

## Spécial DDI

Comité technique des directions départementales  
interministérielles (DDI)  
du 16 février 2012

La délégation CFDT était composée de Colette ANDRE et Laure FRERET

Ce CT a abordé les points suivants :

- Approbation du règlement intérieur ;
- Mise en œuvre de la charte de gestion des ressources humaines des directions départementales interministérielles (DDI) ;
- Mise en œuvre des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) ;

### La CFDT a lu une déclaration liminaire

*« Les documents préparatoires à ce CT nous situent plutôt dans une réunion de bilan de la 1<sup>ère</sup> année de fonctionnement de cette instance, et dans un point d'étape des 2 années des DDI ;*

*Pour la CFDT, le bilan sur la charte de gestion RH est beaucoup plus réservé que celui de l'administration. Certes, des chantiers ont abouti, telle l'harmonisation du temps de travail. Sa mise en œuvre locale a toutefois soulevé et soulève encore de réels problèmes. Les chantiers ultérieurs doivent s'inscrire dans une vision plus large, la seule approche DDI ne s'avère pas pertinente. La CFDT insiste pour que toutes les propositions d'évolution soient examinées dans tous les CT concernés.*

*La CFDT, et la parité syndicale attendaient bien plus qu'une réflexion sur l'adéquation missions-moyens ; les débats des 12 et 13 septembre ont soulevé deux problématiques majeures toujours sans réponse : donner du contenu à l'interministérialité et clarifier la gouvernance.*

*Bien loin de s'appuyer sur nos spécificités et compétences respectives, la notion d'interministérialité est généralement mise en avant dans le fonctionnement des DDI pour justifier la polyvalence, la perte de technicité et la réduction des moyens. Nos services perdent de leur capacité d'intervention et de leur pertinence et sont ainsi en contradiction avec les attentes de leurs usagers. La CFDT maintient, en outre, qu'une capacité d'expertise forte sur le terrain est nécessaire pour orienter les politiques publiques ministérielles.*

*L'interministérialité est à organiser aussi dans les administrations centrales de nos ministères, notamment sur la définition des priorités, le choix des procédures, l'allocation des moyens pour les fonctions transverses, la gestion des agents. En conservant le réflexe ministériel sur des sujets qui concernent les DDI, les administrations ne facilitent pas la vie au travail des agents. Ainsi la remise en cause par les agents de l'outil SALSA de contrôle et de mesure du temps passé sur chacune des activités des DDT, mais aussi d'autres services des 2 ministères MEDDTL et MAAPRAT, est restée sans échos pendant plusieurs mois, puis a été examinée séparément dans les deux ministères. Ainsi, si la PNA a été présentée comme la solution aux mobilités interministérielles, la gestion des agents en PNA demande du temps de coordination et de concertation ; temps non évalué ni alloué aux services de gestion ; les dysfonctionnements pénalisent aujourd'hui les agents.*

*Les DDI ne doivent pas être paralysées par des circuits de décision compliqués et des intérêts contradictoires ; leurs personnels doivent être associés étroitement aux conditions de mise en œuvre des missions. Les représentants du personnel doivent pouvoir se positionner sur tous les sujets qui interviennent sur l'organisation du travail, dès le stade de la réflexion.*

*Les orientations annoncées par le 1<sup>er</sup> ministre au mois de novembre ne suffisent pas à nous rassurer sur l'avenir des DDI, les abandons de missions étant pour beaucoup déjà réalisés ou décidés et la fonte des effectifs reconduite pour 2012.*

*Dans le cadre du passage de CTP en CT, vous nous présentez un projet d'un nouveau règlement intérieur en recul sur le précédent, notamment sur les moyens donnés aux représentants du personnel dans le cadre de ce mandat ; ce n'est pas un signe positif de votre volonté pourtant affirmée de donner sa place au dialogue social. »*

## **Projet de règlement intérieur : un désaccord affirmé**

Dans le cadre de la nouvelle loi relative aux comités techniques, l'administration nous a proposé un projet de règlement intérieur prenant en compte la transformation du CTP en CT.

Ce projet a d'emblée été remis en cause par l'ensemble des organisations syndicales car il constitue une régression sur le règlement précédent notamment sur les moyens alloués aux représentants du personnel dans le cadre de leur mandat.

