

Liberté Égalité Fraternité

Etat des lieux de l'organisation et du fonctionnement des SGC-D

Résultats de l'enquête générale - octobre 2025

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE GÉNÉRALE



Plusieurs jalons du plan d'actions national ont été franchis:
actualisation des missions-socles
RH et numériques, note de gouvernance, déclinaison du plan d'actions sur le maillage local...



A l'aune de ces éléments et plus de quatre ans après leur création, il est apparu utile de dresser une radiographie du réseau des SGC-D au travers d'une grande enquête réalisée de juin à octobre 2025 regroupant divers aspects du fonctionnement d'un SGC-D.



La MAVATE a analysé les résultats et vous les présente aujourd'hui. Ils permettent à chaque directeur de « situer » son SGCD par rapport aux autres et viendront enrichir l'animation du réseau.

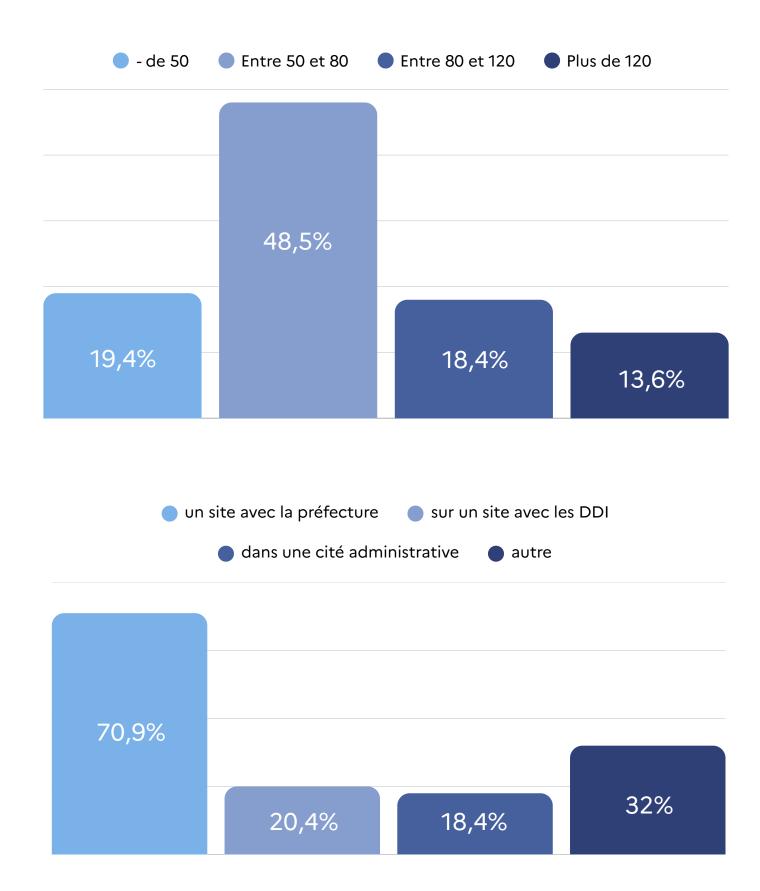
SOMMAIRE

- Organisation, préoccupations et plan d'actions local
- Comitologie et dialogue social
- Le délégué à l'appui au pilotage
- La communication et le collectif de l'ATE
- Carte d'identité des directrices et directeurs

Organisation, préoccupations et plan d'actions local

 La majorité des SGC-D compte entre 50 et 80 agents, soit 48 % des répondants;

