

	<p><b>SERVICES PUBLICS CFE-CGC</b> <b>15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS</b></p> <p>☎ 01.44.70.65.90 e-mail : <a href="mailto:fonctions.publiques@cfecgcfp.org">fonctions.publiques@cfecgcfp.org</a> <a href="http://cfecgcfp.org/">http://cfecgcfp.org/</a></p>
---	--

## GT OTE du 19 mai 2021

Ce groupe de travail interministériel a pour objet de suivre l'état d'avancement des réformes de l'OTE.

Deux points sont à l'ordre du jour :

- Constitution des secrétariats généraux communs
- Constitution des DREETS et DDETS-PP

### Contexte de la réunion

Ce groupe de travail de la Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique est présidé par Monsieur Claude KUPFER, Préfet, Coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État, Mme Nathalie COLIN, directrice étant retenue sur une autre réunion.

M. Olivier JACOB, DMAT et Mme Laurence MEZIN, DRH sont présents pour le Ministère de l'Intérieur.

Mmes Valérie BOYÉ et Hélène DUCHEMIN (syndicat EFA CGC) et Françoise FORNASARI (SAPACMI) représentent les **Services Publics CFE CGC**.

### Intervention de Mme LAVAURE du Ministère social sur la constitution des DREETS et DDETS-PP

Les organisations sont en place depuis le premier avril.

En 3 ou 4 pôles selon les missions. (3 pôles : 6 régions + la Réunion)

Le repositionnement des agents s'est effectué sans difficulté notable, mis à part les agents qui n'ont pas suivi.

Les CODIR DREETS sont constitués autour d'une équipe avec DR, DR délégués et chefs de pôle, chefs de pôle adjoints, expertise métiers. Les équipes sont en place pour la plupart. Un enjeu important concerne le rapprochement des équipes autour d'implantations géographiques rapprochées.

#### Continuité numérique

Travaux en cours sur le numérique avec accès à des extranet.

Adresse générique (drets.gouv.fr, etc.) en place pour les agents.

Reste à réaliser la migration des postes des agents des anciennes DRCS

#### Articulation Région-Département

Les modalités d'échange et organisation des métiers sont définies localement.

#### Accompagnement managérial

Très soutenu. Accompagnement des équipes managériales et sur plusieurs régions, complété par un accompagnement à la transition entre préfiguration et mise en place des nouvelles directions, avec l'appui d'un consultant externe.

#### Questions RH

En cours, discussions sur la prise en charge des corps des agents par les SGC avec des conventions de gestion en cours de rédaction et l'élaboration d'un document décrivant l'organisation et le pilotage ainsi que les missions des SGC.

#### Points d'attention particuliers relevés :

- Assurer la continuité de services support et numérique
- Prise en compte de la particularité de l'inspection du travail.

#### ***INTERVENTION de la CFE CGC :***

*Pour la CFE-CGC, la constitution de ces directions a souffert d'impréparation dans la mesure où les directions ne souhaitent pas s'y engager, dans l'espoir d'un abandon de cette restructuration.*

*En conséquence, la préfiguration s'est déroulée à marche forcée sans cadre, ni réel accompagnement.*

*Les arbitrages d'ETP, en particulier, ont été connus en dernière minute ce qui a compliqué la constitution des organigrammes*

*En matière d'effectif, justement, par endroit, de nombreux postes restent vacants (retraites + mutations) conduisant à des difficultés pour assurer les missions.*

*Par ailleurs, pour faire le lien avec les SGCD, le basculement d'ETP aux SGCD n'est pas simple, notamment lorsque les UD DIRECCTE et la Direction régionale étaient sur le même site et mutualisaient ses fonctions support*

*Nous nous interrogeons également sur les modalités de l'accompagnement, leur mise en œuvre effective et leur efficacité.*

*A ce jour, les collectifs de travail peinent à se mettre en place. La création d'une cohésion d'équipes est rendue compliquée par le contexte actuel, en particulier quand les sites des UD sont différents de ceux des DDCS*

*La mise en place de regroupements est parfois rendue difficile par manque de place et du fait des délais pour les travaux dans les cités administratives.*

*Les organisations manquent d'indicateurs pour mieux mesurer les avancements.*

*Pour finir, la CFE-CGC tient à vous alerter sur le manque d'enthousiasme et l'ambiance actuelle très morose dans les DDETS où la réforme est subie dans des conditions de mise en œuvre difficile.*

*La CFE-CGC a également interrogé l'administration au sujet des élections professionnelles et de l'amendement déposé par le Ministère de l'Intérieur pour un nouveau décalage des dates.*

### **Réponse de Mme LAVAURE**

25 agents des DIRECCTE ont rejoint les plateformes de main d'œuvre étrangère dont 16 étaient déjà en place dans les services de main d'œuvre étrangère.

