



**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 16 novembre 2020

GROUPE DE TRAVAIL RELATIF AUX SECRETARIATS GENERAUX COMMUNS DEPARTEMENTAUX DU 10 NOVEMBRE 2020

Un groupe de travail relatif aux secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) s'est tenu le 10 novembre 2020. Sa réunion est tardive car les SGC seront mis en place dès le 1er janvier 2021.

Pourtant, l'UNSA le réclamait depuis plusieurs semaines car de nombreux problèmes demeurent, notamment pour l'accompagnement des agents concernés.

L'administration a fait un point sur l'état d'avancement de la création des SGCD à ce jour. Pour elle, une bonne dynamique est en cours et les nouvelles structures sont en train d'être mises en place.

Avancement SGC

- Macro-organigrammes présentés en CT locaux.
- Micro-organigrammes : 95% ont été validés dans les CT locaux.
- Pré-positionnement des agents réalisé à 90%.

Effectifs

- L'effectif socle commun au Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2021 fait état de 6413 ETP hors effectifs du Secrétariat Général aux Moyens Mutualisés (SGAMM) de Paris et de la Guyane.
- Nombre d'agents rejoignant les SGC au 10 novembre : 5269, soit 82% de l'effectif cible (86 % pour les préfectures et 67 % pour les DDI).
- Nombre d'agents ne rejoignant pas les SGC au 10 novembre : 891, soit 14% de l'effectif cible (33 % pour les préfectures et 77 % pour les DDI).
- 361 agents provenant des DIRECCTE (UR et UD).
- Fin novembre, validation des candidatures aux postes de directeurs de SGCD.

L'UNSA demande une cartographie par département, par ministère et genrée.

A ce jour, les personnels des services « jeunesse et sport » sont en attente sur les moyens matériels qui seront basculés. Pour l'UNSA, à quelques jours de l'effectivité du transfert, c'est un sujet qui doit être arbitré en priorité.

Manœuvre RH

- Entretiens réalisés auprès des agents identifiés pour rejoindre les SGCD.
- Publication des fiches de poste effectuée.
- Fiches financières établies dans la plupart des cas.
- Bascule paie des agents progressive jusqu'au premier trimestre 2021, la majorité étant effective dès le 1^{er} janvier.

Pour l'**UNSA**, cette manœuvre RH est loin d'être terminée et de nombreuses zones d'ombres subsistent, notamment sur les postes non pourvus. L'**UNSA** s'inquiète de la charge de travail qui pèsera sur les agents des SGC qui n'auront pas leurs effectifs au complet au 1^{er} janvier, ce qui pourrait entraîner une défaillance du service rendu aux DDI et Préfectures.

Elle aurait souhaité une approche qualitative de la manœuvre RH, par exemple sur les conditions dans lesquelles ont été conduits les entretiens (implication des conseillers mobilité-carrières des ministères...).

Par ailleurs, elle a dénoncé la pression souvent imposée aux agents venant des DIRECCTE pour effectuer leur choix. L'**UNSA** demande qu'ils bénéficient des mêmes conditions prévues par le guide du préfigurateur et l'instruction RH. L'administration a garanti le respect du processus. Une bonne intention affichée mais qui se heurte aux contraintes calendaires imposées sur le terrain.

Lettre de mission

Les agents qui ont refusé de rejoindre les SGC seront maintenus de manière dérogatoire dans leur structure d'origine en attente d'une prise de poste. Ils bénéficieront d'un accompagnement individuel avec les PFRH et les préfigurateurs. Des premières lettres de missions ont été préparées.

L'**UNSA** continue de revendiquer que les lettres de missions couvrent l'année 2021. L'administration a, pour le moment, concédé des lettres de missions valides jusqu'au 31 août 2021. Un point d'étape sera effectué courant 2021. L'instruction RH du 6 février 2020 sera mise à jour.

Arrêté de restructuration

L'arrêté dédié aux SGC a été signé le 20 octobre 2020.

Deux actions sont en cours sur ce sujet :

- Précisions sur la prise en compte au cas par cas des agents ayant effectué une mobilité avant la publication de l'arrêté.
- Evaluation du volume financier afin de constituer le dossier de financement auprès du Fonds d'Accompagnement Interministériel des Ressources Humaines (FAIRH). Des synthèses régionales ont été demandées aux PFRH afin d'estimer les crédits nécessaires.

Pour l'**UNSA**, il est inadmissible que la question de la date d'effet au 1^{er} janvier 2020, qu'elle revendiquait, n'ait pas été retenue dans ce texte. Le vide juridique qui en résulte pose problème aujourd'hui pour l'ouverture des droits aux agents qui ont anticipé leur mobilité avant la publication de l'arrêté. L'**UNSA** poursuit son action pour que chaque agent concerné bénéficie des dispositifs d'accompagnement. Ceux-ci doivent par ailleurs être équitables entre les périmètres ministériels et dans une même structure.

Référents de proximité

Un bilan sur 90 départements a été réalisé.

- Dans chaque département, le choix du positionnement des référents de proximité a été fait par les comités de pilotage associant préfecture, DDI et préfigurateurs et avec accord des structures bénéficiaires.
- Les contrats de service préciseront la position et les missions principales des référents de proximité. En fonction des départements, les fiches de poste des référents de proximité ne sont pas toujours pourvues.