70% des SGC-D sont implantés sur le site de la préfecture





L'ensemble des SGC-D soutiennent la préfecture et les DDI de leurs département





- Les SGAR
- Certains services à compétence régionale

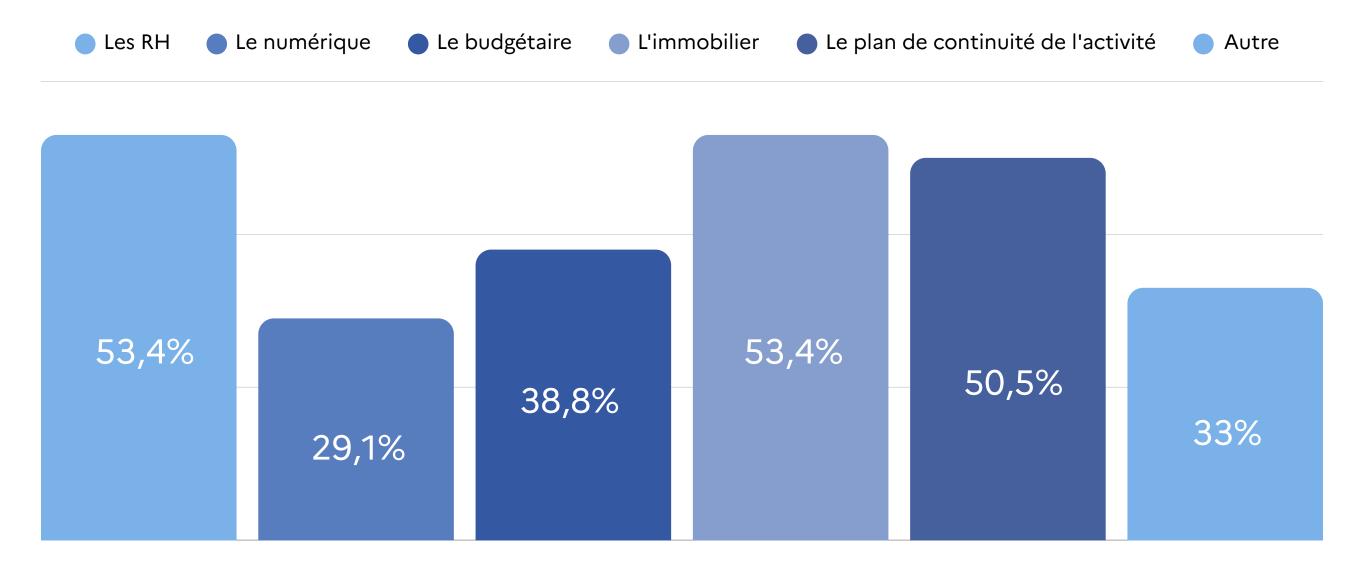
Les contrats de service

Les SGC-D s'inscrivent dans une démarche proactive de réécriture de leur contrat de service :

- Réécriture achevée pour 15% des répondants
- Réécriture en cours pour 33 % des répondants
- Réécriture prévue pour 30 % des répondants

Les contrats de service

D'après les directeurs de SGC-D interrogés, les composantes du contrat de service méritant une focale plus importante sont les suivantes (par ordre d'importance, calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée)



Les contrats de service

Les annexes au contrat :

Les DRH et directions métiers des ministères parties prenantes à l'ATE ont communément réalisé des chantiers visant à redéfinir le « qui fait quoi » en matière RH et à asseoir les compétences socles des SGC-D dans le domaine du numérique.

8196

des SGC-D confirment l'utilité du tableau des process RH

des SGC-D confirment l'utilité de la révision des mission-socles numériques

3696

des directeurs de SGC-D indiquent que des fonctions support demeurent dans les services soutenus

Recrutement, organisation des services RH et règlement intérieur

Recrutement

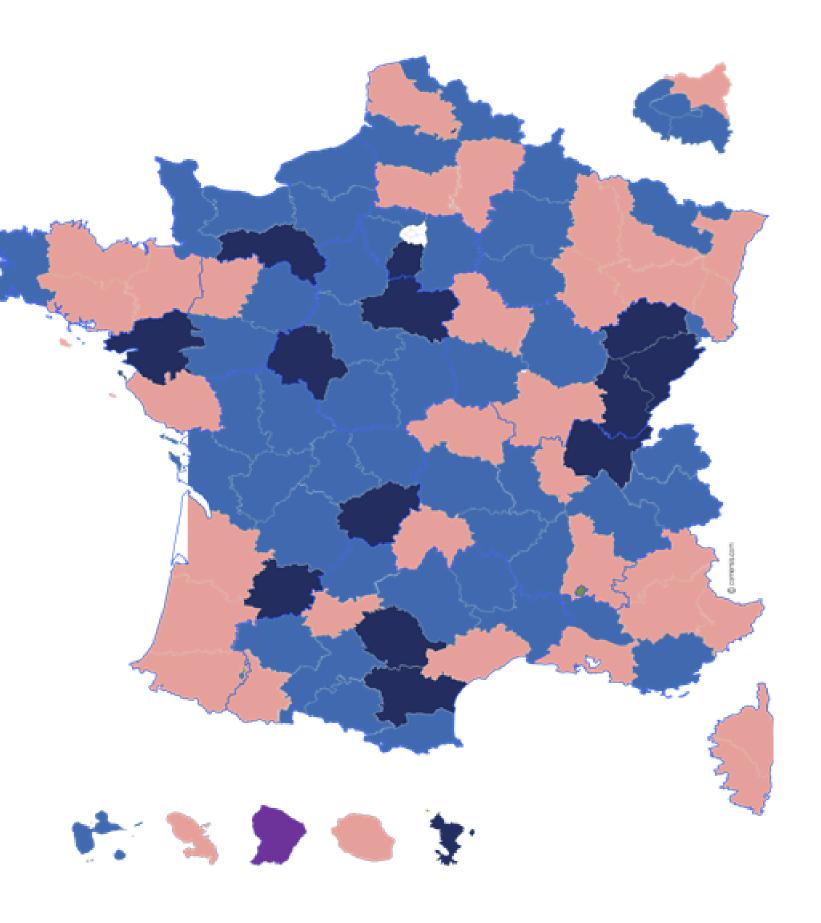
- 61% des SGC-D affirment rencontrer des difficultés à recruter ;
- Pour autant, le taux de vacance de poste au sein des SGC-D est en moyenne inférieur à 5%;
- Sur les deux dernières années, la moitié des SGC-D présente un taux de renouvellement des agents entre 20% et 40%.

