



Le 19 juillet 2019

## **Flash spécial « fusion des SG »** **A questions brûlantes, réponses urgentes !**

**Face à l'ampleur des remontées locales et à la densité des questions mises sur la table** par FO notamment au sein du CT des DDI, le Secrétaire Général du Gouvernement a demandé à ses services et aux ministères concernés de mettre en place **une réelle phase de concertation sur les modalités de mise en place des Secrétariats Généraux Communs**. Une première réunion était en conséquence organisée le 19 juillet 2019, associant représentants du CT des DDI et du CT des Préfectures, sur la base d'un projet de vade-mecum à destination des futurs préfigureurs.

### **1- Concernant le chiffrage des effectifs et les missions à transférer :**

Sans que l'administration ne daigne nous communiquer un quelconque écrit sur le périmètres des missions transférées (on doit se contenter de l'oral), ce serait « tout » sauf exceptions soumises à l'arbitraire local (communication, démarche qualité, juridique). Derrière ce principe brutal, dès que l'on pose une question concrète (et l'action sociale, et l'hygiène et la sécurité, et les secrétariats de direction,...) les pilotes de la démarche semblent découvrir le sujet. Mais ils ont l'argument massue « Ne vous en faites pas, la gouvernance locale résoudra tout ! ». Le cas des SIDSIC a démontré le contraire et les mêmes ingrédients se remettent en place.

#### **→ Les dessous d'une arnaque :**

En 2010, les DDI constituées avec une contrainte de dimensionnement de leurs effectifs support de 7 % du nombre d'ETP gérés (ce qui était notoirement insuffisant).

En 2011, les DDI transfèrent 460 ETP dans le cadre de la création des SIDSIC (compris dans les 7 % initiaux).

En 2020, les calculs opérés par l'inspection dans le cadre de la préparation de la création des SGC amènerait à un transfert pouvant aller jusqu'à 1915 ETP des DDI vers les SGC, soit 7,7 % de leurs effectifs globaux !

Bilan dans cette hypothèse : SGC+SIDSIC=transfert de 9,5 % des effectifs des DDI !

Dans ce contexte, FO exige que l'application de la fourchette basse de transfert d'effectif soit retenue, permettant de conserver des moyens de proximité dans les directions.

#### **→ Mutualiser pour mieux supprimer des emplois : c'est assumé !**

Dès la mise en place des SGC, l'inspection intègre dans son modèle un objectif de suppression d'ETP de 1,5 %. Ce que l'on appelle « mettre de l'huile dans les rouages » ? Mettre en place une réorganisation, cela nécessite de consacrer des moyens pas d'en retirer ! FO revendique un moratoire des suppressions de poste dans les SG actuels et futurs.

Preuve que le niveau de service est appelé à baisser notoirement pour les services « métiers », consigne leur est déjà donnée dans certaines directions de se préparer à assurer leur propre comptabilité...sans moyens supplémentaires. On a déjà connu ça à la mise en place de CHORUS !

*« les objectifs sont de rationaliser... »*

Cela laisse à penser que l'organisation existante n'est pas efficace. Il ne s'agit pas de « rationalisation » mais de suppression d'effectif conduisant à une baisse de la qualité de la gestion RH.

*« Tout en préservant la capacité de pilotage et de management... »*

Comment cette capacité peut être préservée en déconnectant la gestion RH des agents d'une direction ?

## 2- Questions RH : encore bien des écueils à lever !

En préalable, FO a précisé qu'un processus de cette ampleur, concernant 5600 agents dont près de 2000 issus des DDI, justifient d'engagements fermes vis à vis des agents. FO ne saurait se satisfaire d'un « Vade-mecum » à destination des préfigureurs ou d'une quelconque « foire aux questions ». FO exige la mise à la concertation d'une note de cadrage engageant les différents ministères → *l'administration s'y engage.*

**Pour limiter les dégâts induits par la création des SGC, FO a mis sur la table ses questions qui fâchent. L'administration sortira-t-elle enfin du registre « ayez confiance » ?**