Plusieurs scénarii coexistent :

- Scénario 1: un référent représentant 1 ETP par structure. Un référent de proximité n'est pas obligatoirement prévu pour la préfecture dans 43 % des cas.
- Scénario 2 : des référents de proximité identifiés et mutualisés entre les structures, ou exceptionnellement avec une autre mission transverse dans 7 % des cas.
- Scénario 3 : pas de référent de proximité dédié. Les missions sont prises en charge par un membre de l'équipe de direction (directeur ou adjoint) ou par les chefs de service dans 42 % des cas.
- Scénario 4 : un mix entre les scénarii 1 et 3 dans 8 % des cas.

Comme l'a dénoncé l'**UNSA** depuis le début des travaux de création des SGC, ce constat démontre que les référents de proximité sont souvent ignorés. Pourtant, les instructions sont claires en la matière. A chaque fois l'administration a répondu à nos alertes en rappelant que les référents de proximité ne sont pas une option. Ce sujet va être approfondi par l'administration. Pour l'**UNSA**, s'ils ne sont pas placés dans la majorité des cas auprès des DDI, les référents de proximité auront du mal à mener à bien les missions qui leurs sont dévolues.

Règlement intérieur et cycles horaires

- Le Ministère de l'Intérieur procède en ce moment à l'évolution de l'arrêté de décembre 2001 relatif au temps de travail, pour prévoir la possibilité (qui n'existe pas pour le moment) d'un cycle hebdomadaire de 38 h 30.
- Le texte modifié sera diffusé dans les préfectures pour inciter les préfets à engager la révision des règlements intérieurs.

La concertation qui a été engagée sur le règlement intérieur et les cycles horaires n'a pu être menée à son terme compte-tenu de la non modification de l'arrêté de décembre 2001 du ministère de l'Intérieur. A ce stade et tant que les RI des préfectures n'ont pas été révisés, il n'y a donc aucune obligation de recourir aux 38 h 30.

Dans l'attente, de manière dérogatoire, les agents qui arrivent des DDI avec un cycle horaire à 38 h 30 le conservent.

Pour l'**UNSA**, les incertitudes qui planent sur le temps et les cycles de travail ne sont pas acceptables.

Immobilier

- Les SGC seront majoritairement mono-site, avec une part conséquente de bi-sites (plus du tiers).
- Ils seront plutôt situés en préfecture.
- Environ 20% des départements nécessiteront des opérations tiroirs avant l'installation sur leurs emplacements définitifs, au-delà de 2021.

Pour l'**UNSA**, le projet immobilier de l'Etat va au-delà des SGC. Les regroupements immobiliers issus de la réforme de l'Organisation Territoriale de l'Etat doivent être transparents et faire l'objet de concertations locales. Par ailleurs, il est important que les agents devant déménager pendant cette période d'incertitude sanitaire le fassent dans des conditions qui respectent les protocoles mis en place au niveau gouvernemental.

Etude d'impact RH

40 % des départements ont réalisé leur étude d'impact RH. Celle-ci a pour objet d'évaluer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et l'identification des accompagnements.

Pour l'**UNSA**, ces études d'impacts sont importantes. Elles doivent être discutées dans les instances locales de dialogue social. Un bilan quantitatif et qualitatif doit en être tiré dans chaque département.

Contrat de service

Le contrat de service a pour objet de décrire les missions assurées par le SGC pour le compte des directions départementales interministérielles, les modalités de travail et les engagements réciproques qui définissent la relation de service entre le SGC et les structures bénéficiaires. Il n'a pas de portée juridique.

L'**UNSA** rappelle que ces contrats de service doivent être présentés aux instances locales de dialogue social. C'est primordial aux moments clés : la mise en place, le bilan et l'évolution.

Action sociale, mutuelles, télétravail

L'**UNSA** a interpellé l'administration sur trois sujets fondamentaux pour les agents rejoignant les SGC :

- A ce jour, la question de la convergence des prestations d'action sociale reste entière.
- La possibilité de conserver la mutuelle référencée de leur ministère d'origine en l'absence de référencement au Ministère de l'Intérieur.
- En réponse à une demande de l'**UNSA**, l'administration précise que les agents en télétravail pourront continuer d'en bénéficier.

Conclusion de l'UNSA :

Pour l'**UNSA**, trop d'incertitudes demeurent encore à la veille de la création des SGC. Les agents vont intégrer un nouveau service dans un peu plus d'un mois, sans disposer de l'intégralité des réponses aux questions légitimes qu'ils se posent sur leurs conditions d'emploi et de travail et l'avenir de leur carrière. Pour preuve, tous les postes ne sont pas pourvus, les RI et les cycles horaires ne sont pas finalisés, les questions de l'action sociale et des mutuelles ne sont pas réglées.

Les agents sont trop souvent en manque d'information de la part de leur hiérarchie. L'**UNSA** souhaite que l'instruction RH complémentaire, déjà évoquée lors du Comité Technique (CT) du 1er octobre 2020, soit publiée rapidement après concertation avec les OS pour préciser les modalités qui restent encore à éclaircir.

Si l'on regarde ce qui est en place depuis un an en Guyane, les problèmes rencontrés notamment en matière RH démontrent qu'une mutualisation à marche forcée a plus d'inconvénients que d'avantages malgré les efforts déployés par les agents dans tous les services.

L'**UNSA** a obtenu que ce GT de suivi des SGC soit réuni autant que de besoin.