



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

UNSA Fonction Publique 21 Rue Jules Ferry 93177 Bagnole Cedex  
01 48 18 88 29 - [unsa-fp@unsa.org](mailto:unsa-fp@unsa.org) - [www.unsa-fp.org](http://www.unsa-fp.org)



Paris, le 26 mars 2019

## **Audition de l'UNSA par la mission inter-inspections 13 mars 2019 SG communs des DDI et préfectures**

La délégation de l'UNSA était composée de Philippe COSTA (UNSA Alimentation Agriculture et Forêts), Robert BAYLOCQ (UNSA Développement Durable), Stéphane ROCHE (UNSA Santé-Cohésion sociale) et Franck BAUDE (UNSA Education).

Elle a été reçue pendant 2 heures par 5 inspecteurs (2 de l'IGA, 1 du CGEDD, 1 de l'IGJS et 1 de l'IGAS (le représentant de l'IG Agriculture était excusé).

En résumé :

- Un calendrier (31/12/2019) qui a toutes les chances de prendre quelques marges.
- Aucun rapport d'étape de la mission remis à ce jour au Premier Ministre.
- Envoi d'un questionnaire détaillé aux DDI et aux Préfectures, avec une volonté assumée de donner une définition assez large aux activités support pour mieux cibler celles qui, de manière certaine et pertinente, pourraient être mutualisées.
- La mission se rendra en province prochainement. Les départements en vue sont : la Haute Garonne, l'Ariège, la Loire Atlantique, la Sarthe, les Bouches du Rhône et la Seine et Marne.
- Une équipe d'inspecteurs très à l'écoute.
- Pas plus d'informations importantes ou d'annonces nouvelles à ce stade.

**L'UNSA a rappelé sa position : ne partage pas la décision de fusion décidée par le Premier Ministre, défendra jusqu'au bout les personnels impactés en leur apportant toutes les garanties nécessaires et en fixant des lignes rouges à l'exercice, refusera un positionnement unique des agents sur un site comme modèle imposé.**

En préambule, l'UNSA a souhaité lire aux représentants la déclaration jointe au présent CR afin d'alerter, une nouvelle fois, l'Administration sur l'absence d'informations concernant cette réforme et les conséquences néfastes pour tous les personnels et l'encadrement au sein des DDI.

Cette réforme ne doit pas se limiter à une approche purement comptable que l'UNSA continue à dénoncer, mais prendre en compte le volet humain, c'est à dire les personnels impactés qui ne savent rien de leur avenir professionnel à ce stade. Au-delà des agents qui sont sur les taches support, ce sont clairement toutes les communautés de travail des DDI qui vont se fragiliser.

L'UNSA fait passer le message d'un malaise grandissant et d'une réelle urgence pour y répondre.  
Un des représentants a lu la conclusion d'un message adressé par des représentants de l'UNSA à la DDT 16.

La mission a bien entendu notre intervention et la relatera au niveau des autorités politiques.

Elle a rappelé le cadre de son intervention : la lettre de mission du Premier Ministre. Son travail a démarré il y a 3 semaines et les délais fixés par le Gouvernement sont courts.

Elle a rencontré les SG des ministères, des directeurs d'administration centrale, le groupement des DDI.

Un questionnaire sera adressé aux DDI.

2 objectifs essentiels dans le rapport intermédiaire dont la sortie est proche :

- Chiffrage intermédiaire par rapport au nombre d'emplois à transférer.
- Un mode général d'organisation des SG communs avec définition des périmètres retenus et les champs d'adaptation locale.

La mission devra définir les fonctions support et, par rapport à la GRH, fixer ce qui relève en détail d'une gestion de proximité.

Pour la mission, la réforme suppose de prendre en considération aussi les délais nécessaires à une concertation locale et à un phasage de préfiguration.

La mission rappelle les délais contraints qui lui sont imposés mais son souhait de prendre en compte les différentes dimensions de la réforme. C'est aussi une mission d'éclairage vis-à-vis des arbitrages décisionnels qui est attendue.