- **Quel état des lieux pour chaque structure concernée par ces transferts, avec le nombre et la qualité des agents concernés ?** → *devrait être contenu dans « l'étude d'impact » à établir par le préfigureur. Quelle concertation sur ces études d'impact ? FO obtient qu'elles soient présentées en CT de chaque DDI*
- **Quels effectifs avant et après ?** Comment définir un organigramme quand les missions et organisations futures des DDI ne sont pas fixées ? → *aucune réponse, faisons vite et on improvisera après !*
- **Comment garantir la connaissance des différentes problématiques Préfecture/DDI ?** → *aucune réponse à ce stade là où FO propose la mise en place d'une fonction d'adjoint au responsable de SGC.*
- **Qui nomme les préfigureurs ?** C'est un des SG actuels ? Que deviennent les autres ? Quel équilibre au niveau national dans les origines ministérielles ? → *pour ce qui est des perdants de l'appel de candidatures, ils se débrouilleront avec bien sûr un « accompagnement ». Vers la sortie ? Équilibre des origines ministérielles sur la base des effectifs globalement transférés ? Ce n'est pas ce qui a été fait pour les SIDSIC !*
- **Qui est compétent pour ce transfert/où se déroule le dialogue social ?** → *un peu partout en informel ou informel...donc beaucoup nulle part à la sortie ? FO obtient l'engagement d'une consultation systématique et à chaque phase des CT de chaque DDI. Pour ce qui est de l'informel, qu'il reste au niveau de l'information !*
- **Quel processus d'affectation ?** → *des entretiens individuels préalables, une phase de pré-positionnement sur les nouveaux organigrammes avec engagement de Matignon que chaque agent ait une proposition de poste.*
- **Quelle possibilité de refuser est laissée aux agents ?** Ou bien quelles modalités pour demander leur accord ? → *un affichage de volontariat...mais qui risque d'être fictif puisqu'aucun ministère n'accepte de s'engager sur un maintien en sureffectif même provisoire dans la direction d'origine ! Et aucun engagement de maintien de rémunérations pour les agents « non volontaires » !! **En résumé : si vous ne souhaitez pas rejoindre les SGC, c'est dans les cycles de mobilité de l'été qu'il faut se projeter !***
- Au delà du transfert, **quel mode d'alimentation des compétences dans la durée en préservant la diversité des parcours et compétences ?** → *aucune réponse, ce sera comme pour les SIDSIC...donc avec probable extinction du recrutement externe au MI*
- **Le projet est-il d'enfermer les agents dans une filière étanche « support »** dont ils ne pourront plus sortir, au détriment de l'enrichissement de leurs compétences ? → *renvoi à la question précédente*
- **Quelle organisation géographique pour garder le lien avec les bénéficiaires ?** → *aucune incitation des préfigureurs à intégrer cette dimension dans la construction de leur organigramme, sujet à traiter dans*

*l'étude d'impact RH ! On n'est même pas sûrs que les directeurs conservent un secrétariat !*

- **Quelles seront les conséquences de ces transferts sur le positionnement administratif des agents, l'autorité de gestion et l'autorité hiérarchique ?** → à ce stade, une liste à la Prévert de toutes les possibilités envisageables (intégration, détachement, PNA, affectation,...). C'est donc au choix des agents ?? Pas tant que cela puisqu'une cartographie des différents corps est à établir ! FO soulève la question des OPA et des agents dits « Berkani »
- **Quid des agents qui sont sur un corps sans équivalence au MI ?** → cf question précédente
- **Sur les régimes indemnitaires des agents ?**
  - Quid des disparités existant aujourd'hui entre ministères ? → Les notes de gestion ministérielles concernant les régimes indemnitaires existent. FO demande leur production.
  - Quel état des lieux et quelles perspectives ? Un alignement vers le bas ?
  - Quel impact sur la cotation des postes ? groupe de fonctions préservé ?, Le transfert des agents va-il impliquer des missions supplémentaires pour ces derniers donc une évolution vers un groupe ascendant ?
  - Quel impact en terme d'adhésion au RIFSEEP pour les personnels qui n'y sont pas ?
  - Quid des emplois fonctionnels de corps ? De la NBI ? → l'administration indique attendre de connaître l'état des lieux des cas qui se présenteront. Ca c'est de l'anticipation !

→ sur toutes ces questions, renvoi à des discussions à venir dans le cadre de l'établissement de la note de cadrage RH.

