

Compte-rendu CGT du CSA du réseau des DDI du 4 février 2025

La CGT était représentée par Sandrine DIOT, Guillaume COMPTOUR et Fabrice MASSOULIE

A l'ordre du jour de ce CSAr :

- Approbation du PV du CSAR du 3 juin 2024
- Présentation du plan d'action égalité-diversité
- Point sur l'application de l'accord du 19 février 2024 relatif au télétravail
- Point sur la situation budgétaire
- Plan d'actions SGCD
- Point sur les rencontres de l'ATE

Il fut fort regrettable que ce premier CSA des DDI de l'année se tienne dans une grande salle non chauffée, surtout lorsque les températures extérieures frôlent le 0°C. Les conditions de travail étaient déplorables pour les participant.es à cette instance. Sans doute pour apporter la preuve que ce n'est pas le secrétariat général du ministère de l'intérieur qui consomme toute l'enveloppe chauffage du budget de l'Etat ?

Propos liminaires de la DRH

En l'absence du Secrétaire Général (SG), Mme Bossart-Trignat, DRH, préside la séance.
En introduction, elle évoque l'actualité suivante :

- le soutien aux agent.es et à la population à Mayotte. Les efforts sont concentrés sur l'assistance aux agent.es de l'Etat et à la population dans cette région.
- l'incident du 30 décembre dernier en Haute-Corse. Une charge explosive a été placée devant les locaux de la DDETSPP de Borgo, qui abritent également les services vétérinaires. Une enquête judiciaire est en cours pour faire la lumière sur cet incident.
- l'évolution de l'organisation ministérielle avec la mise en place d'un nouveau gouvernement a entraîné des changements dans l'organisation ministérielle. C'est vrai qu'on a un peu du mal à s'y retrouver, mais la politique menée, elle, malheureusement, ne change pas...
- le déplacement du Ministre de l'Intérieur (MI) à Metz le 15 novembre dernier, où il a annoncé des mesures concernant les DDI, avec un accent particulier sur le numérique.
- les suites du rapport inter-inspections (examiné le 3 juin 2024) sur les DDETS/PP, un point d'étape est prévu au cours de l'année 2025.

Lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales déclaration liminaire CGT (en pièce jointe)

POINT N°1 - Présentation du plan d'action égalité diversité du ministère de l'intérieur

Présentation de Mme la préfète Benribia, haute fonctionnaire à l'égalité des droits auprès du Secrétaire Général du ministère de l'intérieur :

Mme Benribia a souligné qu'un plan interministériel est en cours, en réponse à une obligation légale depuis 2019, qui **impose à tous les ministères de se doter d'une politique en matière d'égalité**. Elle a insisté sur l'importance d'informer le CSA des DDI et les organisations présentes sur les initiatives que le Ministère de l'Intérieur (MI) va porter. Les préfets seront invités à s'engager dans une démarche de convergence

interministérielle. **L'objectif est d'«arrimer » les DDI et les ministères métiers à cette politique** et à ce plan d'action sur l'égalité et la diversité, sans pour autant les contraindre.

Le Ministère de l'Intérieur (MI) est engagé depuis longtemps dans un dialogue qu'il considère comme constructif avec les organisations syndicales (OS). Cet engagement se manifeste par la mise en place de protocoles visant à améliorer les processus RH, les carrières des agent.es, et d'autres aspects liés à la gestion des ressources humaines.

Pour renforcer cette démarche, le MI envisage également de compléter ces efforts par l'attribution de labels. Ces labels pourraient servir à reconnaître et à valoriser les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines, d'égalité, de diversité et de qualité de vie au travail. Cela permettrait non seulement de formaliser les engagements pris, mais aussi de promouvoir une « culture d'excellence » au sein des services. Deux axes ont été identifiés. Ils visent à créer un environnement de travail plus « inclusif et respectueux », tout en renforçant la cohérence des politiques menées par le MI. Ils se déclinent sur deux aspects principaux : la gestion des ressources humaines (RH) et les actions politiques à mener :

1. Politiques internes, Gestion des Ressources Humaines (RH)

- Amélioration des processus de recrutement et de concours pour garantir l'égalité des chances et la transparence dans les nominations.
- Mise en place de critères clairs et équitables pour les nominations aux postes à responsabilité, afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances.
- Conciliation Vie Privée / Vie Professionnelle, équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agent.es, avec des mesures adaptées pour soutenir cette conciliation.

