique d'animation des SGC

- La mise en place et la manœuvre a pris beaucoup de temps au MI mais depuis cet été la charge est moins importante et l'animation est désormais en place.
- Il faut mener « la politique de petits pas ».
- Il n'y a pas pour objectif de faire des SGC le super RH de l'état. L'objectif prioritaire est de lever pas à pas les irritants.
- Un séminaire des directeurs de SGC est programmé en novembre en présentiel : L'occasion de mettre tout à plat.

Des dysfonctionnement dans la mise à jour des dossiers des agents :

- Des agents ayant rejoint un poste dans leur ministère d'origine depuis le 1^{er} janvier 2021 ou avant le 1^{er} janvier 2021 mais qui au vu de leur fiche de paie sont toujours identifiés sur un poste MI. Ils occupent ainsi un poste dans leur ministère (fiche de poste signée et validée) mais également au MI (paie) ? Une explication ? Le poste n'étant pas libéré entraîne la mise en place d'un contractuel en attendant que celui ci se libère. La question sera posée ultérieurement.

Restructuration : des agents ayant exprimé leur droit de retour et trouvé un poste constate une perte de rémunération sur leur paie !

- Des textes existent, ils sont clairs et précis mais ne semblent pas être lus ou appliqués dans les ministères et notamment concernant la restructuration, des agents se retrouvant avec des rémunérations inférieures à celles qu'ils avaient quand ils étaient en poste RH ou SIDSIC dans les structures. Quand on interroge les ministères dans les CTM, les réponses n'arrivent pas ? FO aimerait que le MI rappelle les règles à appliquer pour ces agents, cela leur évitera de lire les notes claires et précises dans ce domaine.

Informatique et logistique :

- Les préfets ont pris la main sur ces deux domaines et déjà des DDI se plaignent de passer au second plan,

Carte agent :

- les agents des SGC seront pourvus des cartes agent MI.
- Elle ne sera pas généralisée aux agents des DDI. Cela ne fait pas partie de la « préfectorisation » des DDI !

Coté dialogue social : Le nouveau rôle des organisations syndicales

- la difficulté des DDETS avec les instances communes ne facilite pas le travail des SGC... il est prématuré de faire un bilan dans ces conditions,
- un récent sondage de FO au Ministère de l'Agriculture auprès de ses représentants en local (En majeure partie dans les DDI) fait apparaître que dans 22,5 % des structures, le dialogue social est inexistant. Un réel problème pour les agents,
- les organisations syndicales ont un nouveau rôle : Informations, circulaires, instructions ne circulent plus que par ce canal,

- Le dialogue social en local doit être serein. Un rappel sera effectué lors du séminaire des SGC (y compris que les comités de suivi locaux sont à mettre en place et qu'un bilan des SGC devra être présenté dans les instances locales début 2022).

Le qui fait quoi – accompagnement des agents :

- En cas d'arrivée d'un nouvel agent, rien n'est fait ou n'est clair pour accompagner l'agent, sans doute du à la perte de proximité,
- autre exemple. En cas d'accident de travail les agents ne sont pas accompagnés correctement, on ne les renseigne pas sur leur droit notamment sur la protection fonctionnelle et juridique.
- Un rappel sera fait aux SGC concernant la diffusion par le MI du document prévu pour répondre au qui fait quoi.

Permanences RH dans les structures : Sujet mis sur la table par FO

- Pour l'administration, c'est une proposition intéressante.

Agents en PNA : Les SGC se perdent dans les textes à appliquer !

- Application de la PNA à durée limitée dans le temps dans certaines structures en contradiction avec les textes et la restructuration appliqués dans ce cas. Un rappel du SG du MI doit être fait pour régulariser les situations. La question sera posée directement au Mi suite à la non réponse.

Gestion RH : Des gestionnaires souvent laissés seuls !

- Des agents RH des SGC sont mal accompagnés et doivent régulièrement aller à la pêche aux informations, souvent laissés seul pour trouver des solutions. Exemple désignation des représentants du personnel pour les commissions de réforme – protocoles non respectés.

Désignation des chefs de bureau : Visiblement on refait la même erreur que les SIDSIC ! Fallait-il s'en étonner....