Recrutement, organisation des services RH et règlement intérieur

Renouvellement des agents

La carte, ci-contre, illustre le taux de renouvellement des agents au sein des SGC-D sur les deux dernières années :

- taux de renouvellement < 20% : 35 SGC-D;
- taux de renouvellement entre 20 et 40%: 51 SGC-D;
- taux de renouvellement entre 40 et 60% : 14 SGC-D;
- taux de renouvellement entre 60 et 70% : 1 SGC-D.



Réorganisation des services RH

des SGC-D ont conduit ou sont actuellement engagés dans un processus de réorganisation de leur service RH.

Recrutement, organisation des services RH et règlement intérieur

Règlement intérieur

Chaque entité de l'ATE (préfecture, DDI, SGC-D) est dotée d'un règlement intérieur définissant le régime et les modalités de travail applicables à tous les personnels au sein de son périmètre. Ces règlements intérieurs peuvent contenir des dispositions relatives aux bonnes pratiques conciliant vie privée et vie professionnelle.

22%

des règlements intérieurs préfecture/SGCD sont uniformisés avec ceux des DDI. 32%

des règlements intérieurs des Préfectures/SGC-D comprennent une dimension équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Le plan d'actions local et le projet de service

Le portage du plan d'actions local (PAL)



des SGC-D portent un plan d'actions local, conformément aux recommandations de la mission inter-inspections relative à l'organisation et au fonctionnement des SGC-D.

Ces PAL se focalisent sur 4 axes principaux :

- Renforcement de la proximité avec les agents > 88%;
- Rationalisation des processus > 63 %;
- Renforcement de l'attractivité > 35%;
- Renforcement des liens avec le SG de la préfecture > 33%.

Le plan d'actions local et le projet de service

La conduite du projet de service



des SGC-D conduisent (20%) ou ont conduit (29%) un projet de service.

Les axes des projets de services se focalisent sur :

- Management et la cohésion d'équipe > 86 %
- Qualité du service rendu > 84%
- Communication > 59%
- Actions conduites en matière de SST/QVT > 35%.

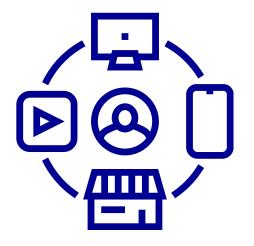
Focus immobilier

- La question immobilière constitue un sujet de préoccupation majeure auprès de l'ensemble du réseau (98% des répondants).
- 75% des SGC-D indiquent qu'un chargé de mission au sein des SGC-D est dédié exclusivement à ce volet.
- Les SGC-D conduisent ou ont conduit au moins une opération immobilière dans leur périmètre départemental (95 % des répondants).
- Ces opérations concernent majoritairement au moins une DDI (48 % des répondants) ainsi que les préfectures et les sous-préfectures (43 % des répondants).

Focus immobilier

Les opérations immobilières conduites par les SGC-D visent essentiellement à :

- la réorganisation de l'espace occupé (modernisation, densification...);
- le déménagement pour regroupement de services
- des travaux divers : toitures, désimperméabilisation des sols, accessibilité...