La mission a souhaité aller plus loin sur la définition des activités support :

- Commande publique, logistique.
- Communication.
- Juridique avec un développement argumenté sur les risques de pertes de compétence dans un domaine d'activité déjà très fragile dans certaines DDI (faiblesse de la filière).
- Formation métiers (qui ne peut être mutualisée) et transverse (qui l'est déjà).

Le Gouvernement n'a pris aucune décision à ce jour, car il attend justement les conclusions de la mission. De ce fait, fixer un cap à ce stade est prématuré, mais il faut probablement informer.

L'UNSA a ensuite détaillé chacun des points :

- Les principes généraux à privilégier pour réussir cette réforme imposée et éviter un échec et de la « casse sociale ».
- Partir d'un état des lieux exhaustif sur des situations très variées en termes d'implantation immobilière.
- Ne pas défaire des mutualisations existantes et qui fonctionnent.
- Evaluer les expérimentations déjà faites, aussi diversifiées soient elles (dont les SIDSIC).

Elle a ensuite présenté ses positions sur la RH qui ne peut être mutualisée. Chacune des DDI doit pouvoir « fonctionner » et conserver des points d'entrée indispensables pour assurer la GRH de proximité détaillée dans la note remise par l'UNSA.

Les SG sont des pivots indispensables au bon fonctionnement des DDI.

La mission n'a pas caché que la création d'un nouveau programme budgétaire unique, né de la fusion du 333 et du 307, ne sera pas facile pour couvrir les possibilités d'adaptation locale indispensables.

L'UNSA a proposé des possibilités d'adaptation à étudier au niveau régional pour tenir compte des contraintes et des particularités locales.

Sur la méthode, la mission a reconnu que le facteur temps sera incontournable pour permettre d'engager un travail sérieux en privilégiant un dialogue social au plus près des réalités et des diversités locales.

La mission s'est interrogée sur le statut d'emploi à donner au futur cadre dirigeant du SG commun.

L'UNSA n'a pas revendiqué un statut particulier afin d'éviter de créer seulement des opportunités de carrière dans un contexte déjà marqué par une très grande concurrence. Pour l'UNSA, l'attribution des postes doit se faire sur les compétences et la connaissance, l'équilibre entre les corps (sans prééminence de certains sur d'autres), en privilégiant des binômes directionnels assurant le mélange des cultures professionnelles et ce, à partir des cadres en poste avant fusion.

L'UNSA a donc demandé un état des lieux des effectifs de tous les SG par corps et par grade et par âge.

Enfin, l'UNSA a détaillé les différents points du plan RH d'accompagnement auquel chacun des ministères devra contribuer (PNA, droit au retour, alignement indemnitaire).

L'entretien s'est achevé sur une autre proposition de l'UNSA : dans le cadre des économies réalisées, l'UNSA propose qu'une partie d'entre elles soit réinjectée en crédits de fonctionnement pour poursuivre la mise en place du télétravail dans les services, freinée par des moyens insuffisants pour l'acquisition des équipements informatiques essentiellement.

Ce mode de travail, jugé satisfaisant aussi bien par les employeurs et les agents, peut constituer une souplesse dans la mise en œuvre des réorganisations de service dans les DDI qui pourraient résulter d'autres arbitrages issus d'AP 2022 (et pas seulement dans le cadre des SG fusionnés).



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

UNSA Fonction Publique 21 Rue Jules Ferry 93177 Bagnole CEDEX  
01 48 18 88 29 • [unsa-fp@unsa.org](mailto:unsa-fp@unsa.org) • [www.unsa-fp.org](http://www.unsa-fp.org)



## **Rencontre bi-latérale entre l'Inter Inspection Générale et l'UNSA**

**Le 13 mars 2019**

### **Déclaration préalable remise aux inspecteurs.**

En préalable, l'UNSA rappelle à la mission qu'elle n'est pas dupe de la décision politique du Premier Ministre fin novembre 2018.

La fusion des SG de Préfecture et de DDI vise simplement à faire des économies d'ETP, dans une logique purement comptable de réduction des dépenses publiques. Cette recherche d'économies s'est intensifiée depuis la crise sociale de la fin 2018 et des nouvelles dépenses budgétaires annoncées en décembre.