- La majorité des chefs de bureau seraient issus du MI, créant des problématiques de fonctionnement liés au manque de connaissance des spécificités des DDI. Est-ce la réalité ? FO demande un point d'éclaircissement sur le sujet. L'erreur des SIDSIC ne doit pas se reproduire où plus de 80 % des chefs SIDSIC venaient du MI. Autant sur les chefs ou directeurs de SGC, cela semble s'être fait correctement , autant sur les chefs de bureau cela ne semble pas être fait de façon équitable. Qu'en est-il réellement ? La question est posée. La réponse n'est pas apportée !

Action sociale : Un manque de visibilité !

- Pour l'action sociale, notamment pour les subventions aux amicales. il reste compliqué de savoir qui fait quoi, qui paie quoi..

CHORUS DT :

- Il y a une volonté de simplifier CHORUS DT : cela fait partie des irritants et il va falloir lever les obstacles.

Contrats de service :

- Ils peuvent évoluer dans le temps.

Remettre de l'humanité :

- FO met en garde sur l'inquiétude du terrain qui s'amplifie : L'administration admet que c'est essentiel et qu'une attention particulière doit être portée dans ce domaine.

RPS :

- Si un mauvais fonctionnement est constaté dans un SGCD, l'administration intervient. Mais c'est en amont qu'il faut agir !
- L'administration constate qu'il y a des sujets identifiés (immobilier management....) et rappelle que des crédits d'accompagnement sont disponibles dans ce domaine. Il faut que les cellules de veille RPS continuent de fonctionner.

En région Ile de France :

- La DRIEIA (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement, de l'Aménagement et des Transports d'Ile de France) : le service informatique serait censé rejoindre le SGC, en contradiction avec les engagements initiaux au maintien du SG de cette direction tout juste fusionnée. Qu'en est il ?
- L'administration répond qu'il y a bien des discussions à ce sujet entre MI et MTE, mais il n'y a rien d'officiel aujourd'hui. Sauf que le projet avance en sous-marin sans aucune garantie pour les agents.

Formation : La qualité des données impactée par la mise en place des SGC

- Extrait du bilan de la formation du MTE. C'est l'administration qui l'écrit...

Les données de l'année 2020, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 145 services sur les 149 interrogés, ce qui représente un taux de réponse de 97%. Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Il convient néanmoins de préciser que la mise en place des Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) au 1^{er} janvier 2021 a impacté la qualité des données. Le transfert des bureaux de la formation des DDT(M) vers les pôles formation des SGCD a occasionné des pertes de données importantes et a parfois révélé un passage de relais difficile entre les deux entités.

Les quatre services qui n'ont rien recensé sont quatre SGCD/ex-DDT(M) et parmi les SGCD/ex-DDT(M) ayant complété l'application, 40 % d'entre eux n'ont saisi que des données partielles.

En conclusion

On a beau chercher, aucune remontée positive concernant les bienfaits de la mise en place de ces services côté DDI. Vu des DDI, les agents ont perdu en bien être au travail et en qualité de service. Mais ce n'est pas une surprise...

Il y a 10 ans FO et d'autres organisations syndicales avaient voté contre la mise en place des SIDSIC et pourtant ils existent tant bien que mal. Un rapport de l'administration concernant ces services avait fait apparaître de graves erreurs et dysfonctionnements majeurs constatant que les effets attendus n'avaient pas eu lieu sauf la perte majeure en effectifs obligeant ces services à faire appel à des prestataires extérieurs pour assurer certaines missions mais n'était ce pas le seul but de la mise en place des SIDSIC ?

Aujourd'hui malgré ses erreurs, l'administration persiste et signe en ayant mis en place les SGC dans la précipitation et la désorganisation et, qui comme les SIDSIC prennent la même direction avec un premier objectif affiché par notre premier ministre, un gain sur les effectifs à court terme !

Pour terminer, le sentiment général des agents en DDI est que le fait de ne plus avoir la proximité a quelque peu dégradé la qualité de service rendu par les services RH tels qu'ils les ont connus auparavant. Précipitation = bien désorganisation, nos prévisions étaient bonnes, hélas !