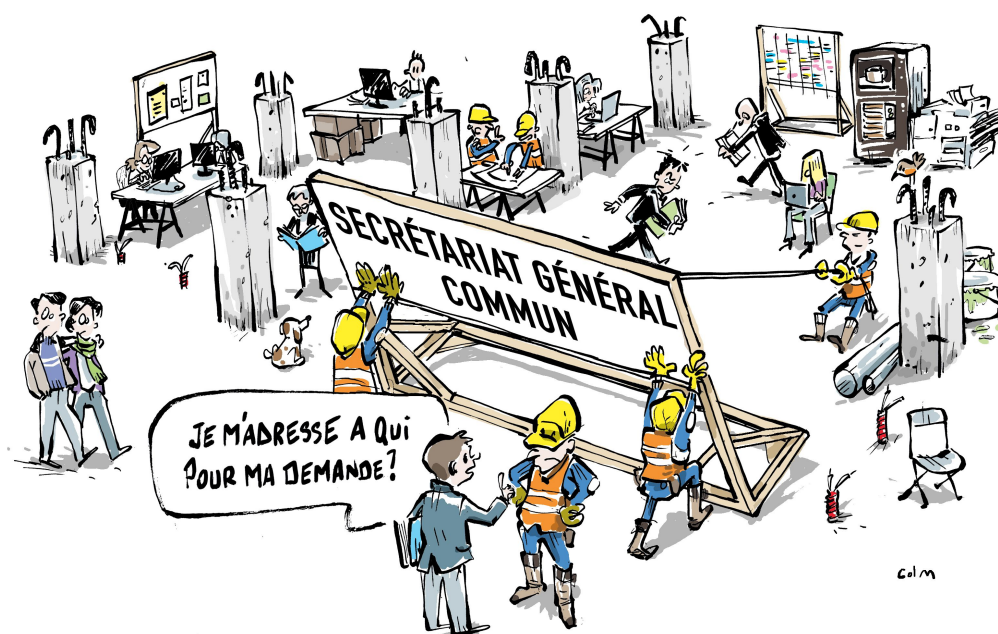




Paris le 23 novembre 2022,

SGCD : Éloignés des services dont ils sont censés s'occuper ! Quel intérêt ?



Un groupe de travail SGCD sans document était organisé ce jour par le Ministère de l'Intérieur. Ce groupe de travail avait pour objectif de nous exposer le bilan du suivi des SGCD et leur avenir, bilan qui, rappelons-le, devait se faire à 6 mois, 12 mois et qui, au final, est réalisé 2 ans après la mise en service de ces directions.

CE QU'IL FAUT RETENIR des propos de l'Administration :

- **La cartographie des emplois par département :**
L'administration s'engage à la diffuser dans les prochains jours.
- **Évaluation des SGCD :** Un organisme indépendant désigné devrait rendre ses conclusions au premier trimestre 2023. La mission inter-inspection SGCD rencontrera les organisations syndicales représentatives.
- **Sites uniques pour les SGC :**
C'est une priorité, mais pas forcément sur le site de la Préfecture.
 - Valorisation et visibilité (travail réalisé en 2021 – 2022)
 - Intranets départementaux,
 - pilotage et vision.
- **NBI des personnels :** Des points de désaccord sur les NBI subsistent entre ministères et un arbitrage sera réalisé en interministériel.
- **GPEEC :** Une mise à jour de la GPEEC est nécessaire et sera conduite depuis la DRH cette fin d'année.
- **Accès RENOIRh, outils RH :**
C'est maintenant opérationnel !
- **Info centre :** Sa mise en place est prévue en 2023.
- **Déploiement des postes de travail NOEMI : En phase de finalisation dans les DEETS et DEETS/PP, en cours pour les DDT et DDTM.**
- **CIA :** Une harmonisation des calendriers est prévue.
- **Effectifs :** Il n'y a pas de diminution des effectifs en SGCD et il n'y en aura pas pour les cinq prochaines années. Les effectifs actuels sont le fruit des arbitrages menés en interministériel où le Mi a dû batailler, d'autres ministères ayant subi des baisses. Pas de quoi se réjouir, donc !

