



**DDI DDT(M) - DDPP
DDCS - DDCSPP**

UNSA Fonction Publique 21 Rue Jules Ferry 93177 Bagnolet CEDEX
01 48 18 88 29 • unsa-fp@unsa.org • www.unsa-fp.org



Paris, le 13 novembre 2019

Compte-rendu de la réunion de travail du 7 novembre 2019 sur l'instruction RH Secrétariats généraux communs (SGC) DDI / Préfectures

SGC : pour l'UNSA, pas de chèque en blanc !

Un calendrier intenable et inadapté pour une réforme de cette envergure + des questions de fond sans réponse et des ministères absents ou peu diserts
= est-ce que le Gouvernement veut vraiment rassurer les agents ?

L'UNSA était représentée par Martine HARNICHARD, Stéphane ROCHE, Robert BAYLOCQ, Alain PARISOT, Yves PALPLORAY, Éric DOUCET et Paul AFONSO.

Chacune des organisations syndicales a de nouveau alerté l'administration sur plusieurs points rappelés dans le cadre de la motion intersyndicale votée lors du dernier CT.

Parmi celles-ci, l'**UNSA** a rappelé qu'elle souhaitait que les SGC qui se mettront en place selon l'unique volonté du Gouvernement puissent assurer dans les meilleures conditions les missions qui relèveront de leur compétence, dans l'intérêt des agents qui suivront leur poste et celui des services-métiers des DDI et de Préfecture et donc de tous les personnels. C'est l'avenir des DDI qui est en jeu. L'administration ne peut que partager ce point de vue.

La vraie question est donc celle de savoir si en l'état, ces objectifs peuvent être atteints ?

Pour l'**UNSA**, ce n'est pas le cas et elle a argumenté sa position en citant deux exemples qui ne peuvent que démontrer l'impossibilité de réussir ce chantier de mutualisation mené au pas de charge.

- Le calendrier : le desserrement acté précédemment, suite aux actions intersyndicales, (création obligatoire de tous les SGC pour le 30/06/2020) n'est pas réaliste en l'état des interrogations et des sujets toujours pas arbitrés. Les préfigureurs prévoient de produire des micro-organigrammes d'ici le mois prochain, alors que les missions ne sont pas connues pour les agents et que les conditions des transferts restent soumises à des questions sans réponse précise. De plus, l'**UNSA** a appris que les SIDSIC ne rejoindraient pas les SGC avant début 2021, tandis que la date d'intégration des activités-support des UD des DIRECCTE n'était toujours pas arbitrée ! Les chantiers nationaux de « mise en cohérence » (ex. : les systèmes

informatiques de GRH tels que RENOIRH ou l'action sociale) n'ont pas abouti (voire pas débuté pour l'action sociale) et l'administration est à la peine pour fixer un calendrier en la matière !

- Les non-réponses des ministères à la question des sureffectifs pour les agents qui, dans le cadre du volontariat, feront le choix de ne pas intégrer le SGC : silence radio... pour l'Administration les agents suivront tous leur poste !

L'UNSA l'a déjà dénoncé : lancer une telle réforme dans ces conditions n'est pas réaliste, voire dénote une volonté de « casser » la machine avant même qu'elle soit opérationnelle : on voudrait dissuader les agents et affaiblir les fonctions support, que l'on ne s'y prendrait pas autrement !

L'UNSA, pas plus que les agents, ne signeront de « chèque en blanc » dans ce contexte et a clairement indiqué à l'administration que, si celle-ci n'apportait pas les réponses attendues, **L'UNSA** mettra en garde les agents contre les risques de rejoindre le SGC. Elle a d'ailleurs été la première organisation syndicale à le dire sans ambiguïté, face à une administration qui, entêtée, considère que les 6 mois de plus donnés au calendrier sont suffisants et réaffiche la nécessité de rassurer...

Mais **L'UNSA**, au travers de plusieurs exemples, a démontré le contraire et a solennellement demandé à l'administration de revoir sa copie, sur au moins les 2 points évoqués. Donner plus de temps et fixer un calendrier pragmatique est indispensable pour réussir ces SGC et donner une année entière ne va pas remettre en cause les objectifs du Gouvernement et ce d'autant plus que la mission d'inspection avait clairement indiqué que les économies d'ETP seraient assez faibles ...