2. Actions des directions des politiques menées par le MI, révision totale du dispositif pour une meilleure harmonisation

- Prévention des Violences Sexuelles et Sexistes (VSS), un travail important est à réaliser sur la prévention du sexisme et du harcèlement, avec une révision des dispositifs de signalement, organisés par filière (police, gendarmerie, préfectures), élaboration de politiques et de formations spécifiques pour sensibiliser et prévenir les comportements inappropriés au sein des services.
- Lutte contre la discrimination, mise en œuvre d'actions concrètes pour lutter contre toutes les formes de discrimination, en veillant à ce que les dispositifs de signalement soient accessibles et efficaces.
- Mme Benrabia a souligné qu'il n'y a pas de véritable politique d'égalité si les dispositifs de signalement ne sont pas utilisés par les agent.es. Une politique de formation sera mise en place pour les managers afin de les sensibiliser à ces enjeux (prise en compte de la diversité et de l'égalité dans l'exercice des responsabilités du management). Des efforts seront également faits pour améliorer l'accueil des usager.es, en particulier pour les femmes victimes de violences sexuelles, ainsi que pour les personnes handicapées ou souffrant de troubles, notamment dans les services de police et de gendarmerie.

Pour la CGT :

La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité sont des responsabilités qui incombent à chaque ministère. Ainsi, le plan d'action ministériel MI pour l'égalité professionnelle et la diversité, présenté pour seule information lors de CSA, ne concerne pas au premier chef les collègues des DDI (hormis celles et ceux qui dépendent du MI).

Pour autant, un travail de convergence est évidemment nécessaire et le Ministère de l'Intérieur (MI) ne peut pas se désintéresser des enjeux qui se déroulent dans les DDI. **Il est essentiel de reconnaître que tout est encore à construire.** Par exemple, les référent.es en égalité et diversité, ainsi que ceux en prévention des violences sexistes et sexuelles, ne sont pas toujours identifié.es. **Il est crucial de disposer de moyens matériels, humains et financiers pour aborder ces sujets de manière efficace.** Cela inclut la nécessité de traiter les signalements, même ceux qui peuvent être gênants en raison de leur impact sur la hiérarchie (cadres supérieurs). Cela nécessite une **approche transparente et responsable** pour garantir la confiance des agent.es dans le système. Des formations obligatoires pour les cadres pourraient être une étape importante pour sensibiliser et former les dirigeant.es sur ces enjeux cruciaux.

En somme, il est essentiel de **poser des bases solides et de mobiliser les ressources nécessaires** avant de viser des objectifs tels que l'obtention de labels.

Réponse de Mme Benrabia :

Au sein des préfectures, il existe déjà 600 référent.es en égalité et diversité, les signalements sont internalisés. Le ministre a insisté pour qu'ils **soient tous traités, y compris quand cela concerne des cadres supérieurs.**

POINT N°2 - Budget 2025

Présentation par M. David Cochu (sous-directeur de l'administration de l'État)

Retour sur la gestion 2024, le programme 354 a participé aux efforts de « redressement des finances publiques ». En février 2024, un premier rabot de 21 M€ sur les dépenses de personnel et de 44,7 M€ hors dépenses de personnel (Hors Titre II, c'est à dire hors dépenses de personnel). Puis en juillet, nouveau coup de rabot de 16,8 M€, là aussi hors Titre II.

Ce **rabot de juillet a finalement été annulé** en toute fin d'année, avec même un petit abondement supplémentaire (soit 40 M€ apporté au BOP 354) qui a permis de limiter le report de charge en 2025. Cela a permis de démarrer 2025 un « *peu plus sereinement que ce qui était envisagé* ». Cela a permis de payer des loyers, des équipements et de faire notamment une commande groupée de gros achats informatiques (4000 postes informatiques par exemple, qui seront ensuite livrés dans les différentes régions).