En 2020, l'idée était de pouvoir récupérer des effectifs pour les réinjecter dans le périmètre métier. Cette idée est visiblement oubliée. Et il n'y a pas de réclamations de la part des autres ministères.
- **Chantiers de convergence :** Il aurait fallu mener ces chantiers de convergence avant la création des SGCD. C'est une évidence (sic l'administration). Le MI a en charge ces chantiers et mène le combat difficile pour parvenir à une harmonisation des formulaires, par exemple...
- **Davantage de proximité :**
Auparavant, Il y avait une habitude, une familiarité, pas de nécessité d'un quelconque formalisme. Les choses ont changé, un cadre est fixé. Mais il faut maintenant que les SGC travaillent sur les droits et moyens d'introduire plus de proximité pour vulgariser ces évolutions (café rencontre, permanence délocalisées...)

- **Rôle du SG de la préfecture :**
Le supérieur hiérarchique, c'est le préfet. Le SG de la Préfecture n'est pas le responsable hiérarchique du directeur de SGC, il est cependant chargé de l'animation. La direction des ressources humaines n'est plus le périmètre du Secrétaire Général de Préfecture !

- **Les rendez-vous de l'administration de l'État :** Ils auront lieu au cours du premier semestre 2023. Ils ne seront pas l'occasion de réfléchir à de nouvelles réorganisations. Ce sera l'occasion de faire un point d'étape sur la création des DEETS, SGC, les chantiers de management, la communication, les chantiers de convergence.....

- **Les cartes agent :** C'est un objectif pour les agents des DDI, objectif 2024.

- **La communication des organigrammes des SGCD :** Il n'y a pas de souci, il faut le remonter si des départements ne veulent pas communiquer sur ce point.

- **Le dialogue social local :**
L'information sur la mise en place des SGC doit être faite dans les structures.

- **RPS :** La souffrance au travail est un réel constat dans les SGCD.

- **Des piliers des RH qui s'effondrent :** les SGCD vont mal. Il faut revoir les effectifs. La dématérialisation c'est bien,

mais sans les gestionnaires, c'est rien!

- **La charte nationale des SGCD :** Elle a été diffusée au printemps 2022

- Elle rappelle 15 principes parmi lesquels :

- La nécessité que les directeurs de SGC soient évalués par les préfets,
- Que le comité de gouvernance SG Commun se réunisse une fois par an sous la gouvernance du préfet,
- Que des réunions bi-latérales régulières aient lieu entre le préfet et le Directeur du SGCD,
- Que la révision des contrats de service des SGCD soit faite.

- Des séminaires nationaux ont lieu deux fois par an.

- Un COPIL convergence a lieu également pour dresser un bilan des chantiers et poser les nouveaux chantiers.

- Que les conclusions du COPIL soient communiquées aux représentants du personnel

- **Mobilité :** Un calendrier de campagne commun sera mis en place au sein de l'ATE.

- **Action sociale :**
L'harmonisation des subventions de restauration collective est réalisée.

- **Protection sociale**
complémentaire : C'est fait pour l'ensemble du périmètre ATE (15 euros par mois).
- **Chantiers numériques** : L'idée est de converger vers un SIRH de l'ATE avec une interface commune.
- **Harmonisation des procédures RH** : Rendre plus simples les procédures pour tout le monde est un objectif (indemnisation télétravail avec formulaire commun).
- **CET** : La gestion des reports de congés est désormais harmonisée. Une instruction commune paraîtra en début de semaine prochaine. Cette harmonisation s'est faite par le haut (Agents en temps partiel bénéficieront des CET).
- **Contractuels** : Un travail est en cours sur la signature des contrats agents non titulaires .
- **Formation** : Une mallette pédagogique est prévue pour le gestionnaire de formation.
- **Les nouveaux chantiers** : La simplification !
 - Dématérialisation des dossiers agents
 - Harmonisation des Comptes personnalisés de formation (CPF).
 - Une meilleure gestion du calendrier pour le versement du CIA.
- **Droit de retour** : En date d'aujourd'hui 6 agents restent sous lettre de mission (3 agents issus du MTECT et 3 issus du MCAS).
- Vacances des postes en SGCD : 4,7 % en 2022. une légère amélioration par rapport à 2021 où le taux était de 4,85 % et un taux de vacance similaire constaté en préfecture ou sous-préfecture. Pour autant, il s'agit d'une moyenne nationale et ce taux peut être très disparate selon les départements.

Un plan d'action ou un plan de sauvetage des SGCD :

Une chose est certaine, beaucoup de chantiers restent à mener !

- **Référent de proximité** : (Janvier 2023)
 - déploiement d'une mallette pédagogique,
 - formation,
 - permanence RH de proximité en appui aux référents

Référents de proximité : Des fiches de poste types ont été diffusées. Il reste deux choses à faire : la formation ainsi que l'animation du réseau des référents de proximité.

