

Compte Rendu

CSA de réseau des DDI du 6 novembre 2025

3 de départ

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau (titulaire), Lydie Duray (suppléante) et Eric Tavernier (expert)

Un seul être vous manque...

Et le sentiment d'indifférence polie, teintée de mépris, du MI pour les représentants des agents des DDI ne fait que se confirmer.

En effet, il n'y a que 3 CSA par an, et le SG du MI, ainsi que son adjoint, n'étaient pas présents pour présider la séance...

Pour la CFDT cela fait désordre et c'est peu de le dire.

Service minimum

La séance est donc présidée par la directrice des ressources humaines, Madame Bossart Trignat, qui n'a même pas eu de propos d'introduction pour présenter ce qui s'est passé ces derniers mois et donner des perspectives pour les mois prochains. Le service minimum a été activé du côté du MI... là, aussi du côté de la CFDT cela ne passe pas.

Fausse route ?

Pour en finir sur ce point, la présidente ne réagit même pas aux différentes déclarations liminaires ([ici celle de la CFDT](#)) des organisations syndicales, renvoyant directement à la FS ou à la suite de la réunion du jour... Décidément il y a de quoi avaler de travers.

Be bop

Le budget 2026 nous est présenté et notamment le BOP 354, celui qui, en grande partie concerne les DDI.

A priori 2026 devrait être une année « normale », les déplacements et les formations devraient de nouveau faire partie de notre quotidien. Pour la CFDT cela devient indispensable après une année 2025 particulièrement difficile et même régressive. Nombre de collègues ont eu des contraintes pour se déplacer dans le cadre de leur travail et beaucoup d'autres n'ont même pas pu se former.

Cela dit, la CFDT reste très prudente et attend de voir car il est quand même prévu une stabilisation des dépenses de fonctionnement... ce qui dans la vie réelle ne peut que nous inquiéter, mais -soyons rassurés- pour le MI tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Une hausse qui ne passe pas

Cela peut paraître étonnant mais la CFDT s'inquiète de la hausse des dépenses d'investissement en matière d'immobilier, qui plus est assortie de menaces sans précédents sur les conditions de travail et le bon accomplissement des missions.

Dans notre déclaration liminaire, nous avons dénoncé le risque très élevé, voire inéluctable, que la densification telle que proposée par la circulaire Borne, fait peser sur le quotidien des agents. En effet, et pour mémoire, celle-ci prévoit pour tous les nouveaux projets des surfaces brutes de bureaux (y compris, couloirs, toilettes, salles de réunion, de cantine, archives, etc.) de 16 m² par résident contre 20 m² par agent aujourd'hui, le tout en prenant désormais en compte des surfaces technique auparavant décomptées. Ainsi, pour prendre un exemple, dans le cas de la DDTM 30 cela fait passer le bâtiment d'environ 224 agents à plus de 320 agents...

L'absurdité de l'État le conduit à mettre en place des open-spaces en 2025, solutions que les entreprises privées abandonnent depuis au moins 10 ans, toutes les études démontrant que cela nuit drastiquement à la productivité, à la qualité du travail et au bien-être des salariés.

Pour la CFDT ces ratios absurdes vont dégrader pour longtemps nos conditions de travail, nous avons alerté le MI depuis plus d'un an. Vu de Paris, ce ne sont que des chiffres, vécu sur le terrain c'est brutal.

Je vais bien tout va bien

Un état des lieux des SGCD issu d'un sondage auprès de ceux-ci, nous est présenté. C'est plutôt un bilan quantitatif sur l'organisation des SGCD.

Il ressort de celui-ci que globalement ça va plutôt bien et pourtant ...

Et pourtant sur le terrain, notamment au niveau RH c'est toujours compliqué pour les collègues en DDI malgré l'investissement des agents des SGCD.

Et pourtant, le problème est global, il provient aussi des services RH des ministères, parfois dépeuplés, mais au bout du compte ce sont les agents en DDI qui trinquent (paie en retard, indemnités télétravail non versées, retenues sur salaires non échelonnées, agents en CLM/CLD en déshérence, promotions oubliées, mobilités obscures, etc.).

Et pourtant, sur la partie qualitative, c'est moins bien donc on nous annonce des réécritures de contrat de service sans forcément d'information des OS locales, des réorganisations du service RH de proximité et des projets de service en cours.