En 2011, l'administration avait fait suite à la demande unanime des organisations syndicales et accordé aux suppléants les mêmes droits qu'aux titulaires. Aujourd'hui, le Secrétaire général du gouvernement souhaite revenir sur cet accord.

La CFDT trouve paradoxal que des textes d'application de la loi de modernisation du dialogue social dans la Fonction publique se traduisent par un recul des moyens accordés aux représentants du personnel dans le cadre de leur mandat.

Après plusieurs suspensions de séances et face à la détermination syndicale, le Secrétaire général du gouvernement décide de reporter ce point de l'ordre du jour à un prochain CT.

*Pour la CFDT, le suppléant est un membre à part entière qui doit pouvoir représenter à tout moment son organisation dans la cohérence et la continuité. Il doit bénéficier des moyens nécessaires. Il n'est pas acceptable d'entendre un discours public volontariste sur le dialogue social et de constater par ailleurs une régression des moyens accordés aux représentants des personnels.*

### Charte de gestion RH en DDI : les limites d'une harmonisation particulière aux DDI

La charte de gestion, qui a accompagné en 2010 la mise en place des DDI, s'engageait sur des évolutions nécessaires à un fonctionnement interministériel. Dans le cadre de ce CT, l'administration a souhaité faire un état des lieux des évolutions conduites et des perspectives à venir (cf document joint).

Le document rappelle notamment la création des instances de dialogue social (CT locaux et CT central), la publication de l'arrêté sur le temps de travail dans les DDI, la publication du texte relatif à l'évaluation des agents en DDI, l'organisation de la médecine de prévention et du réseau des assistants de service social, l'harmonisation de deux prestations d'action sociale (restauration et subventions pour les séjours d'enfants), la mise en place du dispositif de mobilité dit « un pour un ».

**Mais ces instances peinent à trouver leur mode de fonctionnement et ne permettent pas de répondre entièrement au besoin du dialogue social :**

- Les besoins en matière de dialogue social local se situent souvent au delà du niveau DDI, notamment au niveau des préfets de département, des préfets de région, des responsables de RBOP. La mise en place des commissions régionales de concertation (CRIC) placées auprès des RBOP du MEDDTL et du MAAPRAT est une démarche intéressante. Mais la non réponse de nombreux préfets à la demande de concertation sur les projets de mutualisation n'est pas acceptable. Un nouveau rappel leur a été adressé par le SGG le 4 janvier.
- L'application au niveau local des textes négociés au niveau national (temps de travail, évaluation) a soulevé quelquefois des difficultés sur l'interprétation par les directeurs de ces textes ; elle subit aussi des pressions plus ou moins directes des préfets pour une harmonisation avec leurs propres services.

**Pour la CFDT, un bilan objectif et partagé du fonctionnement de ces instances locales est nécessaire pour installer un véritable dialogue social. Il semble nécessaire d'envisager des espaces de dialogues supplémentaires.**

#### **Un renforcement de la médecine de prévention est nécessaire :**

Dans les départements, les CHSCT se mettent en place. Les organisations syndicales alertent l'administration sur la nécessité de dégager du temps pour le secrétaire du CHSCT local et de donner aux DDI les moyens financiers pour assurer la formation des nouveaux représentants en CHS. La création d'un CHSCT central n'étant pas envisagé, le CT central des DDI sera compétent sur les questions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail.

**La CFDT souligne la fragilité de la médecine de prévention dans le secteur des DDI et rappelle que chaque agent doit avoir accès à un médecin de prévention. Il en est de même pour le réseau des assistants sociaux ; certains postes ne sont pas pourvus.**

**La CFDT note la volonté de l'administration de prévenir les risques psychosociaux en sensibilisant l'encadrement à cette problématique. Elle souligne que l'encadrement, et particulièrement l'encadrement intermédiaire, est soumis à ces risques au même titre que l'ensemble des agents du fait des réformes incessantes des services et de l'absence de visibilité sur notre avenir. Elle rappelle que la prévention passe aussi par des études d'impact préalables à chaque réforme pour en évaluer les incidences sur les conditions de travail.**

#### **Une harmonisation de l'action sociale difficile :**

Pour les 2 mesures prises (restauration et subvention pour séjour d'enfants), l'administration a décidé seule. Le financement de ces harmonisations s'imposent aux budgets action sociale des ministères sans débat préalable sur les conditions de ce financement.

