



**FONCTIONS
PUBLIQUES**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FPI DDI n° 6 - novembre 2014

FONCTIONS PUBLIQUES INFORMATIONS

**Directions
Départementales
Interministérielles**

SPECIAL DDI

Compte rendu du Comité Technique des DDI du 13 novembre 2014

*Dernier comité technique de la mandature...
Pour les 4 ans à venir : doit mieux faire !*

Le comité technique était présidé par Monsieur le Secrétaire Général du Gouvernement, Serge LASVIGNES.

La délégation CFDT était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), Myriam Prigent (DDPP 29) et Thibaut Favier (DDPP 91).

L'ordre du jour de ce comité était le suivant :

1. Approbation des procès-verbaux des comités techniques des directions départementales interministérielles des 17 et 30 septembre 2014 ;
2. Création d'une indemnité différentielle temporaire (IDT) pouvant être allouée à certains fonctionnaires de l'État exerçant leurs missions au sein d'une direction départementale interministérielle : projets de décret et d'arrêté (pour information) ;
3. Bilan du dispositif d'intervention conjointe des inspections et corps de contrôle en DDI (pour information) (Ce dernier point fait suite aux échanges du CT du 30 septembre sur l'administration territoriale de l'État) ;
4. Protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés.

Au préalable, la CFDT a fait la déclaration liminaire que vous trouverez en fin de ce compte rendu.

Point 2 : Création d'une indemnité différentielle temporaire (IDT) pouvant être allouée à certains fonctionnaires de l'État exerçant leurs missions au sein d'une direction départementale interministérielle : projets de décret et d'arrêté

La Directrice Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP), Marie Anne LEVEQUE, présente aux membres du CT des DDI le projet, celui-ci avait été présenté en réunion à la DGAFP le 29 septembre.

Depuis de nombreuses années et notamment depuis la création des DDI, le différentiel indemnitaire entre agents de même corps et de même grade mais issus de ministères différents est mis en exergue ! La DGAFP propose une indemnité temporaire pour palier à la « partie basse » du différentiel.

Elle a calculé la moyenne pondérée des primes et indemnités touchées par des agents de même corps et de même grade (montant annuel de référence), et propose que tout agent dont le montant annuel de primes et indemnités qui serait sous cette moyenne reçoive une IDT correspondant à la différence entre son traitement et le montant annuel de référence.

Exemple : Un Secrétaire Administratif de classe normale, qui toucherait 4 600 € de prime, donc sous la moyenne de 5 045 € recevra une IDT de 445 €

Modalités : Le montant individuel de l'indemnité différentielle temporaire correspond à la différence constatée entre :

1. d'une part, le montant annuel des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions et effectivement perçues par l'agent et,
2. d'autre part, un montant annuel de référence.

Pour la détermination de ce montant individuel, il n'est pas tenu compte des versements liés à la manière de servir ou à l'atteinte de résultats.

L'indemnité différentielle temporaire est versée une fois par an par l'administration dont relève l'agent bénéficiaire.

Un arrêté des ministres chargés du budget et de la Fonction publique fixe :

1. La liste des corps auxquels peut être versée l'indemnité différentielle temporaire ainsi que les montants annuels de référence par grade ;
2. La liste des primes et indemnités prises en compte pour la détermination des attributions individuelles.

Pour la CFDT, il s'agit certes d'une avancée pour pallier aux différences de primes entre les agents de ministères différents pour ceux ayant les primes les plus basses, en revanche les agents des corps techniques ne sont pas pris en compte, ce que la CFDT regrette. En outre la méthode de calcul pour arriver à cette moyenne reste opaque, et nous aurions souhaité disposer d'un état des lieux chiffré et détaillé pour pouvoir débattre en connaissance de cause.

Article 1

En application du 1° de l'article 3 du décret du XXX susvisé, la liste des corps auxquels peut être versée l'indemnité différentielle temporaire ainsi que les montants annuels de référence par grade sont fixés ainsi qu'il suit :

Corps et grade d'appartenance de l'agent	Montants annuels de référence (en euros)
Adjoint administratif de deuxième classe	4 280
Adjoint administratif de première classe	4 510
Adjoint administratif principal de deuxième classe	5 055
Adjoint administratif principal de première classe	5 430
Adjoint technique de deuxième classe	4 940
Adjoint technique de première classe	5 180
Adjoint technique principal de deuxième classe	4 990
Adjoint technique principal de première classe	5 290
Secrétaire administratif de classe normale	5 045
Secrétaire administratif de classe supérieure	5 545
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	6 300
Assistant de service social	5 095
Assistant de service social principal	6 000
Conseiller technique de service social	7 370
Attaché d'administration	5 830
Attaché principal d'administration	8 875

Selon l'administration, cette disposition est provisoire (2014, 2015 et 2016), le différentiel sera ensuite lissé par le RIFSEEP. (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Point 3 : Bilan du dispositif d'intervention conjointe des inspections et corps de contrôle en DDI (pour information).