D'autres points préalables ont été abordés par les organisations syndicales tels que les modalités d'intervention du cabinet extérieur (Bearing Point). A ce sujet, l'administration a communiqué des données nationales et départementales (ETP...), afin de donner des éléments de repérage pour que ce cabinet puisse fournir un guide méthodologique aux préfigureurs. On ne connaît pas le coût de cette prestation, mais 4 réunions sont prévues avec les préfigureurs.

Par la suite, s'est engagé l'examen du projet d'instruction RH mais qui est inachevé (une nouvelle réunion est prévue le 21 novembre 2019).

Les principaux points discutés :

1) Le calendrier :

Pour **L'UNSA**, à revoir pour envisager une création le 31 décembre 2020 avec ensuite le choix des agents pour intégrer les SGC.

L'UNSA a réclamé un calendrier plus précis par rapport au processus :

- 1 Etude d'impact ;
- 2 Organigramme cible ;
- 3 Liste des agents voulant intégrer le SGC ;
- 4 Organigramme présenté pour avis au CT de Préfecture et pour info, au CT des DDI.

L'administration ne répond que sur un point : il faudra distinguer la « déclaration d'intention » des agents de « la réponse sur prépositionnement » et donc bien identifier les deux étapes.

Sur le référent de proximité, appartenant au SGC, qui sera placé auprès de chaque Directeur de DDI et de Préfecture, le Ministère de l'Intérieur indique que ce type de poste, qui

nécessite une vision transversale des activités support mutualisées, devrait être proposé à un A, un B+ ou un B, selon la taille des services.

2) les principes de RH reconnus aux agents :

Volontariat :

Le premier échange avec le préfigurateur devra permettre de recueillir une position de principe et, si possible, une proposition de mission : les agents devront dire s'ils vont ou non au SGC. Ce sont les intentions qui vont guider le prépositionnement ... mais « les choses ne seront pas totalement définitives », ajoute l'administration. Cette dernière souhaite connaître « une tendance », mais il est évident qu'avec le calendrier contraint imposé, elle est obligée de tout anticiper dans des délais intenable, comme par exemple, de prévoir avant le 1^{er} juillet 2020 le nombre d'agents qui n'iront pas dans les SGC afin de pourvoir des postes vacants et donc organiser des concours (ou recruter des contractuels...).

Accompagnement personnalisé pour les agents qui ne seront pas candidats pour suivre leur mission au SG :

Il y aura un accompagnement jusqu'à la mobilité sur un nouveau poste. Les agents devront avoir entre temps « une mission ». **L'UNSA** a demandé des précisions sur le bornage temporel de celle-ci, mais l'administration renvoie sur les ministères qui ne répondent pas.

Si le CMC du Ministère de l'Intérieur est positionné comme chef d'orchestre de l'accompagnement, l'administration ne répond pas quand il s'agit de savoir si les CMC ministériels seront mobilisés pour aider leur collègue du Ministère de l'Intérieur (a fortiori quand les plateformes RH n'ont pas de CMC du Ministère de l'Intérieur (comme par exemple en Bretagne !) : en théorie, c'est écrit mais en pratique, les réseaux de CMC de certains ministères n'ont pas de « commande » en la matière ... (ex : le MTES).

Le Ministère de l'Intérieur tient à rappeler que 70 % des agents ont choisi l'intégration dans le cadre du décroisement sécurité routière. **L'UNSA** prend acte, mais les métiers étaient plus homogènes et des garanties statutaires avaient été données au personnel (ex. : les conventions entre ministères).

Choix de la voie d'affectation :

Intégration directe, détachement, mutation et PNA.

L'UNSA a demandé qu'un comparatif des positions administratives soit présenté par les préfigurateurs avec leurs conséquences concrètes en termes de gestion : mobilité, promotions, indemnitaire. Pour la PNA, le texte la modifiant issu de la loi TFP n'est toujours pas connu.

Garantie maintien de rémunération :

RIFSEEP (quel que soit le GF) ou non, c'est le montant global qui sera garanti par le Ministère de l'Intérieur, jusqu'au prochain changement de poste. Pour les agents au RIFSEEP, c'est donc bien le total de l'IFSE et du CIA qui sera repris.

Pour les corps techniques, ce seront les ISS et la PSR qui serviront de base à leur IFSE (sauf pour la PNA puisque les agents continueront à percevoir leur indemnitaire d'origine).

Une question quant à la durée : l'administration propose « jusqu'au prochain changement de poste », mais **L'UNSA** revendique l'ajout de la mention : « décidé par l'agent ».