- **Quel impact sur la gestion des carrières, l'avancement, les promotions, les mobilités, la gestion de la paye... ?** → comme les fois précédentes (SIDSIC et sécurité routière), des engagements à ce que rien ne change...à l'instant t. Sauf qu'à l'instant t+1 plus personne ne tient d'engagement !
- **Les agents qui souhaiteront postuler sur ces postes ou les quitter se verront-ils opposer des levées de compteurs entrant/sortant ?** → un engagement à ce que les agents bénéficient d'un « droit au retour » dans leur ministère. Sauf qu'une fois les postes ponctionnés dans les différents ministères subissant par ailleurs des baisses d'effectifs, cela risque d'être fictif !
- **Quelles modalités de temps de travail appliquées** (les RI DDI et Préfecture sont différents) → sujet qui n'avait pas été relevé par l'administration...
- **Quid de l'action sociale (contenu des droits, accès aux opérateurs ministériels) ?** Quid des présidents de CLAS ? Quid des Assistants Prévention ? → aucune réponse
- **Quid des droits syndicaux ?** → Les représentants du personnel concernés par ce transfert ont vocation à perdre leur droit à siéger dans une quelconque instance locale !! Pour ce qui est des autres questions (mandats nationaux), l'administration découvre la question
- **Quelles instances de dialogue social compétentes aujourd'hui et dans la durée ?**
  - CAP ? CT de proximité ? Instances régionales/zonales ? CT ministériel ? → on semble partis comme pour les SIDSIC : dans la durée au niveau local tout se traite en CT de chaque préfecture, au niveau national nulle part ailleurs qu'en CT des Préfectures alors que les SGC sont sensés être au bénéfice des DDI.

- **Moyens nécessaires à la mise en place des SGC** : quels crédits supplémentaires pour les questions logistiques/formations ? → *assurance que ce sera la priorité...donc le reste sera moins prioritaire !*
- **Quant à la présentation dans les CHSCT** : **Ils ont déjà disparu des radars de l'administration !** Suite à l'interpellation de FO, l'administration s'engage à une présentation du dispositif mis en place dans ces instances, notamment le volet RPS qui apparaît dans le vade-mecum

FO réaffirme ses revendications urgentes pour que le processus puisse débuter le moins mal possible :

- **le maintien a minima sur l'année 2020 en gestion ministérielle de l'ensemble des agents transférés au SGC** (convention budgétaire globale entre le MI et les ministères)

- **la définition d'un dispositif qui permette de dé-précariser les SG actuels qui ne seraient pas préfigurateurs** (on a su le faire pour les directeurs en 2010)

### 3- Prochaines étapes :

- **Circulaire de lancement de la phase de préfiguration** : ça devrait arriver d'ici fin juillet (ça tombe bien...nombre de préfigurateurs seraient déjà pré-identifiés et nombre de dossiers proposés par les préfets de département sont sur le bureau des préfets de région, certains préfets de département ayant déjà fait leur choix quant aux SG qu'ils proposaient, certains SG s'étant vus déjà refuser leur candidature)
- **Poursuite de la concertation sur le processus RH/action sociale...** : nouvelle réunion le 29 août 2019
- **Désignation officielle des préfigurateurs** : septembre 2019
- **Phase de préfiguration** : au pas de course d'ici la fin de l'année (heureusement, les préfigurateurs pourront appeler un « ami consultant »)
- **Transfert budgétaire global des emplois** : 1<sup>er</sup> janvier 2020
- **Mise en place des SGC** : entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2020...après bien sûr avoir pu régler toutes les questions administratives et logistiques !
- **Transfert individuel et en gestion** : l'administration vise le 30 juin 2020, FO milite pour le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour éviter tout problème (paie, gestion de carrière, promotion, action sociale)
- **Ré-ajustement de l'organisation du SGC** en raison de l'évolution du contenu et du format des DDI liée à CAP 2022 ou aux mesures de décentralisation : dès 2020...faire et refaire ce n'est pas grave, le hold-up aura lieu !

Nota : pour l'Ile de France, la Corse et l'Outre-Mer, c'est le grand flou...des circulaires spécifiques devraient bientôt sortir mais on ne sait pas quand !

# Un chantier va bien trop vite dans une très mauvaise direction !

Avec un seul credo vis à vis des agents des SG et des DDI :  
« Ayez confiance ! ».

Et un seul credo vis à vis des directeurs :  
« Il en faut peu pour être heureux »



**Que ceux qui veulent y croire y croient !**  
**Que ceux qui en doutent continuent à agir et peser pour limiter la casse !**



**N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants FO au sein de votre direction !**