En 2024, le montant exécuté « *hors titre II* » (crédits de fonctionnement) s'est élevé à 518 millions d'euros, ce qui témoigne d'une gestion budgétaire active et d'une volonté de maintenir des investissements malgré les contraintes financières.

En 2025, pour l'heure pas de budget voté... **A la date du CSA, nous fonctionnons sous le principe du « service voté », c'est à dire que les responsables de BOP se sont vu notifier une enveloppe égale à 25 % du budget 2024.**

La doctrine est de **limiter les dépenses de fonctionnement** « *à celles strictement nécessaires* » pour assurer la continuité des services dans des conditions normales. Les investissements en cours, engagés les années précédentes, peuvent continués à être financés sous réserve de disposer de crédits de paiement. Les nouveaux investissements seront reportés, donc ne peuvent être engagés.

Pour le titre II (dépenses liées aux personnels) toujours sur le BOP 354, **absence de création d'emploi** : le schéma d'emploi est nul. La consommation en emploi doit être limité au strict nécessaire pour assurer la continuité des missions de service public.

Il y aura toutefois un vote dans les deux chambres du parlement cette semaine (*celle du 4 février*) qui fera suite à la commission mixte paritaire qui s'est tenue la semaine dernière. Le vote d'un projet de loi de finances devrait permettre de faire les notifications de crédit pour 2025.

Pour la CGT :

La CGT souhaite **obtenir des informations précises sur les crédits alloués** au fonctionnement de l'administration territoriale de l'État et à celui des DDI pour 2025, en comparaison avec les années précédentes. Il est vrai que la situation budgétaire pour 2025 soulève des préoccupations importantes, notamment sur l'enveloppe dédiée aux DDI. **La diminution du nombre de véhicules, couplée à l'augmentation des déplacements pour les regroupements administratifs, met en lumière des défis matériels croissants** au sein des directions départementales. Cela peut créer des tensions, surtout lorsque les responsabilités financières semblent être renvoyées d'une entité à une autre, aucune ne voulant prendre en charge les coûts associés à ces difficultés. Il est essentiel que ces questions soient abordées de manière constructive, afin de **garantir que les DDI disposent des ressources nécessaires** pour fonctionner efficacement et répondre aux besoins.

Nous insistons sur le fait que, derrière les chiffres, **dans la vie réelle se sont des difficultés matérielles parfois insurmontables** : photocopieurs en panne, informatique défaillante, absence de véhicule disponible, absence de chauffage (et les conditions de la réunion en témoignaient), télétravail forcé un jour par semaine pour pouvoir fermer un immeuble et faire des économies, documentation non disponible car ministères métiers et MI se renvoient la balle... **Le budget mis à disposition des DDI doit être à la hauteur des missions qui sont les nôtres.**

Mme Bossart-Trignat, DRH donne des éléments de langage.

« Le modèle stop and go est compliqué tant en administration centrale qu'en services déconcentrés ». Suite au coup de rabot conséquent, le MI a bénéficié d'abondements en fin de gestion. Il est encourageant de constater que cela a permis collectivement d'absorber des dépenses tout en créant des ressources pour 2025. A ce stade, les notifications de crédits n'ont pas encore été partagées. La période est un peu particulière, il faut attendre que le PLF soit voté.

Concernant la question des crédits, le MI n'est pas en capacité de déterminer la ventilation des crédits par les unités opérationnels (UO), c'est-à-dire les préfectures. Ce sont les SGCD qui pilotent.

Tout ce qui est indispensable au fonctionnement des missions est le « strictement nécessaire » mais des arbitrages doivent être faits. Le mot magique est « précaution », notamment de limiter autant que possible les déplacements pour des réunions, notamment les séminaires, les crédits ne sont pas notifiés.... D'autant qu'on a eu en 2024 une mauvaise expérience avec le coup de frein en milieu de gestion... Le contexte n'est pas encore stabilisé. »

POINT N°3 Bilan de l'accord télétravail

Application de l'accord du 19 février 2024 concernant le télétravail dans les DDI.

L'article 18 de l'accord prévoit un comité de suivi. Il sera tenu avant l'été. Un sondage auprès des 243 DDI a été lancé comportant 8 questions. 195 DDI ont répondu soit 85 % de retour.