Focus immobilier

L'état d'avancée des opérations immobilières conduites par les SGC-D est le suivant :

• 28,9% le sont depuis moins de 18 mois ; • 16,5% le sont depuis plus de 18 mois ;

des opérations immobilières sont achevées, dont :

des opérations immobilières sont en cours d'achèvement.

Comitologie et dialogue social

Les SGC-D et le dialogue social

Les comités de suivi locaux

La note de gouvernance invite les préfets à mettre en place des comités de suivi locaux, instance informelle associant les OS élues au sein des différents CSA du département afin d'aborder les sujets relevant du SGC-D.

L'enquête relève une mise en œuvre partielle des comités de suivi locaux puisque 38% des répondants confirment l'installation de cette nouvelle comitologie sur leur périmètre.

A noter, les SGC-D ont présenté la note de gouvernance aux organisations syndicales locales à l'occasion :

- des CSA de préfecture/SGC-D, pour 60% des répondants ;
- des CSA de DDI, pour 48% des répondants ;

Les SGC-D et le dialogue social

En CSA des entités soutenues

• Les sujets liés au SGC-D sont systématiquement abordés à l'occasion des CSA locaux (95% des répondants).

• 16% des directeurs de SGC-D affirment ne pas participer systématiquement aux instances de dialogue social des DDI.

Recrutement, organisation des services RH et règlement intérieur

Cartographie du référentiel de comitologie (comme définie dans la note de gouvernance)

La note de gouvernance des SGC-D vient conforter des pratiques de comitologie déjà mise en place.