Est-ce que la décision prise va améliorer le niveau de service ? L'UNSA en doute fortement et pense au contraire qu'un schéma unique décrété depuis le haut risque d'aller à l'inverse ! Il convient maintenant de fixer les lignes directrices de la décision prise. C'est le sens de notre présence ici devant vous où nous allons vous livrer nos remarques, suggestions et propositions au regard de la lettre de mission reçue du Premier Ministre.

Sur le climat social, nous souhaitons d'abord insister sur un point, comme nous l'avons dit à Mr le Secrétaire Général: les agents et les cadres des secrétariats généraux sont légitimement inquiets de leur devenir. Cette inquiétude concerne aussi tous les services qui craignent de perdre des interlocuteurs de proximité sur les sujets RH, logistique et juridique.

Depuis le discours du Ministre de l'Intérieur de Janvier dernier aux Préfets, les agents souffrent d'une absence totale d'informations qui est en train de générer des inquiétudes très fortes avec des signes tangibles : demandes de mutation, postes publiés « à durée déterminée » qui ne trouveront pas preneurs ... Il y a en l'état un vrai risque de pertes de compétences dans les services supports des DDI, qui va pénaliser tous les services métiers et plus largement les Préfectures.

Nous réitérons donc notre demande pressante d'une diffusion d'informations qui précise un tant soit peu le processus décidé et son calendrier, au moins pour informer et rassurer les personnels.

Les Secrétariats généraux ont été les acteurs de la construction des DDI et ont contribué à la cohérence des équipes : les agents ont droit à un minimum de considérations, doivent être reconnus dans leurs compétences et être accompagnés par leur ministère d'origine dans un plan national dédié avec des mesures fortes.



**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



# **Rencontre bi-latérale entre l'Inter-Inspection Générale et l'UNSA**

**Le 13 mars 2019**

## **Contribution et positionnement de l'UNSA**

\*\*\*\*

### **Sur les principes généraux de mutualisation des activités-support :**

Quelle définition en retient la mission d'inspection ?

Quelles sont celles qu'elle considère comme mutualisables et celles qui ne le sont pas ?

Pour l'UNSA, ce sont surtout des principes de pragmatisme qui doivent être fixés au plan national :

- s'appuyer sur ce qui se fait déjà dans les services car des actions de mutualisation ont pu déjà être engagées selon la situation : il serait inconcevable de défaire pour refaire ! Les préciser serait judicieux car il faut refuser un modèle type unique à décliner de manière systématique. De plus certaines mutualisations ont déjà été engagées avec d'autres services de l'État ( DREAL, DRAAF ... ) dans des cités administratives. L'accueil en Préfecture n'est d'ailleurs pas physiquement possible dans de nombreux endroits. La pratique démontre que les regroupements périodiques au gré des rationalisations immobilières sont source de perte de compétence et génèrent des coûts élevés (travaux, déménagements ... ).

La mutualisation logistique doit être conduite en fonction de la diversité territoriale, de la taille et de l'organisation des services et de leur localisation. Il est possible de mutualiser un parc automobile, l'accueil, les moyens informatiques dès lors que les services sont sur un même site. Dans le cas contraire, cela n'est pas possible.

### **Sur les actions à engager :**

- dresser l'inventaire dans chacun des services : état des lieux immobilier (l'UNSA réclame à nouveau de disposer de cet état des lieux), des missions support effectuées et temps de travail des agents
- évaluer les mutualisations déjà engagées ponctuellement ( y compris dans la Sarthe ) ou bien dans le cadre plus général des SIDSIC concernant la gestion informatique (organisation du travail ; efficience ; nature des prestations fournies et limites). Une évaluation ciblée selon la diversité des situations généralement rencontrée serait opportune.

2 activités qui méritent discussion :

- -la communication : déjà largement pilotée en Préfecture, les DDI apportent des éléments complémentaires d'ordre plus techniques. Ce sont les compétences existantes qui doivent guider les choix en la matière.
- le juridique : regrouper tous les agents risque de générer des pertes en technicité et se faire au détriment des services métiers (insécurité juridique des actes ; risque accru d'annulation devant le juge administratif). Comment mutualiser sans perdre en compétences ? Quel retour d'expérience ont les missions d'inspection ?