Voir **en pièce jointe** le document : BILAN DE L'APPLICATION DES ACCORDS DU 19 FEVRIER 2024 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES DDI

L'administration confirme l'applicabilité directe de l'accord dans les DDI. Concernant le télétravail obligatoire dans certaines DDI, c'est un sujet qui pourra être traité en COSUI courant juin 2025. Pareil sur les équipements.

POINT N°4 - Plan d'action SGCD

Ce plan fait suite au rapport de la mission inter-inspection (mai 2023) sur l'évaluation de l'organisation du fonctionnement du SGCD. Ce plan reprend les recommandations de la mission. Un point complet fait en janvier 2025 avec la diffusion de l'infolettre du 13 janvier dernier avec les avancées du plan national SGCD avec la note de gouvernance qui a été diffusée le 12 décembre 2024 à l'ensemble du réseau des DDI. Cette note précise les sujets de comitologie autour de ses services le renforcement du dialogue social et le repositionnement des référents de proximité en appui au pilotage. Cette note est une boîte à outil mise à disposition des préfets afin de répondre aux spécificités du terrain. Cela peut remplacer le référent de proximité. Autres avancées, le travail sur les missions socles des SGCD, un document complet précise le « qui fait quoi » en matière RH, numérique. S'agissant des enquêtes de satisfaction indicateurs, 2 indicateurs ont été introduits en 2024, prise en charge d'une demande d'assistance logistique, informatique ainsi que le taux de mise à disposition des équipements pour les nouveaux arrivants avec un délai de 3 jours. La cible de l'indicateur aux taux des équipements est de 100 %. Au premier semestre cette cible atteint les 83 %.

2 enquêtes de satisfaction sont expérimentées dans 5 départements. S'adresse à tous les agent.es bénéficiaires des SGCD, relatif à des demandes RH, action sociale, logistique, achat, informatique. 2 modèles d'enquêtes sont prévus, l'une sur le service rendu et l'autre annuelle. Le résultat de l'expérimentation n'est pas encore connu car toujours en cours.

Pour la CGT :

La CGT rappelle que **des problématiques demeurent au sein des SGCD**, problèmes RH, problèmes d'interlocuteurs, mais aussi l'attente entre la demande des agent.es et les retours SGCD/ministère métiers. Les problèmes récurrents sont par exemple de l'ordre de la rémunération : des contractuel.les qui ne perçoivent pas leurs salaires en temps et en heure, notamment les agent.es en abattoir ou encore les demandes de prise en charge de la participation des déplacements trajet-travail, etc.

La CGT réitère son opposition au passage du poste de référent de proximité vers un poste de délégué à l'appui au pilotage. **La CGT reste vigilante en matière de dysfonctionnement** qui peuvent exister. La CGT demande une vigilance particulière sur la formation des agent.es SGCD aux droits syndicaux notamment en matière de temps syndical.

Administration : un « flash info » sur le droit syndical sera diffusé aux SGCD. Ce point sera abordé aussi lors des réunions mensuelles avec les SGCD. L'animation en réseau répond à ces problématiques. Pour les questions RH, un tableau répond aux questions du qui fait quoi dans les divers ministères de l'ATE. Outil qui évolue dans le temps suivant les situations.

Les travaux conduits ont permis de construire un certain nombre d'éléments d'orientation qui ont été partagés avec les préfets territoriaux. Cela démontre que le MI s'est bien saisi, dans le cadre du dialogue social, des remarques exprimées qui ont abouti à des pistes. On construit en lien avec les autres ministères de l'ATE. Les leviers sont entre les mains du préfet, renvoi à la construction de plan d'action locaux pour rendre compte. Les sujets relatifs avec les SGCD sont moins prégnants dans les remontées partagées. Certes, les situations individuelles méritent d'être traitées.

