



Paris, le 13 septembre 2024

## **SGCD : du « référent de proximité quand il existe » au « peut-être un jour un délégué à l'appui et au pilotage »... les questions posées « vu des DDI »**

### **De quoi parle-t-on ?**

Face au constat que le modèle SGCD ne fonctionne vraiment toujours pas (cf. un [rapport d'inspection](#) diligenté suite notamment à nos alertes) le ministère de l'Intérieur a établi un plan d'action dédié (consultable [ICI](#)) pour sauver le soldat SGCD, qui avait vocation à être décliné dans chaque département (instruction du SG du MIOM consultable [ICI](#))...instruction déclinée avec un volontarisme, une célérité et une volonté d'associer les représentants des agents des DDI extrêmement variables !

Ce plan d'action identifiait en particulier la nécessité de réaffirmer et revisiter le rôle des actuels « référents de proximité » (quand ils existaient) ! A l'occasion du CSA des DDI du 3 juin dernier, nous avons demandé l'ouverture d'un chantier spécifique à ce sujet au regard de son importance pour les DDI.

Demande entendue puisque la DRH du Ministère de l'Intérieur organisait une réunion de travail dédiée le 11 septembre 2024.

### **Les évolutions proposées...**

En appui de la préparation de cette réunion, la DRH du ministère de l'Intérieur a transmis un [projet de fiche de poste](#) relative à un emploi de catégorie A de « délégué à l'appui et au pilotage de la DDI/ou du secrétariat général de la préfecture ». Un poste rattaché hiérarchiquement au Secrétariat Général Commun Départemental (SGC-D) sous autorité fonctionnelle de la DDI « appuyée ».

Avec au menu des missions principales :

- l'aide à la décision dans les fonctions support, incluant les ressources humaines, la logistique, l'immobilier, le numérique, le budget, et les achats.
- la préparation et la conduite du dialogue de gestion et du dialogue social, ainsi qu'à l'organisation du travail (télétravail, règlement intérieur).
- la planification des besoins de la structure en matière d'achats, de logistique, d'immobilier, etc.

Le projet de fiche de poste laisse par ailleurs une certaine marge d'adaptation locale quant à l'existence même d'un délégué pour chaque DDI...

## Pour FO-DDI : les questions soulevées...

FO constate qu'il est proposé de passer d'un rôle de préparation et d'appui à un rôle de préparation et de conduite, voire de décision.

C'est en quelque sorte recréer officieusement les secrétariats généraux supprimés en 2021...mais sans les moyens directs pour les assumer, sans forcément la paie correspondante, en n'étant pas affecté dans la structure (rien ne dit d'ailleurs que le délégué disposera d'un bureau au sein de la DDI), en étant membre du CODIR du SGCD mais pas de la DDI. Si l'ambition réelle est bien celle-là, l'opportunité de l'ouverture de ces postes en A+ est clairement à confirmer dans un certain nombre de directions. Avec la question de la possibilité de reconnaître certains emplois fonctionnels ministériels le cas échéant... enfin si la mobilité interministérielle reste possible alors que le contexte budgétaire imposé aux ministères les amène à fermer les portes.

Pour que les directeurs y gagnent réellement en capacité d'appui, il faudrait déjà qu'ils disposent bien d'un « délégué » par DDI vue l'ampleur de la fiche de poste, et que ce dernier dispose bien d'un bureau au sein de la DDI, ce qui n'est pas gagné ! FO demande que les effectifs nécessaires soient mis en place pour atteindre cet objectif, qui n'est que le rattrapage des engagements initiaux du Premier ministre ayant décidé de ce « grand chantier » en 2019...

Pour FO/DDI, tout pouvoir de décision impactant le fonctionnement et la gestion du personnel relève de la direction de la DDI. Si délégation il doit y avoir, elle ne peut se faire qu'en interne de la DDI, ce qui pose la question de l'inversion potentielle des autorités hiérarchiques/fonctionnelles de la DDI et du SGCD (pourquoi pas un délégué affecté en DDI, rattaché au directeur et membre du CODIR de la DDI, avec autorité fonctionnelle sur les unités du SGCD sur les questions « métiers »?).

Quid « vu des agents des DDI » ? : ils n'y gagnent rien, et pire, ils risquent de perdre leur seule bouée de sauvetage actuelle quand le SGCD ne sait qu'éditer des tickets d'attente RH.

Pour FO, on ne saurait supprimer la bouée « référent » pour les agents tant que les SGCD ne sont pas en mesure d'assurer leurs missions de proximité vis-à-vis des agents. Le potentiel futur délégué devra bien avoir un rôle d'appui au pilotage de la DDI auprès de sa direction, pas un rôle d'appui au pilotage de la DDI depuis le SGCD.

Par ailleurs, la définition de la « cible » ne saurait ignorer la gestion de la transition, et le sort en particulier réservé à nos collègues exerçant le rôle de « référent ». FO ne saurait accepter que ceux-ci soient évincés de leurs fonctions actuelles par dogmatisme ou autoritarisme, ou parce qu'ils ne sont pas « de la bonne catégorie ». FO propose en fonction de la configuration locale que les référents actuels qui n'auraient pas vocation à devenir « délégués » (avec la question de la procédure, du timing de pourvoi de ces postes) puissent s'ils le souhaitent conserver un rôle d'appui RH au sein du SGCD.