Des bilatérales sont organisées avec tous les services soutenus

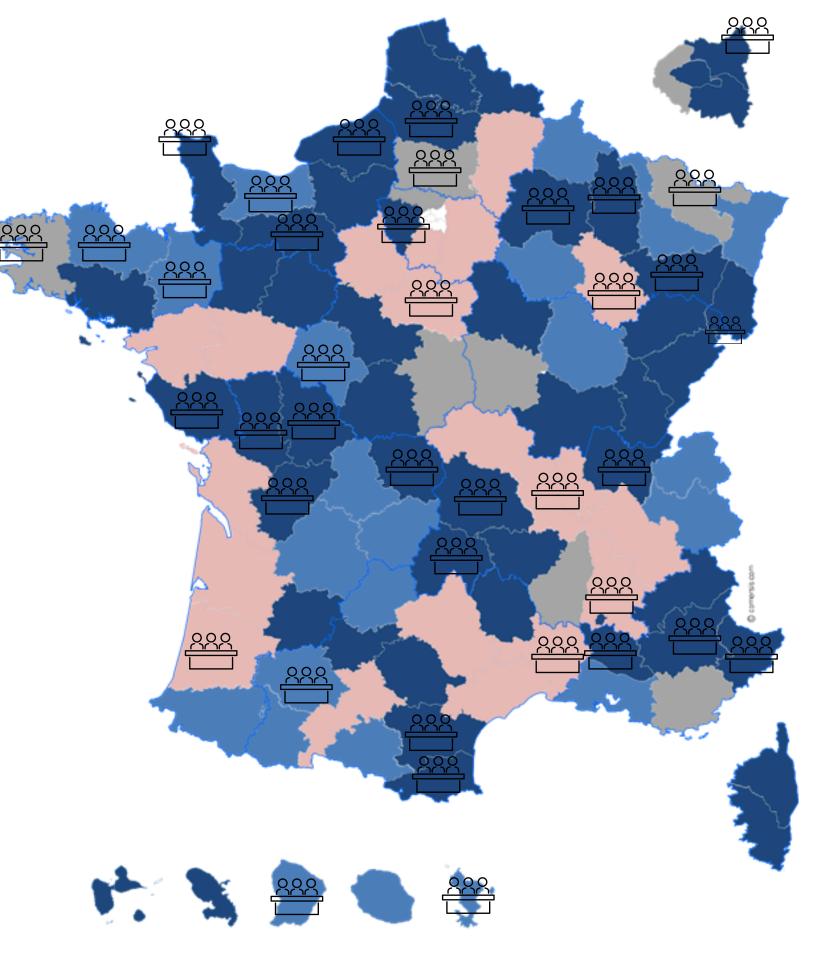


Seulement un comité stratégique

Seulement un comité opérationnel

Aucun comité

Département ayant mis en place un comité de suivi local



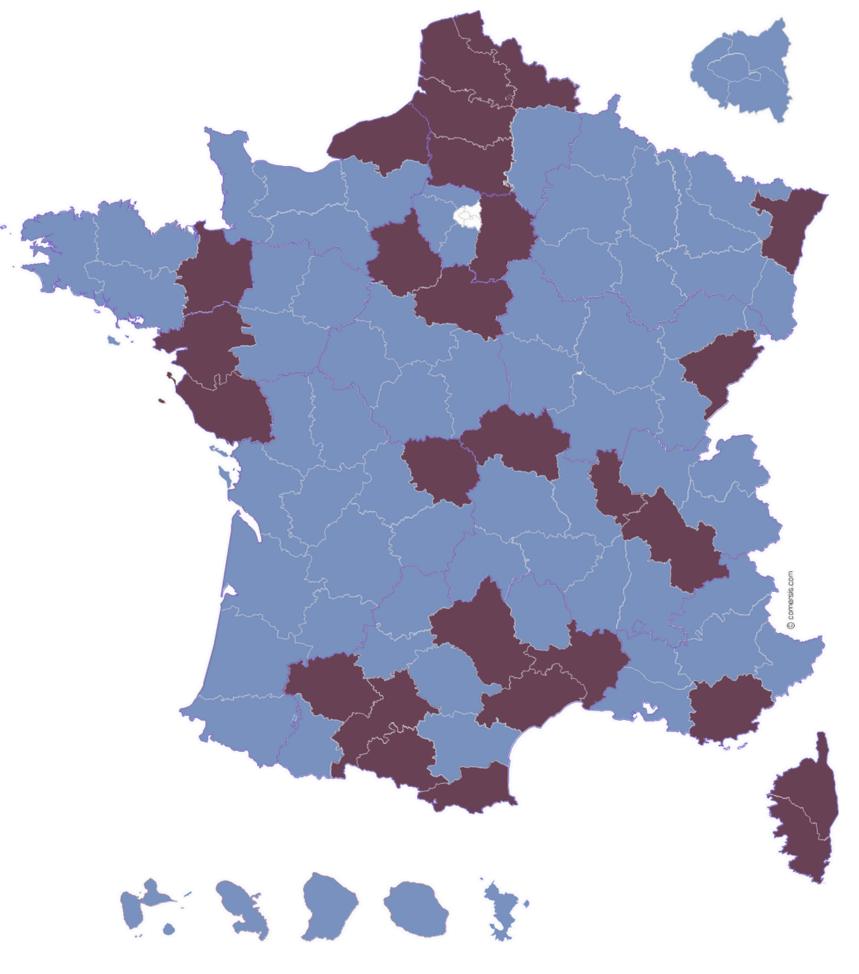
Recrutement, organisation des services RH et règlement intérieur

Cartographie des bilatérales SGC-D service soutenu

La carte, ci-contre, illustre la massification de la pratique des bilatérales dans l'ensemble des SGC-D de l'hexagone et des Outre-mer.

Zoom:

- 74 SGC-D entretiennent des bilatérales avec l'ensemble des services soutenus ;
- 27 SGC-D ne tiennent des bilatérales qu'avec les seules DDI.



Focus dialogue budgétaire

80%

des SGC-D interrogés affirment que les services soutenus disposent d'un centre de coût qui leur est propre.

Il ressort de l'enquête que le dialogue de gestion avec les services soutenus est organisé :

- mensuellement ou trimestriellement pour 1/3 des SGC-D;
- semestriellement pour 1/3 des SGC-D;
- annuellement pour 20% des SGC-D;

20% des SGC-D n'organisent pas de dialogue de gestion avec les services soutenus

Le dialogue budgétaire avec le RBOP s'organise plus globalement au travers de remontées via des outils spécifiques (89% des répondants) et des réunions formelles (88% des répondants).

Les permanences

78,6%

des SGC-D organisent des permanences au sein des services soutenus.

Ces permanences, appréciées par les services soutenus, concernent les thématiques suivantes :

- Les RH, 67%
- Le numérique, 35%
- La logistique, 25%

Les permanences peuvent également concerner l'immobilier, le budgétaire (notamment autour de Chorus DT) ou la relation avec les usagers (standard, courrier...)