Pour les autres, 102 sont repositionnés dans les DDETS, 24 ne sont pas encore sur un poste pérenne et 7 sont en longue maladie.

206 agents pour le P124 ont rejoint les SCG : transferts + mutations sur postes vacants.

Recensement actualisé avec chaque région en cours pour les postes non transférés : P155, 60 agents sur lettre de mission et P124 une vingtaine.

Concernant le fonctionnement de la ligne RH spécifique pour l'inspection du travail, le DG du travail organise des échanges avec les équipes régionales et départementales.

Mme LAVAURE reconnaît la difficulté à créer des collectifs de travail avec des sites et un travail à distance.

La DRH mobilise un accompagnement qui vise à l'élaboration de démarches de communication interne pour faciliter, au travers de Web séminaires, des temps de partage sur les missions des différents pôles pour faciliter la connaissance de chacun des métiers.

Pour l'articulation entre directions régionales et départementales, des temps communs autour de problématiques partagées sont envisagés.

Ils restent très attentifs pour que la mutualisation des fonctions support et des travaux informatiques liés au changement d'environnement, ne se traduisent pas par des ruptures de service afin de garantir la continuité et la qualité du service.

Les effectifs font l'objet d'une inquiétude et d'une attention particulière avec un plafond d'emploi très difficile.

L'impact de l'OTE est à prendre en compte avec de nombreux postes où des agents ont fait le choix de ne pas suivre leur mission conduisant à une situation de baisse d'effectif et donc tension sur la capacité de recrutement des services.

### **Réponse de Mme METZEN, adjointe au sous-directeur de la gestion administrative et de la paie à la DRH des ministères sociaux**

Elle reconnaît que les déménagements ne sont, bien souvent, pas encore effectifs. Les cas individuels d'agents non repositionnés sont identifiés avec des lettres de mission provisoires, dans l'attente de solutions.

L'accompagnement prévoit des dispositifs de formation individuelle :

- \* courtes, de quelques jours, d'adaptation à l'emploi : estimé à 200 agents
- \* longues, pouvant être certifiantes ou diplômantes, pour des projets de reconversion professionnelle, y compris pour les agents souhaitant quitter la fonction publique.

Un suivi de ces différentes mesures et des demandes va être mis en place (estimé à 30 agents) pour en tenir compte, y compris sur 2022.

Le réseau des conseillers mobilité-carrière doit être mobilisé pour prendre le temps d'analyser les situations des agents et leur permettre de se repositionner, ou de trouver une porte de sortie.

Des points réguliers sont prévus afin d'examiner les difficultés et les situations sans solution.

### **Intervention de M. Olivier JACOB, DMAT (MI) sur la constitution des SGC**

M. JACOB indique qu'un comité de suivi spécifique SGCD se réunit début juin au Ministère de l'intérieur.

Il rappelle que ce sujet est travaillé dans les départements depuis fin 2018 et que la crise sanitaire a compliqué la manœuvre tout comme la mise en place décalée des DDETS et DDETS PP.

Pour la DMAT, des progrès notables ont été accomplis ces derniers mois sur les irritants.

#### Quelques chiffres :

- 96 % des postes SGC sont pourvus

- Sur les 4 % non pourvus, l'administration surveille plus particulièrement 9 départements qui ont encore plus de 10 % de postes vacants (20% à 25% avant).

Les fiches de postes vacants sont publiées régulièrement, donc problème en voie de résorption. L'administration pense atteindre un niveau de vacance frictionnel assez vite.

Au niveau de la manœuvre immobilière :

- La moitié des SGC sont monosite, l'autre sur 2 sites.

- 11 SGC sont localisés sur 4 sites dont 4 le resteront en 2022 ((35, 59, 82, Guadeloupe)

- 12M€ pour accompagner les travaux, donc a priori pas de contrainte budgétaire.

Peu de droits au retour se sont exprimés : 44 agents (sur 6500) ont fait une demande, la plupart viennent du Ministère de l'Ecologie.

