

Remarques de la CFDT dans le cadre du COSUI SGC-D du 30 juin 2021

1. Retour sur l'enquête postes vacants

Le diaporama fait l'état des lieux des postes vacants 3 mois après la création des SGCD.

La CFDT constate certes une amélioration de la situation mais après un trimestre de fonctionnement chaotique avec des effectifs non stabilisés. Il faut noter également que ces données quantitatives recouvrent des situations très diverses.

Si certains SGCD ont débuté avec un faible taux de vacances de poste, on constate toutefois que les titulaires des postes sont souvent novices sur leurs nouvelles missions, notamment quand il s'agit d'agents des anciens SG ou DRH qui les ont intégrés sans suivre leurs missions antérieures. Ils n'ont d'ailleurs pas bénéficié dans les délais requis de formations adaptées à leur prise de poste.

Ces SGCD, et les agents qui les constituent, rencontrent donc aussi des difficultés alors qu'ils ne présentent pas de taux de vacances de postes importants.

Réponse :

L'enquête relative aux postes vacants dans les SGC-D relève à la fois d'une logique RH et d'une logique budgétaire. Il s'agissait en premier lieu de connaître les SGC-D sous dotés et ceux pouvant être en situation de sureffectifs.

La montée en compétence de tous les agents des SGC-D, permise par un accès élargi aux formations est une priorité absolue pour ma direction ainsi que pour celle chargée des ressources humaines. Je vous invite ainsi à me faire remonter toutes les situations de refus de formation qui pourraient se faire jour dans les SGC-D. Dans le cas d'espèce où les agents devant se former n'auraient effectivement pas pu l'être avant leur prise de poste, ceux-ci doivent être prioritaires sur de nouvelles sessions de formation.

2. Point sur les droits au retour

Il est indiqué qu'après 3 mois de fonctionnement dans 19 départements, et 3 plus particulièrement, des agents ont fait valoir cette possibilité. La CFDT regrette une fois encore que ce bilan se limite à la présentation des seuls aspects quantitatifs sans aborder les motivations conduisant les agents concernés à prendre la décision de ce changement rapide d'orientation professionnelle.

Au regard des retours des agents dont nous disposons, les principales causes pouvant expliquer ce retour des agents des DDI vers leur ministère d'origine sont :

- la non-conformité de la réalité du poste avec la fiche de poste sur laquelle ils se sont positionnés,
- une organisation très hiérarchisée ne facilitant pas ou mal la réponse rapide aux difficultés constatées,
- les différences de cultures et de pratiques professionnelle entre DDI et préfecture,
- le sentiment d'appartenance à un collectif de travail coupé des collègues des autres services préfectoraux comme des DDI.

De plus, le droit au retour s'avère fortement obéré voire impossible compte-tenu de la faible volumétrie des postes vacants dans les préfectures comme dans les DDI limitant ainsi de fait les possibilités ouvertes aux agents qui souhaiteraient l'exercer. Le nombre réel d'agents qui en

bénéficieront au final sera plus que restreint : cet indicateur ne saurait donc être considéré comme un signal positif en soi.

Réponse :

Le nombre -certes limité- d'agents ayant fait valoir leur droit au retour n'a jamais été perçu, par la DMAT comme un signal positif. Nous sommes toutes et tous conscients que derrière l'expression d'un droit au retour peut se cacher un sentiment d'échec, tant pour l'agent impliqué que pour sa hiérarchie.

Les agents ayant exprimé leur droit au retour qu'ils soient originaires du ministère de l'intérieur ou d'un autre ministère partie prenante à la réforme sont désormais pris en charge par les directions des ressources humaines ministérielles qui mettent tout en œuvre pour les accompagner dans leur recherche de poste.

3. Origine et type d'emploi des directrices et directeurs de SGCD-D

Au regard de la liste transmise en appui des documents du groupe de travail, la CFDT observe que la répartition des origines entre les ministères est globalement respectée notamment sur les postes de responsables de SGCD.

La CFDT constate que la majeure partie des postes DATE et CAIOM sont occupés par des cadres du MI et une minorité occupée par des cadres issus des autres périmètres ministériels sans que l'on sache en déterminer la raison à cette étape. Est-ce que les raisons sont liées aux postes budgétaires ou aux faibles candidatures ?