Ticketing

Les outils de ticketing sont massivement utilisés par les SGC-D (seuls 4% des SGC-D affirment ne pas en utiliser).

Le ticketing est largement focalisé sur :

- le numérique (96% des répondants)
- la logistique (84% des répondants)
- le RH (28% des répondants)

Démarches simplifiées

60%
utilisent l'outil de simplification

49%
I'outil est utilisé pour des process
touchant au segment RH.

Pour le reste, Démarches Simplifiées est utilisée pour :

- l'action sociale, l'achat ou l'archivage par 16% des répondants ;
- le domaine numérique par 5% des répondants ;
- le domaine logistique par 3% des répondants.

Le délégué à l'appui au pilotage



91% **EST UN ATTACHE** D'ADMINISTRATION



90% **ETAIT UN REFERENT DE PROXIMITE**

LE DELEGUE A L'APPUI AU **PILOTAGE**

40% **EST ORIGINAIRE** DU MI





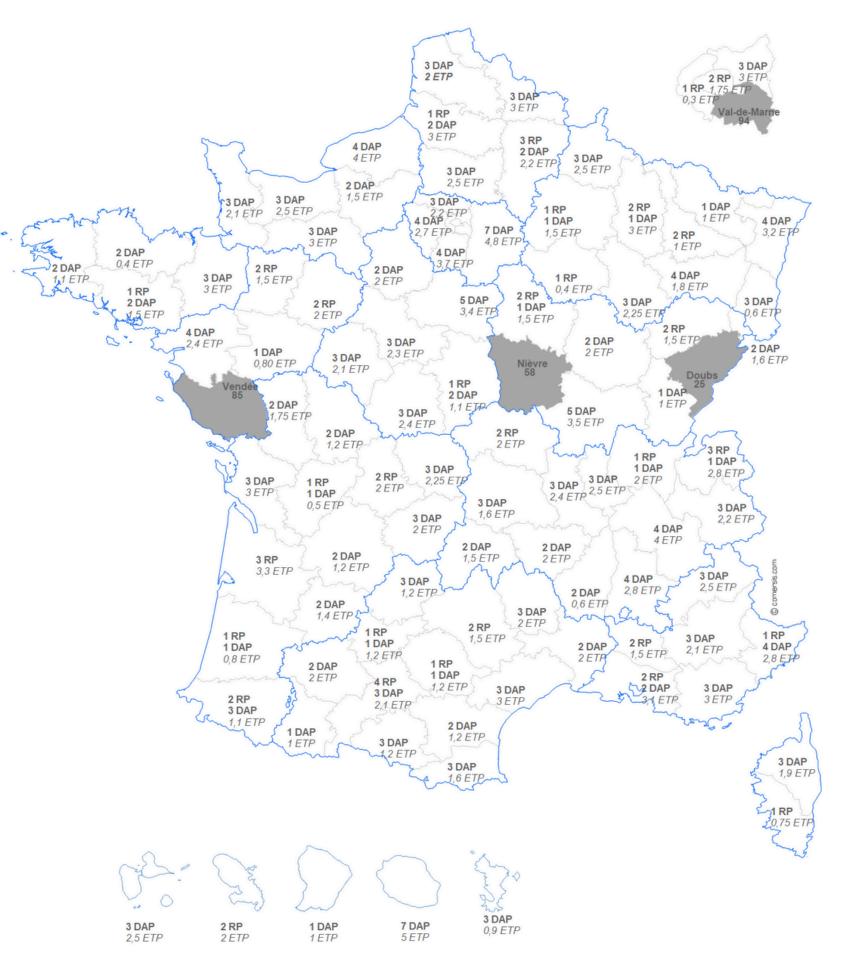
67% DISPOSE D'UN ESPACE DE TRAVAIL AUPRES DES DDI

Cartographie des RP et des DAP

Les missions de RP et de DAP sont assurées par un nombre total de **276 agents**, dont :

- 186 agents qui occupent uniquement cette fonction et qui disposent d'une fiche de poste RP ou DAP
- 90 agents assurent des missions de RP ou de DAP en plus de leurs fonctions (directeurs, adjoints, chefs de service...)

A l'appui des quotités de travail déclarées ce sont 196 ETP qui sont dédiés aux missions de RP ou DAP.