Les agents qui ont suivi leurs missions vers les SGC l'ont fait de manière très différente selon les ministères :

- Intérieur : quasi-totalité ont suivi

- MAA et MTE : 80%

- Ministères Sociaux : 70%

- Ministère du travail et de l'emploi et Finances : 33% seulement.

Les Contrats de service sont conclus dans la majorité des SGCD mais doivent être complétés pour les DDETS.

Des conventions de gestion RH spécifiques seront à conclure pour les inspecteurs et contrôleurs, un modèle de convention a été diffusé aux partenaires sociaux.

La DGAFP a accordé une enveloppe au titre du fond d'accompagnement RH qui va

permettre de financer en grande partie les primes de restructuration, aide à la mobilité du conjoint, formations, ...

L'acceptabilité de la réforme est variable selon l'origine ministérielle :

- les CT des DDSC et DDSCPP ont majoritairement émis un avis favorable (ou non unanimement défavorable)
- Les CT des DIRECCTE ont majoritairement émis un avis unanimement défavorable à la création de ces structures.

Des transferts d'effectifs avec les Ministères sociaux sont en cours, en particulier pour les agents des systèmes supports des DIRECCTE, qui étaient mutualisés entre échelon départemental et régional. Il va falloir faire des transferts avant de les basculer dans les SGC.

### **Réaction des organisations syndicales**

FO déclare boycotter cette réunion estimant ne pas avoir obtenu de réponses aux questions posées lors de précédents groupes de travail.

UNSA, CFDT, CGT et SOLIDAIRES font part de leur inquiétude pour la santé des agents, très sollicités, avec une alerte sur les RPS ainsi que sur les difficultés de fonctionnement nombreuses non résolues à ce jour.

Toutes les OS réclament des indicateurs et chiffres précis et des précisions sur les élections professionnelles au sein des DDETS ;

### **INTERVENTION de la CFE CGC :**

*La CFE CGC relève que, comme elle l'avait dit, la constitution des SGC départementaux s'est réalisée à marche forcée et que ceux-ci fonctionnent en mode dégradé. Elle dénonce l'impréparation de ces réformes.*

*Beaucoup de process n'ont pas été finalisés et beaucoup trop de cloisonnements subsistent. Les agents sont en recherche de procédures qui n'ont pas été anticipées : circuits de décision, circuits de validation ; circuits financiers, formulaires ad hoc, liste de correspondants, difficultés informatiques ...*

*Dans ce contexte, les difficultés informatiques constituent par ailleurs un véritable irritant pour les agents dans ce contexte déjà compliqué :*

- *Problème matériel pour fournir tous les agents en ordinateurs portables ; le télétravail est loin d'être la réalité pour ces agents : pour près de 2/3 le télétravail est impossible.*

- *Problème pour l'accès verrouillé à ces ordinateurs portables, avec un embouteillage dans la création des cartes à puce nécessaires à la connexion*

- *Difficultés d'accès aux outils ministériels qui oblige à travailler avec le système D, grâce aux accès sur les anciens postes.*

*La convergence des outils est attendue.*

*Le SGC peine à trouver sa place notamment entre le SG de la préfecture et le Préfet ;*

*La communication n'est pas toujours au rdv entre les services et avec les agents.*

*Les méthodes de travail des différents ministères différent grandement et la façon de travailler des agents d'un ministère ne correspond pas au fonctionnement des autres.*

*C'est un point de vigilance important pour une cohésion d'équipe et pour la professionnalisation et l'efficacité des SGCD*

*Les personnels ont un sentiment de manque de repères et les tensions et malaises se multiplient. Les agents des DDI ont le sentiment de se faire absorber par les préfectures et se sentent coupés et isolés de leur administration d'origine et les agents de préfecture se sentent les parents pauvres de leurs collègues de DDI (par exemple, l'harmonisation de la prestation repas annoncée pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2021 n'est toujours pas réalisée partout)*

*Sur ce point, la prise en compte du caractère interministériel du SGCD par le Préfet est essentielle pour une bonne appropriation de tous.*

*Malheureusement les situations sont très variables et certains Préfets s'éloignent de l'esprit de la réforme allant jusqu'à intégrer les SGCD comme une nouvelle Direction dans leur propre organigramme. Il s'agit selon nous d'un point de vigilance important !*

*Les freins ou irritants restent à ce jour encore très nombreux :*

*Le regroupement des actes nouveaux dans le bloc 1 annoncé à compter du 1<sup>er</sup> mai n'est pas fait faute de solution technique et juridique et d'accord entre les finances et le MI ; Nouvelle date annoncée le 1<sup>er</sup> janvier 2022... ! Beaucoup de retard dans la gestion du 354 et des impacts à anticiper sur les PF CHORUS qu'il conviendra de recalibrer en effectifs avec le regroupement de tous les blocs pour le 354.*

