



**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.