Nous notons par ailleurs, en dépit des demandes antérieures de la CFDT, que nous n'avons toujours pas de retour sur la mise en place des binômes directeurs/directeurs adjoints, issus de ministères différents : ils constituent pourtant le signal d'un équilibre interministériel nécessaire au bon fonctionnement de ces services.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la situation observée en Corse du sud : le recensement des directeurs indiquant un directeur en Corse du sud alors que l'organigramme de cette structure affiche uniquement l'existence d'un directeur adjoint.

Enfin, dans le département de la Creuse, le recrutement d'un contractuel sur le poste de directeur, mission pourtant stratégique dans la mécanique interne des services de l'État, pose question : aucun titulaire issu de la préfecture ou des DDI n'aurait-il candidaté ?

Réponse :

Comme vous le faites remarquer, la répartition des origines ministérielles des directrices et des directeurs des SGC-D épouse quasi parfaitement celle des agents de ces structures.

Je vous rappelle les chiffres concernant les personnels de direction : 55% des directeurs de SGC-D sont originaires du ministère de l'intérieur, 22% sont originaires du ministère de la transition écologique, 13% proviennent du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 4% des ministères chargés des affaires sociales et les 6% restants sont originaires des ministères économiques et financiers, du ministère de l'éducation nationale, de la fonction publique territoriale ou ont été recrutés en tant que contractuels.

Contrairement à ce qui est mis en œuvre dans les DDI, la mise en place d'un binôme de direction n'a jamais été prévu dans le cadre de la mise en œuvre des SGC-D. En lieu et place d'un adjoint, les directrices et des directeurs de SGC-D s'appuient sur leurs chefs de service ainsi que sur leurs référents de proximité, placés au sein des entités services et premiers relais de l'action des SGC-D.

En ce qui concerne la Corse-du-Sud, une coquille s'est effectivement glissée dans le tableau des directrices et des directeurs de SGC-D qui vous a été adressé en amont du comité de suivi du 8 juin dernier. Monsieur Vincent ROUAULT est effectivement directeur adjoint de cette structure.

En ce qui concerne le département de la Creuse, c'est Monsieur Fabien FAURE, ingénieur SIC, qui occupe l'emploi CAIOM de directeur du SGCD.

4. Point sur les formations des agents intervenues depuis le dernier COSUI

Réponses dans le corps du texte :

Concernant la formation, la CFDT souhaite connaître la nature des séminaires à destination des chefs de services RH qui sont organisés et s'ils ont vocation à perdurer. Pour la CFDT, de telles réunions sont indispensables pour les chefs RH dont les missions sont les plus exposées à la complexité de l'inter-ministériarité. Est-il envisagé à l'avenir d'organiser annuellement des formations prises de poste pour les chefs RH ?

Réponse :

Les séminaires organisés cette année ont vocation à présenter les différents services RH des ministères concernés par les SGC-D et leurs actualités pour appuyer l'aspect interministériel des missions des services RH des SGC-D. Une intervention de la DMAT a clôturé le séminaire du 10 mai 2021 avec sur un point sur la gouvernance des SGC-D et sur les travaux de convergence RH engagés et envisagés. Des organigrammes des différents services RH des ministères ont été mis à la disposition des participants pour les aider à identifier leurs interlocuteurs.

Le deuxième séminaire prévu en fin d'année, en présence également les différents services RH des ministères, servira à faire un point sur l'année écoulée, et sur les retours sur la formation réalisée. Une intervention de la DMAT est également prévue sur ce séminaire.

La CFDT constate dans ce plan de formation l'absence de module sur les systèmes de primes qui sont dans leur mise en œuvre très diverses suivant les ministères. La connaissance approfondie de ces principes est indispensable afin de permettre aux agents RH d'apporter les conseils de proximité indispensables aux agents de l'ensemble des périmètres ministériels.

Réponse :

Dans le module long 3 (gestion des carrières 1/2, prévu en septembre 2021), est prévue une partie sur les régimes indemnitaires (RIFSEEP et spécificité des corps du MTE non basculés au RIFSEEP). Sur les effectifs et dotations d'effectifs, l'intervention de la SDAT lors du module long 2 (pilotage des effectifs et des compétences, qui aura lieu le 25 juin prochain) portera justement sur le pilotage budgétaire du BOP 354 T2. Sera également présentée une synthèse du pilotage budgétaire de la masse

salariale pour les autres ministères, sachant que pour ces ministères le pilotage s'effectue au niveau national ou régional-.