*- Autre problème de paramétrages sur CHORUS DT qui fait que les frais de déplacement des agents ne sont pas remboursés.*

*- Au niveau des SRH :*

*La CFE CGC alerte sur le fait que cette réforme restera inaboutie aussi longtemps que les statuts des agents DDI et Préfectures ne seront pas harmonisés*

*- autant d'applications de GRH que de réseaux ministériels, aucune pratique harmonisée, tous les calendriers (avancements, recrutements, entretiens pros, CIA...) sont différents et basés sur des modalités différentes, incompatibilité des systèmes de gestion du temps de travail (même des CASPER identiques sont paramétrés avec des profils tous différents et des modalités de pratiques variables),*

*- incompatibilité des réseaux informatiques- Problème des effectifs DDI en fonction support qui n'ont pas été transférés : certains agents en DDI effectuaient, du fait des diminutions d'effectifs, des fonctions support, sans être sur des postes affectés comme tels, et ces ETP n'ont pas été retransférés aux SGCD. En ajoutant ce fait aux arbitrages avec les différents ministères, il y a globalement moins d'ETP en SGCD que la somme des fonctions support en DDI (10% environ)*

*- les administrations n'ont pas encore mis à jour les canaux de diffusion de l'information et les SGC ne sont pas toujours rendus destinataires.*

*- Le flou est total sur les perspectives des effectifs du 354 dans BGP2 et avoir un seul plafond d'emploi sur le 354 commun au SGC et à la préfecture pose problème.*

*Les équipes sont sous tension avec une pression forte de la part des services soutenus qui se plaignent de ne pas comprendre le fonctionnement du SGC, d'une déshumanisation des rapports, mais aussi une forte pression de l'administration centrale qui ne prend en compte les difficultés quotidiennes et sollicitent toujours plus d'informations et de remontées dans des délais toujours plus contraints.*

*Les agents sont en quête de sens et de motivation,*

*L'épuisement nerveux est palpable chez beaucoup et l'insatisfaction de ne pas pouvoir travailler correctement plombe les bonnes volontés.*

*Dans certains SGCD, la situation est critique : contrats de service non réalisés, postes non pourvus, calibrage des services insuffisants, fiches de postes inadaptées et modifiées, manque de communication, urgence en continu, démotivation palpable, formations non mises en œuvre, agents qui cherchent à partir ...*

*Il y a urgence à prendre conscience des difficultés du terrain et à y apporter des solutions pour que ce nouveau service fonctionne.*

*Aujourd'hui cette réforme est inachevée et suscite la perte de confiance des agents et leur démotivation.*

**Réponse de M. JACOB**

M. JACOB reconnaît que, tant qu'on n'aura pas atteint une convergence totale des statuts avec notamment une convergence des SIRH, cette réforme ne sera pas achevée. Actuellement, les agents sont obligés de jongler entre des statuts et des procédures RH différentes qui sont regroupés dans un seul service.

Sur les difficultés à trouver des interlocuteurs au sein des SGC, soulevée par les OS, il répond que les organigrammes ont été diffusés au sein des préfectures et DDI et estime que la mise en place du ticketing n'est pas une déshumanisation des rapports mais un mode de fonctionnement différent rendu nécessaire par la réforme ; l'important est d'avoir une réponse, pouvant être complétée par téléphone dans un second temps si nécessaire.

S'agissant du rattachement des PF CHORUS, le DMAT espère pouvoir annoncer le rattachement au BLOC 1 dès le mois de juin ; les discussions sont en cours avec les Finances et en passe d'aboutir.

S'agissant des SIDSIC : le DMAT se dit préoccupé par la surcharge d'activité des collègues SIC qui doivent aussi assurer les élections politiques de fin juin.

Concernant les DDETS et DDETS-PP et les élections professionnelles, il précise que le Ministère de l'intérieur a porté la demande des OS de décaler les élections de 2 mois, voire 3 mois. Elles pourraient donc être organisées mi-décembre 2021.

Effectifs de référence : 9014 agents exercent en DDETS et DDETSPP. 6505 F et 2509 H (important pour la constitution des listes)

M. JACOB conclut en assurant aux OS que les problèmes soulevés lors de cette réunion sont bien identifiés par ses services.