- **Animation, accompagnement et formation** : (Réalisé sur 2021 - 2022)
 - Animation réseau des SGCD au profit des équipes métiers,
 - Augmentation des crédits dédiés aux projets de service et de transformations (FM, ATE).
 - **Au niveau de la communication :**
 - Faire de la plateforme OSMOSE dédiée aux SGCD le lieu de ressources institutionnel regroupant l'ensemble des instructions et informations utiles pour le réseau.
 - Assurer une animation des SGCD par les secrétariats généraux des Directions régionales sous l'égide du SGAR.
- **SIC** : (Réalisé sur 2021 – 2022)
 - Équipements TT.
 - Mise en place d'une cellule zonale.
 - Renforcement de la DNUM.
 - **Au niveau du numérique** : Il reste à définir un processus de déploiement des postes NOEMI pour tous les départements en s'appuyant sur l'expérience des départements où cela est déjà réalisé.
- **RH** : (Réalisé en 2021 sauf pour la partie convergence)
 - Renfort en contractuels des RH et des SIDSIC,
 - Hotline et modules de formation SI RH,
 - Chantiers de convergence (en cours) .
 - Une formation de 4 jours pour les directeurs de SGCD nommés dans l'année.
- **Outils de gestion** : (Réalisé sur la période 2021 – 2022)
 - Système commun pour le suivi des jours TT,
 - Dématérialisation des formulaires.

- **Questions budgétaires** : (En cours)
 - Reprise des stocks d'EJ sur CHORUS,
 - Recours aux services de la DEPAFI en matière financière.
- **Carte agent** : (réalisé sur 2021 – 2022)
 - Déploiement et accroissement du nombre d'autorités d'enregistrement et de délivrance ainsi que de leur formation.
- **Prise en charge des agents des ex DIRECCTE** :(En cours)
 - Animation régionale via un GT piloté par le SGAR réunissant les DREETS et les SGCD.
- **Immobilier** : (Réalisé sur 2021 – 2022)
 - Facilitation de regroupements immobiliers,
 - Plan d'amélioration de l'équipement des SGC D.

Pour **FO DDI**, nous ne changeons pas nos objectifs :

- **Améliorer** le quotidien des agents affectés en SGCD.
- **Améliorer** le service rendu par les SGCD dans leur fonctionnement.

Pour y arriver les règles sont simples :

- des effectifs suffisants,
- de la proximité,
- des outils adaptés,
- un traitement équitable suivant où l'on se positionne.

Notre constat pour un service qui devrait être en ordre de marche :

Aujourd'hui, au vu des remontées de terrain, le constat est alarmant autant pour ceux qui y travaillent que pour ceux en DDI qui en bénéficient. Et comme nous l'avons déjà exprimé, nous ne voulons pas dire que rien n'est fait, mais

le satisfecit de notre administration à ce sujet nous semble toujours un peu déplacé.

- **Côté agents qui y travaillent :** Ils sont désormais englobés dans la nébuleuse Préfectures et MI, dont les activités supports, RH de proximité aux autres services et agents DDI restent invisibles au sein des priorités sécuritaires, régaliennes... tout comme la souffrance de certains services et le mal-être organisé. Une ambiance et une organisation qui ne conviennent pas à bon nombres des agents issus des DDI, souvent mal considérés surtout pour ceux qui sont en PNA et que l'on incite à intégrer en leur brandissant le « spectre » de la promotion qu'ils n'auront pas en restant dans leur ministère actuel. Pour les agents ex-DDI ayant intégré... Certains le regrettent déjà !
- **Côté agents qui bénéficient des services des SGCD :** Une organisation qui génère beaucoup de dysfonctionnements et l'interministériel y contribue, l'organisation des élections professionnelles en est la preuve : Les agents n'y comprennent plus rien... C'est une réalité ! Autre réalité, hélas, la perte de proximité ressentie par 80 % des agents présents en DDI sur le suivi de leur carrière, de leurs formations, de leurs promotions et de leurs droits à la retraite !
- **Des propositions de solutions qui pourraient aggraver les choses :** La « convergence » est annoncée comme la solution miracle. La convergence de procédures administratives, l'harmonisation par le haut de pratiques RH entre services et ministères peuvent indiscutablement simplifier la vie des SGC sans nuire aux services et aux personnels. Par contre, prétexter cette convergence pour pousser plus loin la réorganisation territoriale de l'État serait une erreur et une malhonnêteté lourdes de conséquences. Déstabiliser et fragiliser des services sans se préoccuper de leurs spécificités n'aurait pas un meilleur effet sur les services publics que la construction des SGC n'en a eu sur les fonctions supports. Que l'administration apprenne enfin de ses erreurs et arrête de persévérer dans la casse systématique de ses services et de leurs outils !