### **Un sujet sensible et fondamental : la GRH des DDI**

Un principe général et préalable : harmonisation et simplification des règles de gestion en matière de RH (statuts, action sociale, médecine de prévention, restauration collective est un préalable avant toute mutualisation des fonctions RH). C'est une revendication récurrente, mais pas grand-chose n'a bougé... (à l'exception des cycles de mobilité).

- la GRH de proximité détermine la stratégie de fonctionnement et d'organisation des services et participe au management de la DDI dépassant largement une simple notion d'administration du personnel. Il serait particulièrement mal venu d'éloigner de la DDI la maîtrise des outils RH de proximité, d'autant que la gestion des corps des DDI comporte des spécificités :
- L'organisation du temps de travail
- Le dialogue social et les problématiques liées aux conditions de travail (RPS-santé...) CT -CHSCT
- Les outils managériaux (formation métiers, évaluation, primes avec une grande diversité des modes indemnitaires, y compris dans le cadre du RIFSEEP ! , avancements, promotions, mobilité...)
- La GPEEC, le suivi des dotations d'objectifs des différents BOP, recrutement des contractuels, fermetures et ouvertures de postes...
- Sanctuarisation du BOP métier 206 (paiement vétérinaires sanitaires, indemnisation salmonelles, tuberculose, plan d'urgence...) La gestion des situations d'urgence et les crises sanitaires nécessitent une articulation étroite entre le secrétariat général et les services techniques. Pour garantir la qualité comptable, il est essentiel de conserver la totalité de la chaîne de commandement pour les BOP métiers.

### **La GRH au sein du SG :**

- Une large majorité des personnels des SG des DDI ne souhaitent pas être affectés contre leur gré en Préfecture ou dans une structure dédiée qui lui serait rattachée et s'ils devaient y être contraints, certains sont prêts à changer de poste, générant inévitablement une perte de compétences collectives pénalisantes pour toutes les communautés de travail.
- Des garanties doivent être apportées sur le plan statutaire (plan d'accompagnement, droit de retour, maintien des rémunérations, le niveau du régime indemnitaire doit être le mieux disant et maintien de la NBI).
- Vigilance sur le positionnement des secrétariats généraux et des agents : les cadres doivent pouvoir prétendre à prendre une entité support commune, sans exclusive.

L'ensemble des éléments ne milite clairement pas pour un secrétariat général commun intégré à la préfecture. Il doit y avoir une adaptation avec un noyau dur de missions mutualisées pouvant être partagées et le maintien d'une activité de GRH de proximité au sein des DDI.

### **Sur la méthode :**

- ◆ Fixer des principes généraux nationaux rappelant que derrière l'affichage d'un SG commun, les Préfets et directeurs doivent être invités à construire les choses de manière positive. A partir des remontées du terrain que nous avons pu avoir, les Préfets ne veulent pas forcément gérer tous les personnels ! Il faut donc probablement dissocier la posture d'un Préfet qui veut que cela fonctionne sans « casse sociale, de celle d'un SG de Préfecture pouvant avoir une posture plus « gourmande » en terme quantitatif sur le nombre d'agents gérés...
- ◆ Mettre les Ministères dans la boucle dans le suivi de l'organisation du SG commun afin de ne pas laisser le seul Ministère de l'Intérieur comme chef de file et ce sont les ministères employeurs dans chacun des DDI qui déclineront les choix opérés
- ◆ Prévoir un management « équilibré » favorisant l'émergence d'une culture interministérielle dans la gestion des activités support : les postes d'encadrement doivent être ouverts à tous les cadres sans exclusive et faire émerger des binômes de direction au moins dans un 1<sup>er</sup> temps, à l'instar de ce qui a été fait lors de la REATE avec les DDI pour les postes de Direction. Cette gestion partagée facilitera l'acculturation des personnels encadrés.
- ◆ Porter une attention toute particulière au dialogue social dans le cadre d'un changement de périmètre du CT DDI et préfecture.