De même, les modalités de contrôle des effectifs et dotations d'effectifs sont aussi extrêmement diverses entre les ministères de l'ATE. Un module de formation est-il prévu sur le sujet ?

La CFDT tient à souligner qu'il est nécessaire de prévoir une formation métier pérenne portant sur l'ensemble des aspects de l'inter-ministériarité pour les responsables hiérarchiques de premier niveau. Pour la CFDT, la formation des agents apparaît comme la difficulté la plus prégnante et la plus inquiétante de la mise en œuvre des SGCD. Beaucoup de remontées nous font d'ailleurs part d'un manque évident de propositions de formations métiers, chacun devant se débrouiller sans l'appui de la hiérarchie. A titre d'exemple le témoignage que nous vous joignons est édifiant sur ce point.

Réponse :

Cette année la construction du parcours de formation auprès des chefs de service RH des SGC-D a été créée en « distanciel » pour répondre à la demande globale (nombre de personnes à former et situation sanitaire). Ce parcours a vocation à être pérenne dans le temps.

Il est envisagé, pour l'année prochaine, de reprendre ce parcours éventuellement en présentiel, en regroupant les sessions. Le parcours sera alors dédié aux nouveaux chefs de service RH. Les séminaires ont vocation à perdurer dans le temps, dans le cadre de ce parcours à l'attention des nouveaux arrivants à ce stade.

5. Point sur les élections professionnelles des DDETS-PP

La CFDT attend avec impatience les prochaines réunions promises sur les élections dans les DDETS-PP, compte tenu des délais contraints et de la préparation nécessaire à un dialogue social de qualité dans chacune de ces nouvelles DDI.

Ayant constaté des échecs dans la transmission aux agents des procédures et documents de vote par correspondance lors des élections de 2018, la CFDT rappelle qu'elle a d'ores et déjà alerté sur la nécessité d'anticiper sur ces délais de transmission en particulier pour les agents accaparés par les missions d'inspection, ou en situation de congés, de formations ou de maladies.

Réponse :

Votre signalement a bien été transmis à la DRH du ministère de l'intérieur et plus particulièrement à M. MOULARD, chef de projet chargé de l'organisation des élections professionnelles.

Fonctionnement des SGCD

Vécu des agents

Concernant les difficultés rencontrées par les agents qui ont rejoint les SGCD, vous trouverez en pièce jointe le témoignage d'un agent en service RH qui exprime son mal être au sein de ce service.

Cette situation et ce désœuvrement ne sont pas anecdotiques et nécessitent une attention particulière pour donner les moyens aux agents de connaître leurs missions, d'accéder rapidement aux formations et de les doter d'outils opérationnels dans des délais raisonnables, tous éléments qui participent à la qualité de vie au travail.

Réponse :

L'accès, pour tous les agents, à l'intégralité des formations nécessaires à l'exécution de leurs missions doit être une priorité absolue pour les SGC-D.

La mise en place d'outils opérationnels, informatiques et logiciels, se poursuit dans les SGC-D avec la livraison des cartes agent, la résolution de problèmes liés à l'utilisation du logiciel CHORUS, l'accès aux SIRH des ministères partenaires, sans oublier tous les travaux de convergence pilotés actuellement par la DMAT sur de multiples sujets du quotidien.

Inter-ministérielle et implantations

La vocation interministérielle de ces tout nouveaux services doit garantir à tous les agents qui en sont les usagers un service équitable, de qualité et de proximité. Ce service de proximité est largement malmené actuellement et dénoncé par les agents des SGCD qui sont les premiers à constater cette dégradation et se retrouvent en situation de travail empêché.

Un signe fort qui marquerait cette volonté serait de rééquilibrer la présence des SGCD entre préfecture et DDI, comme la CFDT l'a déjà évoqué précédemment.

La CFDT vous alerte à nouveau sur les difficultés rencontrées par les agents affectés dans des SGCD multi – sites leur interdisant une inscription sereine dans leur nouveau collectif de travail et plaçant les responsables de ces services dans l'impossibilité de conduire un encadrement de qualité.

