

Secrétariats généraux communs : L'essentiel du rapport du Sénat

Un rapport du Sénat présentant les conclusions du contrôle budgétaire de la création des secrétariats généraux communs (SGC) a été présenté le 29 juin 2022. Celui-ci est très critique sur l'écart entre les ambitions affichées :

- professionnaliser les agent.es affecté.es à des fonctions support,
- faire apparaître des marges d'emploi et les réallouer sur les fonctions métier,
- garantir la réalisation effective de services auprès des préfectures et DDI,

et les résultats de la mise en place des SGC.

Une perte de compétences

La diminution des effectifs des DDI, continue depuis 2012, a principalement été appliquée aux fonctions support, entraînant une perte de compétences, qui a fragilisé la réforme. Alors que 1 944 ETP étaient en charge des fonctions support en 2018 dans des DDI lors de la création des SGC, le total des agent.es transféré.es s'est élevé à 1 892 ETP en 2020 et 2021. Ainsi, sans attendre les effets escomptés de la réforme, c'est donc de l'ordre de 2,6 % des ETP réalisant des fonctions support au sein des DDI qui ont été supprimés, alors même que les effectifs auraient dû être au complet, voire renforcés, pour garantir une transition fluide.

De plus, un grand nombre d'agent.es compétente.es sur les missions transférées aux SGC ont fait le choix de ne pas suivre leur poste et de rester au sein des DDI. Cela a impliqué, d'une part, de maintenir des agent.es sous lettre de mission et de relever les plafonds d'effectifs en DDI, et, d'autre part, de former des agent.es en SGC dans des délais contraints. Dans différents départements, pour les agent.es qui avaient suivi leur poste, la FSU a pu constater un retour dans les structures initiales aux cycles de mutation suivants, ce qui révèle un cadre de travail peu satisfaisant en SGC.

Une réforme menée au pas de charge, « quoi qu'il en coûte »

La crise sanitaire a conduit à remettre en cause le calendrier initial de la réforme, qui prévoyait la constitution des SGC au 1er janvier 2020. Pourtant, alors que les agent.es avaient d'autres priorités à gérer (mise en place du télétravail, gestion des absences Covid...), la réforme a été menée selon les exigences initiales, en entrant en vigueur au 1er janvier 2021.

Par ailleurs, alors que la circulaire du 24 juillet 2018 prévoyait le principe d'une expérimentation qui aurait permis d'identifier les difficultés de sa mise en place, la réforme n'a été précédée que d'une phase de préfiguration.



Un besoin de moyens accrus dans les SGC

Le rapport pointe également **la perte de lien de proximité et une déshumanisation**, notamment avec les gestionnaires RH (80 % des agents DDI ont ce sentiment). Les agent.es, y compris du ministère de l'Intérieur, remontent aussi des témoignages de déclassement dans les priorités de traitement entre les agent.es des DDI et les agent.es en préfecture, directement en contact avec les SGC.

De même les difficultés informatiques, liées à la multiplicité d'applications et logiciels, est une aberration tant ce sujet aurait pu facilement être identifié et traité dès 2018.

Comme les agent.es des DDI le vivent au quotidien, le rapport dénonce également le « manque d'égalité républicaine » dû aux écarts de rémunérations entre agent.es d'ancienneté, de service et de mission identiques en lien avec la multiplicité des corps et des régimes RH, alors même qu'aucun chantier de convergence n'a véritablement abouti avant la création des SGC. Cette convergence ne peut par ailleurs pas être réalisée au détriment des conditions indemnitaires ou des acquis sociaux des agent.es, et doit donc être menée vers le haut.

Une problématique d'identité des SGC

Les référent.es de proximité, qui constituent un élément indispensable au succès de la réforme, n'ont pas été mis en place dans l'ensemble des départements. Les expériences des agent.es sur le terrain, recueillies par la FSU, montrent que le rôle de ces référent.es n'est pas clair, puisque des boîtes fonctionnelles permettent aussi de contacter des domaines support du SGC. Devant la multiplication d'acteurs, dont certains anonymes et invisibles, les agent.es ne s'y retrouvent pas.

Les points relevés dans le rapport confirment les remontées que les agent.es font régulièrement à la FSU, qu'ils ou elles soient usager.es ou qu'ils ou elles travaillent au sein des fonctions support transférées aux SGC : opacité, manque de contact humain, délais de traitement des demandes allongés, conditions de travail dégradées, communications hors sujet...

En conclusion ...

Ce rapport confirme que les SGC manquent aujourd'hui de l'efficacité dont ils devaient pourtant être porteurs. Créer une vraie gestion RH des agent.es du pôle ministériel nécessite un engagement réel dans les moyens humains, techniques et financiers à la hauteur des ambitions, ce qui n'est aujourd'hui pas le cas. L'accompagnement RH des agent.es est en effet indispensable au bon fonctionnement des services, et il ne peut se faire de façon déshumanisée.

Consulter le rapport complet : <https://www.senat.fr/notice-rapport/2021/r21-740-notice.html>



Sne-FSU / SNUitam-FSU

104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Permanence : 01 40 81 22 28/01 40 81 22 37