L'UNSA a soulevé la gestion de la révision quadriennale de l'IFSE (prévue par exemple le 1^{er} janvier 2020 au MTES). Le représentant du MTES confirme cette revalorisation, mais indique qu'elle ne sera pas effective au 1^{er} janvier 2020, mais plus probablement dans le courant de l'année 2020. Il rappelle qu'elle n'a pas non plus un caractère obligatoire.

L'UNSA, dans une approche optimiste et surtout pour débloquer un gel indemnitaire subi depuis 2016 pour l'essentiel des agents, revendique une revalorisation et qu'elle puisse bénéficier aux agents avant leur intégration au Ministère de l'Intérieur, quel que soit leur ministère d'appartenance : ce sera bien pris en compte répond le Ministère de l'Intérieur, si c'est le cas.

L'UNSA rappelle aussi les divergences sur le CIA, avec un exemple : au MTES, il faut être dans les effectifs au 1^{er} juillet de l'année, ce qui n'est pas le cas au Ministère de l'Intérieur (c'est la date du 1^{er} septembre qui est retenue ...) : pas de réponse claire de l'administration.

Droit de retour :

Le Ministère de l'Intérieur note que dans le processus de décroisement des effectifs antérieurs (eau, environnement et sécurité routière), il y a eu peu de demandes de retour. Il est donc très optimiste et pense que les agents suivront leur poste dans les SGC.

S'agissant de la durée de ce droit, l'administration propose 2 ans, mais **L'UNSA** demande 5 ans, en cohérence avec le projet de décret sur le maintien des agents sur emplois fonctionnels dans des services restructurés et/ou dont le poste est supprimé. Le délai de 2 ans est en effet trop court et peut être contre-productif.

Pas de réponse de l'administration.

L'UNSA et les autres Organisations Syndicales relancent le débat sur l'effectivité de ce droit au retour, en lien avec les postes vacants et les cycles de mobilité, voire les dispositions particulières futures issues des « lignes directrices de gestion (LDG) », fixées par chacun des ministères.

Le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire apporte la position suivante : son représentant se veut optimiste et espère que les agents vont suivre leur poste dans les SGC.

Le droit au retour se fera selon les principes suivants : l'agent qui souhaite revenir le fera quand il le voudra mais devra s'inscrire dans les cycles de mobilité (*s'il y a des postes vacants publiés !*) et faire des vœux.

A compétence égale, le choix d'un retour sera priorisé ... (*mais il pourra y avoir d'autres concurrences prévues par les dispositions statutaires*).

Le représentant du Ministère de l'Alimentation et de l'Agriculture affirme un principe de grande souplesse pour gérer les retours. La durée du poste sera prise en considération.

Quant au Ministère de l'Economie et des Finances, il évoque les mêmes principes en soulevant la contrainte d'emplois vacants et de corps ministériels impactés dans les activités support.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé n'était pas présent.

Le Ministère de l'Intérieur rappelle également que les agents se verront attribuer la majoration d'IFSE prévue dans les dispositions du RIFSEEP des agents du Ministère de

l'Intérieur. Les durées de postes antérieures seront acquises, y compris pour demander des mobilités.

L'administration note toutes ces demandes et propose à chacune des organisations de faire des amendements sur le projet d'instruction. **L'UNSA** accepte ce principe, mais souhaite en retour avoir des réponses de l'administration car depuis plusieurs réunions des sujets sont abordés sans que l'on puisse lire dans ses projets les réponses apportées ou en déduire que les propositions sont rejetées ... Cela ira mieux en le disant dans le cadre d'un dialogue social direct et constructif !

L'UNSA illustre par un exemple : les modalités de gestion des promotions des personnels qui interviendront en 2020 ou qui devront se concrétiser durant cette année. Le Ministère de l'Intérieur renvoie de nouveau sur les ministères qui ne répondent pas ...

Enfin, sur la **qualification de restructuration** des SGC et des futures DD et DR recomposées, obtenue notamment par **L'UNSA** et annoncée par le Premier Ministre, les textes seront présentés d'ici décembre.

Les organisations syndicales **UNSA** et CFDT demandent à l'administration de présenter des fiches techniques sur les conséquences de cette restructuration pour les agents, qui compléteront celles déjà demandées (différences et conséquences entre les différentes positions administratives en termes de GRH).