## **...et les réponses apportées**

Partant du postulat que le président de la République avait indiqué en mars dernier à l'encadrement supérieur de l'État qu'il devait se saisir de sa possibilité de déconcentration ++ pour différencier l'organisation de l'État territorial à l'image de la différenciation des « territoires » au sens de la loi 3DS, l'administration édicte comme principe que chaque département doit s'organiser comme il l'entend.

Avoir 100 SGCD différents suite à leur mise en place chaotique (avec les effets que l'on connaît), ce n'est donc plus un constat, ce n'est même plus un problème, c'est donc devenu un objectif !

Ainsi, l'administration considère que toute liberté doit être laissée à chaque préfet de décider s'il y aura des délégués, combien, dans chaque DDI ou pas, avec des missions de proximité ou pas, de quelle catégorie...

Autant dire que le débat sur les virgules de la fiche de poste, qui n'engagera donc personne, devient clairement secondaire.

Alors même que l'administration envisageait une simple transmission de cette fiche de poste avec la seule consigne « faites en ce que vous voulez ...ou pas », FO a exigé une instruction posant les termes du débat devant avoir lieu au niveau local à ce sujet, et pas seulement dans le cadre feutré du bureau du préfet. FO a bien entendu ré insisté sur le nécessaire respect de l'engagement politique que chaque DDI dispose d'un délégué/référent, que la fonction RH de proximité soit assurée quel que soit le schéma retenu, et que les agents assurant les missions de référents actuellement ne soient pas les victimes directes de cette évolution.

Pas de cadrage, pas de pilotage, même pas d'état des lieux des référents actuels, si l'administration cherchait à faire capoter ce chantier, elle ne s'y prendrait pas autrement. Juste pour répondre à la mission d'inspection sur les SGCD qui préconisait la généralisation des délégués au pilotage dans chaque DDI que « la fiche de poste type a été rédigée et diffusée, on a coché la case » ? En ajoutant la situation des effectifs en pleine rigueur budgétaire, l'option « plantage automatique » du chantier est probable.

FO ne saurait souscrire à cet objectif, et appelle à un cadrage et un pilotage national, prolongé au niveau local par la consultation des CSA des DDI.

## **Sans oublier tout ce qu'il y a à traiter par ailleurs sur le fonctionnement des SGCD**

FO/DDI rappelle ses propositions et demandes exprimées précédemment, histoire qu'elles ne soient pas considérées comme éteintes :

- donner aux agents des SGCD les moyens d'assurer leurs missions (effectifs, moyens financiers et matériels, formations...), redonner du sens à leurs missions en remettant « de l'humain », notamment de la proximité physique et l'amélioration de l'ambiance au sein des services. Et rétablir au passage la situation administrative des agents issus des DDI (PNA sans limitation de durée en particulier).

- mettre en place un référent RH pour chaque ministère au sein des SGC, et affirmer le rôle de pilotage régional des directions régionales en matière de RH.

– structurer une vraie formation de prise de poste pour les nouveaux agents arrivant en SGC, avec des intervenants de chaque ministère afin que nos gestionnaires aient une vraie connaissance de travail sur les dossiers. Avec, le cas échéant, un cycle de rencontre/présence en DDI pour découvrir la nature et l’environnement du service « bénéficiaire ».

– l'obligation pour les SGC d'organiser des permanences RH de proximité, en interface avec le référent de proximité dont le rôle est très variable d'une DDI à l'autre (quand il existe).

Le fait que les gestionnaires proposent des plages de rendez-vous sur site améliore grandement la qualité des échanges et facilite la résolution des problèmes. *In fine*, il s'agit d'un gain de temps pour tout le monde.

– généraliser l’existence d’au moins un référent de proximité à temps plein dans chaque DDI, avec clarification de son rôle (nous y reviendrons).

– remettre en place une capacité d’intervention informatique de proximité quand elle a disparu.

– l'obligation des SGC de former les agents aux outils déployés par le ministère de l'Intérieur ou en interministériel.

– pour les agents des DDI, mettre en place un espace ressource dématérialisé dédié leur donnant accès à l’ensemble des textes, outils, contacts les concernant. Les agents doivent sans cesse compiler des documents pour savoir qui contacter, pour l'action sociale...

– simplifier les procédures...et pas les droits !

– établir la collégialité du pilotage des SGCD, assurer le suivi des contrats de service dans le respect des instances de dialogue social locales représentant les bénéficiaires des SGCD, mettre en place des référents par ministère en matière de RH de proximité des agents concernés, et les ouvrir aux agents des DDI sans chantage à l’obligation d’intégration aux corps du MI !

– Donner des gages en matière d’harmonisation vers le haut et non vers le bas (remettre 2 cycles de mobilité annuels par exemple, ou donner une suite à notre plateforme de revendications sur la restauration collective)

– Ne pas étendre la tache d’huile SGCD au niveau régional !