Et pour FO DDI :

L'interministériel ne fonctionne pas, c'est une certitude. La gestion des élections en est un exemple : Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ? « Quel bordel »! c'est le mot qui nous est le plus souvent adressé à une semaine du scrutin, quel que soit le Ministère... Notre administration ne gère plus rien et se laisse guider par les prestataires.

Et sur les remontées du terrain :

- x « **La proximité s'est éloignée** et la présence d'un référent de proximité dans chaque DDI n'est pas effective. **Des permanences RH insuffisantes** à certains endroits, voire **inexistantes** ! Toute une organisation à revoir pour retrouver la proximité, et c'est d'ailleurs une de nos priorités électorales. »
- x « **La souffrance des collègues en SGC** : On a beau faire de son mieux, devant les difficultés rencontrées, les dangers RPS sont accentués par le fait que les « usagers » sont avant tout des collègues ! »
- x « **Le manque d'effectifs dans les SGC est réel** et visible, mais il faut gérer toujours plus d'agents avec moins d'agents. »
- x « **Le découragement des agents de devoir bénéficier des services du SGCD**. Exemple : Les frais de déplacement (c'est devenu tellement compliqué que certains agents ne veulent plus faire de missions de terrain (paiement de leur carburant, par exemple...)). »
- x « **La dégradation du fonctionnement** de certaines applications métiers bloquées plusieurs jours et dont se plaignent les agents. »
- x « **Une erreur d'avoir voulu supprimer les postes de secrétaires généraux**, ce qui aurait permis de limiter de nombreux dysfonctionnements. »
- x « **Quant à la permanence des SIDSIC dans les services** : elle devient inexistante. Celles-ci se concentrant presque exclusivement sur les préfectures... Les DDI, on verra plus tard ! »
- x « **Dialogue social** : De la méconnaissance des règles en matière de dialogue social : exemple, le passage des règles en matière de télétravail passé en instance locale, pour information. »
- x « **RENOIRH** : Un réel problème de par son fonctionnement, la multitude de versions incompatibles et de la méconnaissance du système par les agents du périmètre ATE. »
- x « **Organisation du travail dans les SGC** : L'information ne passe pas ! »
- x « **Informatique** : Avec la perte de proximité, que de temps perdu sur des problèmes informatiques, téléphoniques, de photocopieurs depuis la mise en place des SGC. »
- x « **Formation** : Il est urgent d'organiser des formations sur les outils déployés en présentiel et d'éviter l'e-formation. »

- x « **ATE, le bilan** : Bientôt les assises de l'ATE ? Un alibi pour mieux décliner le PSATE ? ou réinventer encore autre chose ? »

Les questions FO DDI restées sans réponse :

- x **Le droit de retour** ? Toujours pas de bilan....
- x **Le vieillissement des services** : Sur l'anticipation du remplacement des agents en SGC ? »
- x **Gestion du RIFSEEP au MI** pour les agents en PNA ? Existe-t-il ? Si oui, où le trouve-t-on ? Notification des groupes pour ces agents ? »
- x **Restauration collective** : Où en est-on sur le dossier restauration ? Pourquoi des agents en préfecture bénéficient-ils de tickets restauration et pas les agents en DDI ? »

Enfin FO DDI souhaiterait avoir un bilan sur :

- Les postes vacants en SGC. (480 postes étaient vacants sur les 6413 prévus)
- Combien d'agents ont exprimé leur droit de retour depuis la mise en place des SGC ?

Pour terminer, rappelons-nous de nos propos tenus lors de la mise en place de ces services :

“Nous ne sommes pas dupes quant à la volonté du ministère de l'Intérieur de prendre la main sur l'ensemble de l'État territorial”, regrette Force ouvrière, première organisation syndicale à être représentée dans les DDI. “Les DDI et les directions régionales perdent leur secrétariat général et leur service du personnel, devenant dans les faits l'équivalent d'une direction de préfecture [...] Des secrétariats généraux communs, c'est la préfectoralisation et la départementalisation annoncée des directions régionales”.

Nos propos ne sont-ils pas toujours d'actualité ?

FO DDI AUDITE PAR LE SENAT SUR LES SGCD : [Lire notre intervention](#)

FO DDI depuis 4 ans toujours avec la même continuité : Porter votre parole et vous informer sur la réalité !

**Élections professionnelles de Décembre 2022 !
Première organisation syndicale au CT des DDI !**

Votez FO