**Pour la CFDT l'harmonisation de l'action sociale dans les DDI ne peut pas se dissocier de la réflexion menée actuellement sur l'action sociale dans la Fonction publique de l'État. Elle ne peut relever de décisions administratives non négociées dans les différents CT.**

**La CFDT demande que les sujets relatifs à l'action sociale, qui seront conduits en 2012, s'inscrivent bien dans cette démarche.**

#### **La convergence indemnitaire évoquée :**

Depuis la création des DDEA puis des DDI, cette harmonisation très attendue par les agents, est réclamée par les organisations syndicales qui soulignent qu'il ne peut s'agir que d'une harmonisation par le haut.

Le SGG informe que le ministère de la Fonction publique a annoncé vouloir lancer en 2012 ce chantier qui s'étalera sur plusieurs années.

**La CFDT prend cette annonce pour ce qu'elle est en cette période électorale.**

#### **Mobilités, formation et parcours professionnels :**

Les objectifs, répétés d'année en année, de diminution des effectifs conduisent à une raréfaction des postes ouverts à la mobilité. La mobilité professionnelle, qu'elle soit imposée pour un déroulement de carrière ou choisie pour raisons personnelles, devient difficile.

La mobilité interministérielle est, en outre, limitée par la rigidité de la gestion des effectifs par budgets opérationnels de programme. Dans les DDI, le repositionnement d'agents, suite à l'abandon de mission, peut devenir impossible.

Les bilans locaux de formation professionnelle laissent apparaître un recul des journées de formation. En cette période de réformes la formation professionnelle ne joue plus son rôle d'accompagnement.

Le recul de la formation conjugué à une réelle difficulté de mobilité conduit à un ralentissement des parcours professionnels.

Le Secrétaire général du gouvernement convient que le schéma de mobilités interministérielles construit en 2012 n'est pas à la hauteur des besoins ; une nouvelle réflexion sur les mobilités intra-DDI est à conduire.

### **Création des SIDSIC : des garanties nécessaires pour tous les agents concernés**

Pour l'administration, l'information d'aujourd'hui n'est qu'un point d'étape chiffré de l'avancement des projets locaux, une réunion de suivi de la mise en œuvre des SIDSIC étant prévue pour la mi-mars.

À ce jour 29 départements, dits départements pilotes, ont lancé les opérations. 17 services sont juridiquement créés et 16 chefs de service nommés (8 issus des préfetures et 8 des DDI). Les organigrammes sont encore en construction . Alors que lors de la préfiguration, le périmètre du service correspondait au nombre d'agents affectés à des fonction SIC au 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce périmètre est souvent à la baisse, soit du fait de départs réalisés entre-temps, soit du fait de la réticence de DDI à abonder les effectifs du SIDSIC.

*Les organisations syndicales se sont unanimement opposées à la mutualisation des fonctions d'information et de communication des services déconcentrés de l'État dans des services départementaux (SIDSIC) placés auprès du Secrétaire général de la préfeture. Le Secrétariat Général du Gouvernement (SGG) et la Direction Interministérielle des Services d'Information et de Communication (DISIC) l'ont imposée. Ils doivent s'assurer qu'elle se réalise dans le respect des compétences des agents concernés, de leur statut et de leurs attentes. Or nombre d'entre eux sont encore dans l'incertitude concernant leur affectation dans ce service.*

L'administration s'engage à traiter individuellement toutes les situations qui ne trouveraient pas localement de réponse appropriée. Le guide RH diffusé en novembre sera actualisé suite au retour d'expérience des départements pilotes.

**Le prochain groupe de suivi du Comité technique sur la mise en œuvre des SIDSIC, normalement programmé pour le 22 mars, nous permettra d'aborder ce sujet plus à fonds. Faites remonter, via la messagerie dédiée [ddi-uffa@uffa.cfdt.fr](mailto:ddi-uffa@uffa.cfdt.fr), toutes vos questions et remarques.**

Ce comité technique avait pour objet des points d'information sur des chantiers menés en DDI. Après deux années de fonctionnement de ces directions, le bilan fait par la CFDT est plus réservé que celui de l'administration. Alors que l'administration se félicite de la finalisation de certains chantiers au niveau national (l'harmonisation du temps de travail, l'évaluation, la création des SIDSIC...) et se réjouit des avancées en matière de dialogue social, de mobilités, d'action sociale... la CFDT est plus modérée. Elle souligne les difficultés de fonctionnement en DDI et décrit une réalité locale moins idyllique.