Profil-type du délégué à l'appui au pilotage

Catégories d'emploi des postes de DAP

90% des DAP occupaient un poste de référent de proximité;

90% des DAP sont des attachés :

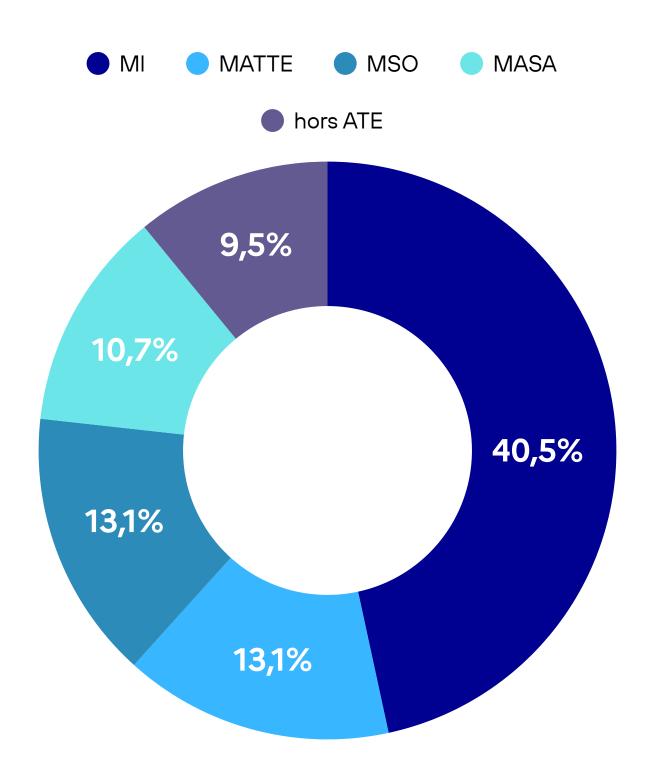
- 50% d'entre eux relèvent de la catégorie A ;
- 40% d'entre eux relèvent de la catégorie A+.

Le poste reste très peu ouvert à la contractualisation, 4% de la population des DAP étant des contractuels.

Profil-type du délégué à l'appui au pilotage

Provenance ministérielle

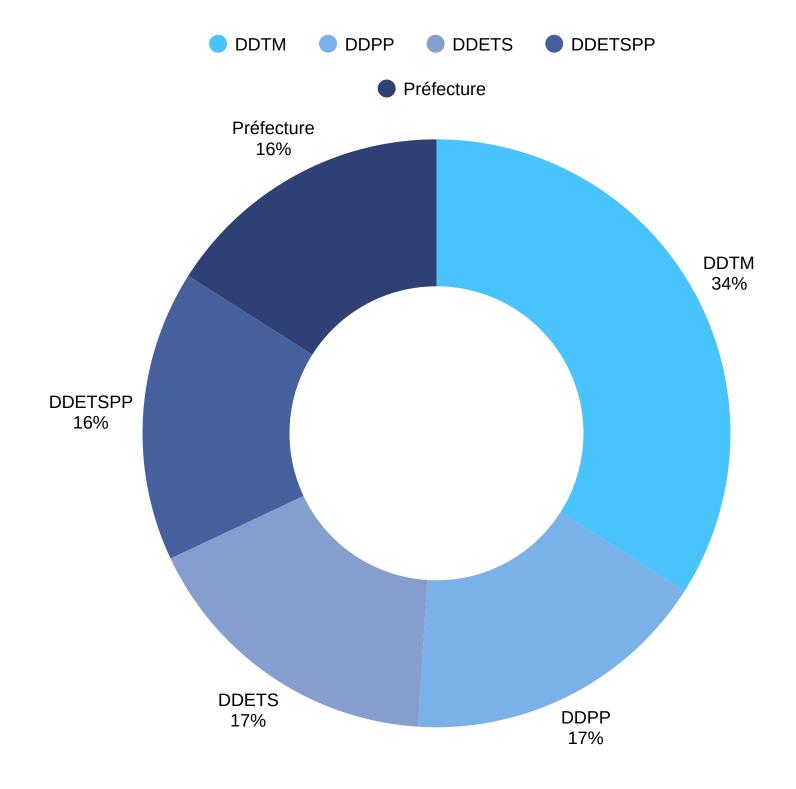
L'enquête révèle en outre que 6% des DAP proviennent d'autres versants de la fonction publique (4,8% de la FPT et 1,2% de la FPH) et que 7,1% des DAP sont des contractuels.