Donc, tout ne va pas si bien mais toujours sans dialogue social. Pourquoi ? La critique serait-elle mal acceptée ? La remise en question, elle, n'a que trop tardé.

Camargue

Pour la CFDT, il est grand temps de prendre le taureau par les cornes, d'identifier sur la chaîne RH ce qui coince et d'y remédier. Isoler chaque chaînon ne règle rien, bien au contraire, le problème est global.

Le recours grandissant, au point d'en devenir massif, de contractuels -non formés et jetables- dans les RH, n'améliore pas la qualité du service rendu et fait peser sur les quelques titulaires restant un poids croissant en terme d'accompagnement.

Sœur Anne et Bernardo

Pour l'instant, l'administration reste globalement aveugle aux différents rapports d'inspection ou parlementaires et sourde aux alertes claironnées par les OS, mais rien ne change, nous ne voyons rien venir. La seule déconcentration de certains actes administratifs ne saurait modifier réellement la donne, si ce n'est surcharger plus encore des services RH de SGCD impuissants.

Oasis

Pour revenir à l'état des lieux des SGCD, l'enquête indique qu'une trentaine de comités de suivi locaux ont été mis en place. Pour la CFDT, c'est un mirage puisque dans plusieurs cas, ceux-ci ne sont que de l'affichage. Ils n'ont pas ou peu été réunis et n'ont été qu'un lieu d'échange descendants. Bref, rien de ce qui est dans l'esprit de ces comités de suivi. L'intelligence locale, la fameuse, a encore eut son effet, afficher sans pourtant faire escomptant sur la myopie inavouée de l'administration centrale du MI qui ne peut -ou ne veut- contrôler la réalité des assertions remontant du terrain.

Malabar

Quand y'en a marre... les organisations syndicales se fâchent et quittent la salle.

La présentation des pouvoirs dérogatoires des préfets et de la déconcentration RH sont les gouttes de trop.

L'ensemble des organisations présentent une motion intersyndicale ([à voir ici](#)), adoptée à l'unanimité des représentants, et quittent la salle.

Marvel

Les pouvoirs élargis des préfets : les conséquences des textes de cet été sur les dérogations auxquelles ils peuvent recourir, nous interrogent, nous inquiètent.

En effet, les dérives dans le pilotage territorial de l'État que ces textes estivaux, mis en œuvre contre l'avis unanime des organisations syndicales au Conseil supérieur de la Fonction Publique d'État, ne font qu'être confortées. Pour nous, le préfet ne peut être l'unique décideur des politiques publiques des différents ministères et rompre le principe d'égalité républicaine.

Si proche, si loin

Pour la CFDT, la déconcentration RH pourrait aller dans le bon sens, et faciliter le traitement d'un certain nombre de points RH mais nous inquiète aussi.

Ainsi, il y a le risque de déplacer vers le SGCD des tâches autrefois faites par les ministères, sans en donner les moyens aux services RH de proximité.

L'autre risque est une uniformisation de certaines règles avec le point de vue de la préfecture.

Un exemple nous vient, un agent demandant une ASA pour préparer un concours, prévue dans le règlement intérieur de sa DDI, en fait la demande au SGCD qui lui répond négativement par une règle vue nulle part ailleurs qu'à la préfecture, au mépris du RI de sa propre DDI.

La déconcentration pourquoi pas, mais en imposant l'unique prisme culturel de la préfecture ! Pour la CFDT c'est non !

Federer

Dans notre déclaration liminaire nous avons demandé le lancement de discussions en vue d'un accord sur la qualité de vie au travail dans les DDI.

L'administration du MI l'a balayé d'un revers de main, renvoyant cela à la formation spécialisée, quand bien même le CSA a compétence sur tous les domaines.

Ce sujet cher à la CFDT sera de nouveau remis sur la table en FS DDI.

France Gall

La fin de séance imposée par les organisations syndicales n'a pas l'air d'avoir trop émue l'administration, c'est peut-être un détail pour elle, mais pour nous cela veut dire beaucoup ...

À part ça

Ce compte-rendu de CSA finit par le même mot qu'au début, mépris... et ça, ce n'est pas rien.