Réponse :

Nous partageons votre vision du SGC-D comme service de qualité et de proximité. La répartition actuelle des sites immobiliers des SGC-D, entre ceux des préfectures, des DDI voire, dans certains cas, des services régionaux va s'améliorer, dans les semaines à venir, avec le lancement, à la rentrée 2021, d'opérations de déménagement et de regroupement sur site unique.

Dans l'attente de ces mises en commun de personnels et de moyens, les référents de proximité occupent une place encore plus essentielle.

Enfin, la direction du numérique du ministère de l'intérieur (DNUM MI) prépare actuellement les opérations de migration des solutions informatiques des DDETS et des DDETSPP sur le réseau de l'administration de l'Etat (ATE). Ce rattachement au réseau ATE devrait résoudre les irritants informatiques et de connexion parfois remontés dans ces structures.

Saisine par « tickets »

La généralisation des saisines des SGCD via des « tickets » déshumanise les relations de travail entre les agents et est dénoncée et vécue comme telle aussi bien par les agents gestionnaires des SGCD que par les agents des DDI et des préfectures.

Si la CFDT peut comprendre l'utilité de la mise en place d'un tel système dans l'organisation du travail de ce nouveau service, elle dénonce l'anonymisation systématique de toute relation entre les agents des DDI et de la préfecture d'une part, et ceux qui constituent les SGCD. Un effort en matière de maintien de lien humain direct entre les agents doit être fait sauf à exposer l'ensemble des agents à la baisse de la qualité du service rendu dont l'administration avait pourtant garanti le maintien.

De surcroît, un tel fonctionnement engendre des problématiques de gestion, en particulier en matière de RH. En effet, l'absence de contact direct empêche un dialogue constructif permettant

d'entrer dans les détails de situations personnelles et/ou administratives complexes qui ne peuvent se résoudre sans contacts avancés.

Enfin, de nombreux agents ont exprimé, à juste titre, des craintes quant à la confidentialité de situations délicates en étant contraints d'exposer leur situation sur une boîte fonctionnelle accessible à tous les gestionnaires RH.

Réponse :

Si le traitement des demandes par le biais du « ticketing » n'est pas une organisation rêvée du travail sur le long terme, elle demeure toutefois indispensable dans les premiers mois d'existence des SGC-D. En effet, cette organisation par tickets permet d'assurer un suivi fin, à la fois pour l'agent demandeur mais également pour l'entité qui doit lui répondre.

Je ne partage toutefois pas vos remarques sur l'absence de contact direct car les agents des SGC-D disposent tous d'adresses courriel personnelles ainsi que d'un numéro de téléphone fixe. En ce qui concerne le traitement des situations personnelles, je vous rappelle que les personnels des SGC-D sont tous soumis à une obligation de discrétion et de loyauté professionnelle.

Contrats de services

La CFDT souhaiterait connaître l'état d'avancement des signatures des contrats de service, la nature du dialogue social qui a dû précéder leur conclusion et s'ils ont bien fait l'objet d'une communication aux agents.

Réponse :

Nous ferons un point précis sur les contrats de service très bientôt car ils sont en cours d'actualisation après la naissance des DDETS/PP. Nous sommes en contact régulier avec les SGC-D pour ce faire.

Règlements intérieurs

Il apparaît qu'un certain nombre de préfectures vont commencer les travaux préalables à la révision de leur règlement intérieur. Il semble également que certaines préfectures soient peu enclines à modifier leurs cycles horaires notamment, ce qui était pourtant annoncé, voire promis, aux agents des SGCD lorsqu'ils candidataient sur les postes.

La CFDT vous demande de sensibiliser à nouveau les Préfets pour qu'ils honorent les engagements pris par l'Administration Centrale lors des CT des DDI et des Préfectures : en effet, le strict respect de ces engagements est légitime et fondamental pour notre organisation syndicale et doit faire l'objet d'une mise en œuvre effective dans l'ensemble des départements.

Réponse :

En ce qui concerne les règlements intérieurs, la DMAT n'a pas reçu de signalements particuliers sur ce sujet. Nous faisons confiance aux directrices et aux directeurs de SGC-D mais restons évidemment très vigilants face à toutes dérives éventuelles ainsi que pour apporter toute l'expertise nécessaire à la résolution des problèmes pouvant se faire jour.

Nous relayerons, toutefois, vos remarques relatives aux cycles horaires de travail.