POINT N°5 - Rencontres de l'ATE

Lancée le 12 février 2024, les rencontres ont fait l'objet selon l'administration « *d'une large concertation dans l'hexagone et l'Outre-Mer* ». 416 tables rondes, mobilisation importante et une réponse du ministre de l'Intérieur le 15 novembre 2024 à Metz avec des annonces sur la fin de gestion 2024 avec un abondement de 26 M€ pour la fin de gestion du BOP 354. Pour 2025, l'annonce du doublement de l'enveloppe mutualisée d'investissement régional EMIR portée à 20 M€ élargie au DDI, 6M€ dédiés à des travaux de sécurisation pour améliorer la protection des agent.es, 8 M€ pour les espaces d'accueil et COD, 10 M€ en faveur des infrastructures numériques. Ces annonces sont en stand-by, dans l'attente du PLF 2025.

Des GT ont été lancés en lien avec les ministres de l'ATE. En stade de réflexion : la mise en place d'une info'lettre de l'ATE (attente forte du terrain sur la communication), production d'un guide de solution pour répondre à un certain nombre de remontées sur des solutions méconnues de l'ensemble des agent.es de l'ATE.

Pour la CGT :

La CGT, qui avait appelé à ne participer à ces Rencontres, **ne partage pas l'idée d'une participation aussi élevée et encore moins celle que ces Rencontres auraient été un succès**. La réalité sur le terrain, c'est que tout le monde s'en est au mieux désintéressé. Si on enlève de ces chiffres les agent.es encadrant et équipes de direction, le résultat est probablement beaucoup moins élevé. La CGT met au défi le MI de trouver une seule agente ou un seul agent dans les départements qui pense que sa vie professionnelle a été modifiée par ces Rencontres de l'ATE. La CGT attend évidemment la synthèse nationale.

Par ailleurs, et de concert avec les autres organisations syndicales, elle s'inquiète d'un projet de décret qui aurait dû être présenté au Conseil supérieur de la fonction publique, avant d'être retiré, et portant extension du pouvoir des préfets et du champ de l'ATE. **C'est tout à fait contraire à ce que porte la CGT.** La CGT est **favorable à ce que les services reviennent à une organisation ministérielle par ministère au niveau des territoires.**

Administration :

Le point d'extension du pouvoir des préfets n'est pas à l'ordre du jour (tant mieux !). Le MI souligne les évolutions à venir, sous réserve d'adoption du budget, cela devrait créer 101 emplois au niveau du BOP 354.

Points divers

Sur les astreintes, note de clarification des astreintes avec 3 sortes d'astreintes par ministère et les agents éligibles, (**voir tableau des astreintes en PJ**). Concernant le montant des astreintes, il existe des différences entre le montant des astreintes « MI » et celui des autres ministères.

- Les 3 types d'astreinte possible sont : astreinte de direction, d'exploitation, de sécurité.
- Les agents des DDI éligibles aux astreintes sont les chef.fes de service non emplois DATE. Un arrêté prévoit les indemnités.
- Le système des astreintes est fragile et peut comporter des erreurs pour les agent.es éligibles tout comme une différence de traitement.
- Pour le MASA, le dispositif a été revu de façon à ne pas de créer de disparité pour les agent.es.

La CGT dénonce le montant très faible d'indemnisation des astreintes et s'opposera à leur extension à de nouvelles ou nouveaux agentes ou agents.

Bilan du 3 % (document du bilan en PJ)

Créé par la circulaire du Premier ministre en date du 22 décembre 2021, ce dispositif facilite le redéploiement par les préfets de région jusqu'à 3% des effectifs de l'ATE. Il a conduit à trois soldes positifs pour le programme 354 (administration territoriale de l'État, les préfectures et SGCD) de redéploiement depuis 2022 :

- 6 ETP en 2022,
- 3 ETP en 2023,
- 13 ETP au titre de 2024.

A noter néanmoins, qu'en loi de finances, le programme 354 n'est compensé à chaque fois qu'en emplois et non en masse salariale, ce qui a ses limites.

Depuis 2021, il s'agit, dans une logique de déconcentration, de permettre dans le cadre de l'interministériel de permettre aux préfets de renforcer ou alléger certains services en fonction des priorités locales.

Pour les MSO, 2 ETP transférés sur l'ensemble de l'ATE et sur l'ensemble 124.

La séance est levée à 19h



SYNDIQUEZ-VOUS !



ddi@cgtetat.fr