Ce point fait suite aux échanges du CT du 30 septembre sur l'administration territoriale de l'État.

Rappel du calendrier et de la position CFDT lors du CT du 30 septembre.

Les étapes sont :

- 10 octobre chaque ministère aura cartographié ses missions en se focalisant sur celles qui répondent directement au triptyque, celles inutiles – transférables ou à renforcer.
- 15 décembre les mêmes ministères auront construit leur proposition de feuille de route pour agir sur les missions du triptyque.
- Après le 15 décembre apparaît le temps de la concertation avec vos représentants au niveau ministériel, le CT des DDI n'a pas été cité.
- 1^{er} février 2015, la feuille de route gouvernementale sur la réforme de l'administration territoriale de l'État.

La réduction du nombre de Directions Régionales apparaît déjà actée à ce stade pour le gouvernement dans les paroles présentées compte tenu de la réduction du nombre de régions. De même, il fut annoncé qu'il n'était pas à l'ordre du jour du gouvernement de transformer les DDI en Unité Territoriales des Directions Régionales. Alors quid des DDI.

Pour rappel, le 30 septembre nous avions dit :

« Il est irréaliste de demander à vos représentants (Organisations syndicales) de réfléchir à une nouvelle organisation – fonctionnement des DDI à 2 mois d'élections professionnelles générales.

Le rappel du positionnement du SGG « On touche aux missions par l'institution » ce qui veut dire que même si le SGG n'est compétent que sur l'institution (la DDI) , il est obligé de toucher aux missions pour organiser et faire fonctionner une DDI.

Le mot toucher est intéressant car cela peut vouloir dire s'y impliquer fortement comme cela pourrait démontrer un simple effleurement. Pour la CFDT un simple effleurement n'apparaît pas possible car il faut savoir ce qui est fait dans une DDI pour l'organiser et la faire fonctionner ! »

Pour l'information du CT des DDI, le SGG a invité M. Werner GAGNERON, inspecteur général, afin de nous présenter les rapports d'audits sur l'organisation des DDI de 2012 et 2013.

Le bilan de l'inspection : Nous avons choisi de retranscrire l'intégralité des conclusions du **rapport de synthèse des audits de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles réalisés au titre de l'année 2013.**

Ce document nous a été remis après le CT DDI du 13 novembre à la demande de la CFDT (**[Rapport 2012 - Rapport 2013](#)**)

Extrait

« L'expérience de deux années complètes d'audits de DDI réalisés sous l'égide du comité de pilotage, croisée avec les nouvelles évolutions de l'administration territoriale qui se dessinent à travers les réformes annoncées, conduit à formuler quelques conclusions générales :

- *Les services ont su, globalement, maintenir l'exercice des missions essentielles ; cependant ils s'approchent désormais dangereusement d'un point de **rupture**, au-delà duquel il ne sera pas possible de réduire encore les moyens, sans remettre à plat l'ensemble des missions dans un exercice de priorisation assorti d'un examen précis de l'adéquation des moyens à ces missions ;*
- *Si des redistributions de missions devaient apparaître pertinentes entre les différents niveaux de l'administration territoriale, il conviendrait de garder à l'esprit que, selon les politiques concernées, leur mise en œuvre peut relever d'échelles différentes. Dans certains cas, la mise en œuvre peut être du niveau régional, dans d'autres cas, la proximité doit être plus grande ;*

- Pour certaines missions, il est indispensable de maintenir un échelon départemental puissant, que ce soit sous la forme de services déconcentrés à proprement parler ou d'unités ou de délégations territoriales de services régionaux ou d'agences. La fusion annoncée des régions, notamment le plus grand éloignement des territoires qu'elle va générer du côté de l'État, plaide en outre en faveur de la préservation voire d'un renforcement du niveau départemental de l'administration d'État ;
- Il est nécessaire de conserver des échelons d'administration départementale en pleine compétence, en étant attentif à ne pas opposer l'opérationnel au stratégique, risque qui peut découler d'un rapport entre le niveau régional et le niveau départemental compris comme associant insuffisamment le second aux approches stratégiques. Pour autant, il faut impérativement parvenir à rétablir l'équilibre des principes de la réforme réalisée en 2010, en confiant à l'échelon régional les fonctions de pilotage, d'appui et d'animation des réseaux métiers, et à l'échelon départemental les fonctions de mise en œuvre, qui ne doivent pas être considérées comme dévalorisées du fait du pilotage régional ;
- Pour cela il faut développer le travail en réseau entre le niveau régional et le niveau départemental, pour conserver les compétences, c'est-à-dire pour les avoir à disposition localement, mais aussi pour faire en sorte que les agents isolés puissent maintenir leurs compétences en restant baignés dans un milieu professionnel suffisamment stimulant et innovant. Le paradoxe semble être que plus on resserre les compétences de l'État et ses effectifs, plus il faut des agents aux compétences métiers préservées. Ce serait sans doute une erreur de croire que l'on peut sortir de ce paradoxe par une plus grande polyvalence des agents. Il faut également inventer de nouveaux modes de management, avec un nouvel équilibre entre compétences métier à proprement parler et compétences de management, dans le respect des cultures professionnelles diverses, pour éviter que certains agents ne se sentent déracinés. La très grande majorité des directeurs départementaux sont conscients de cet enjeu et se sont adaptés ; **les situations de tension, voir de mal-être au travail dans certaines DDI, montrent que des progrès sont cependant nécessaires sur ce point ;**
- Enfin un certain nombre de membres du comité de pilotage considèrent qu'il n'en demeure pas moins que, dans le contexte de la programmation triennale des finances publiques, il devient urgent de réfléchir aux impacts des réductions d'effectifs au regard du schéma actuel d'organisation des services déconcentrés de l'État, au plan régional d'une part et au plan départemental d'autre part, sans exclure de réexaminer les principes et les modalités de la réforme conduite en 2010, en particulier pour les services qui souffrent d'un déficit évident d'efficience dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'État. »