Autres enseignements tirés

Les RP/DAP sont majoritairement placés en soutien des DDT-M (soit 34% des ETPT), a contrario des préfectures et des autres DDI soit respectivement :

- 17% des ETPT pour la DDPP ou la DDETS ;
- 16% des ETPT pour la préfecture ou la DDETSPP.



Autres enseignements tirés

Les RP et DAP disposent d'un espace de travail :

67,2% d'entre eux au sein des DDI

61,6% d'entre eux au sein du SGC-D

10,3% d'entre eux au sein de la préfecture

A noter que 33% de la population des RP/DAP disposent de deux bureaux. 79,7% des RP et DAP sont placés sur tous les champs couverts par le SGC-D et 20,3% des RP et DAP sont placés sur des champs plus focalisés (RH, dialogue social, immobilier, etc).

La communication et le collectif de l'ATE

La lettre d'information

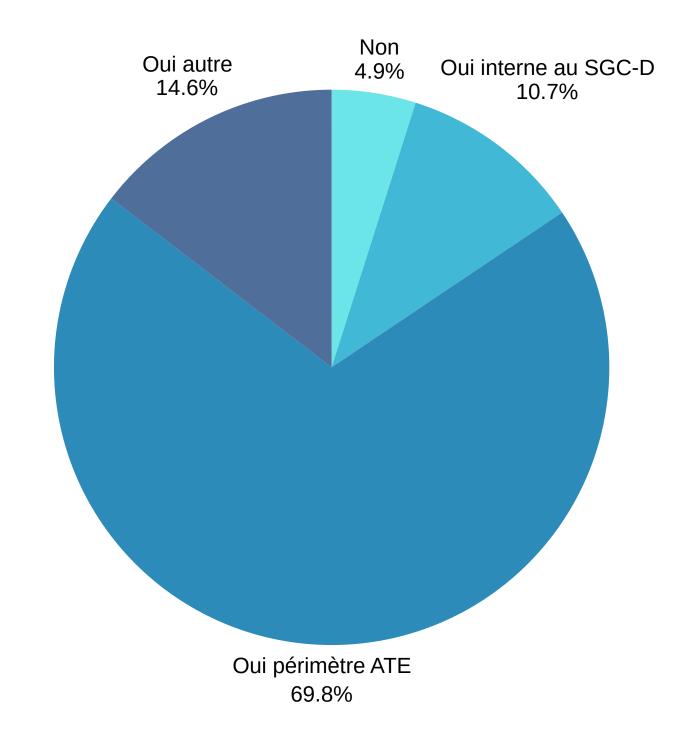
56 SGC-D réalisent une lettre d'information, dont :

- 48 d'entre-elles sont adressées à l'endroit du périmètre ATE ;
- 8 d'entre-elles sont adressées à l'endroit du seul périmètre SGC-D.

45 SGC-D ne réalisent pas de lettre d'information.

L'Intranet

95% des SGC-D disposent d'un site Intranet, celui-ci s'adressant majoritairement au périmètre de l'ATE (69% des répondants).



Les évènements ATE

En SGC-D

58%

affirment avoir organisé au moins un séminaire associant les cadres et les agents du SGC-D.

Les évènements ATE

En interministeriel

Les directeurs, en très grande majorité, ont organisé au moins un évènement concourant à développer le collectif de l'ATE. Parmi ces évènements :

- 52% sont des salons ou des forums de l'emploi ;
- 45% sont des évènements festifs ;
- 38% sont des séminaires des cadres ;
- 29% sont des séminaires des agents de l'ATE;
- 24% sont des évènements sportif.

Rapport d'activité annuel

des SGC-D réalisent un rapport d'activité annuel.

Carte d'identité des directrices et directeurs



40%
OCCUPENT CE POSTE DEPUIS
LA CREATION DU SGC-D



56%
SONT ORIGINAIRES DU MI

LE DIRECTEUR DE SGC-D

82%

N'ONT PAS OCCUPÉ UN POSTE SIMILAIRE AUPARAVANT





58%
ONT SUIVI LA FORMATION
PRISE DE POSTE

L'origine ministérielle du directeur de SGC-D

L'origine ministérielle des directrices et directeurs de SGC-D est fortement marquée d'une coloration ATE puisque 91% des directrices et directeurs en proviennent, dont :