Pour la CFDT, ce rapport vient conforter les observations faites par les organisations syndicales depuis la création des DDI, et notamment celles de la CFDT concernant le point de rupture imminent des services du à une baisse drastique des personnels en DDI, -10% par an ! Les services support en sont l'exemple type, annoncés à 7% à la création des DDI, ils sont aujourd'hui plus près des 3% que des 7%, mais attention, la CFDT ne soutiendra pas une mutualisation de ces services support, les trop nombreuses spécificités de chaque ministère rendraient encore plus compliquée voir irréalisable, la tâche des agents affectés dans ces services.

Point 4 : Protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés.

Cette note des services du premier Ministre a été envoyée le 28 octobre dernier à destination des Ministres. Elle vise, selon le SGG, à clarifier qui fait quoi vis à vis des DDI, en tentant de répondre à deux préoccupations : la déconcentration (davantage de responsabilité attribuée aux niveaux locaux) et l'interministérialité.

Il anticipe une hiérarchie Préfecture de région > Préfecture de département qui se dessine doucement.

Pour le SGMAP, l'enjeu principal est celui du reporting.

Pour la CFDT, l'idée de simplifier le fonctionnement des DDI est en elle-même louable, mais notre crainte est que la disparition du dialogue direct entre les Ministères et les DDI n'éloigne encore un peu plus les agents de leur ministère d'origine, avec des risques accrus de dérives locales...

Le SGG précise que des instances telles que le "comité des SG", ainsi que le "comité des 40" (réunissant les préfets de région et les secrétaires généraux des Ministères) devraient éviter toute dérive régionale.

Déclaration liminaire CFDT au CT DDI du 13 novembre 2014

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour ce dernier CT des DDI de la mandature, la CFDT est mitigée quant au bilan de cet exercice.

Pour la CFDT, il est incontestable que nous avons très souvent avancé « comme disent les marins » à vue !

Trop souvent, les DDI auront été dans une situation d'instabilité depuis leur construction, tantôt décriées, tantôt mises en danger, tantôt souhaitant être mutualisées !

Aujourd'hui encore, à quelques semaines de ce grand rendez-vous électoral, de nombreuses questions restent en suspens... La CFDT en veut pour preuve le CT du 30 septembre 2014, où vous nous annonciez la mise en « chantier » de la réflexion pour les DDI sur leur avenir, nous annonçant un calendrier serré jusqu'à la fin de l'année, nécessitant la mobilisation de chacun ! Et depuis plus rien.... Enfin officiellement, car en sous-main des documents circulent sans que les Organisations Syndicales en soient informées.

Les DDI, pour la CFDT, sont trop souvent sur ce schéma, beaucoup d'agitation, mais peu de résultats.

La CFDT ne peut se satisfaire de ce constat, et nous n'en doutons pas, Monsieur le Président, vous non plus !

Concernant un CHSCT ou CT en formation CHSCT pour les DDI, la CFDT n'aura eu de cesse au cours de ce mandat, de vouloir et demander encore et encore leur mise en place ! Là encore le constat est bien maigre.... Leur nombre total sur les 4 ans, n'est même pas le minimum légal pour n'importe quelle DDI sur une année...

Certes, les travaux avancent, mais toujours à la vitesse des DDI....

La CFDT souhaite que la prochaine mandature soit celle d'une maturité enfin trouvée pour les DDI.

Enfin, et de l'avis de tous les membres de la délégation CFDT depuis la mise en place de ce CT, nous tenons à saluer, l'ensemble des équipes des services de la DSAF, qui très souvent ont travaillé dans un esprit d'ouverture et dialogue constructif avec les moyens trop limités ! La CFDT souhaite que pour la mandature à venir ce dialogue s'enrichisse encore davantage et la CFDT continuera à contribuer aux travaux dans cet esprit.

Je vous remercie.