



Paris, le 19 décembre 2011

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE de la réunion du 14 décembre 2011 sur les schémas de mutualisation des fonctions supports

Séquence mutualisation ... mais quoi, pourquoi, comment et jusqu'où ?

C'est bien la question première que l'on était en droit de se poser à l'ouverture de cette réunion réclamée par les organisations syndicales lors du CTP du 1er septembre 2011, tant la teneur des propositions formulées dans le cadre des projets de schémas régionaux et départementaux n'ont à ce stade que peu transpiré d'un dialogue social local pour le moins timide et décousu.

La fièvre mutualisatrice compulsive va-t-elle suivre le sillon des désormais célèbres SIDSIC?

Les agents assurant courageusement – et dans les conditions de l'on sait - les missions support indispensables au fonctionnement des DDI sont-ils appelés à rejoindre massivement des services centralisés en préfecture?

La mise en place de multiples chantiers de mutualisation thématiques fera-t-elle encore une fois rimer pour les DDI « mutualisation » avec « ponction », avant -pourquoi pas?- de franchir le pas de l'« externalisation »?

Ou bien les alertes et préconisations formulées par FORCE OUVRIERE, depuis le premier CTP des DDI jusqu'à son manifeste pour la survie du niveau départemental, seront-elles entendues et prises en compte, dans l'intérêt des agents et des services?

Éléments de réponses...

En ouverture des débats, FORCE OUVRIERE a bien entendu rappelé ses revendications :

Force Ouvrière s'oppose aux mutualisations à outrance, présentant les missions supports comme de simples prestations externalisables, qui pénalisent les agents des fonctions supports, l'ensemble des agents des DDI et le fonctionnement des services.

La mutualisation ne devant en aucun cas constituer un principe général, FORCE OUVRIERE demande que toute décision de mutualisation soit motivée au travers d'une réelle étude d'impact intégrant l'amélioration des conditions de travail des agents et l'amélioration de la qualité du service.

Lorsque l'intérêt de la mutualisation est démontré, la seule forme potentiellement utile et efficace est la mutualisation en réseau de compétences (qui n'a pas attendu la Réate pour exister), qui permet de conserver une proximité et un lien de collaboration inter-services, de ne pas générer de « doublons » coûteux en moyens, tout en n'impliquant pas de mobilité des agents.

Force Ouvrière demande par ailleurs instamment l'abandon des dogmes en matière de dimensionnement des effectifs support, en particulier la règle arbitraire du « 7% » imposée par plusieurs ministères et le maintien d'un socle physique et de compétences minimum au sein de chaque DDI.

C'est bien à ce prix que les DDI resteront des directions de plein exercice et que les fonctions supports redeviendront attractives pour les personnels.

Si les schémas régionaux et départementaux nous étaient contés...

Suite à l'examen de **21 schémas régionaux et 82 schémas départementaux** par l'instance interministérielle de suivi des projets de mutualisation (ceux de la région IdF et des DOM ayant vocation à être produits ultérieurement), on peut retenir en synthèse que :

- **l'absence – ou, à minima, la déficience - de dialogue social au niveau local est directement pointée par l'administration elle-même** – constat que nous ne pouvons que confirmer au travers de nos propres retours du terrain,
- l'imagination, fertile du niveau local, a permis de faire émerger **plus de 850 propositions diversifiées**, parmi lesquelles les domaines « RH » et « logistique » occupent une place importante (près de 500 à eux deux),
- **40% des projets proposés portent ainsi sur les fonctions logistiques** (accueil, courrier, téléphonie, espaces de réunion, impression/reprographie, parc automobile, etc.), intégrant notamment la fonction immobilière (stratégie, suivi de travaux courants, entretien,...),
- **20 % des projets envisagés portent sur les fonctions RH** (formations transverses, médecine de prévention, assistants de services sociaux),
- le reste étant réparti sur les autres fonctions supports (finances, achats, archives, juridique, communication).

Face à ce raz de marée de propositions, **allant de la simple mise en commun de moyens matériels jusqu'au transfert d'agents dans le cadre de la création potentielle de nouveaux services centralisés – représentant pas moins de 45% des propositions** (mais sans aucun détail présenté par l'administration à la clé !!), l'instance nationale de suivi est chargée de formuler un certain nombre d'observations et préconisations afin de cadrer la mise en œuvre opérationnelle des schémas par les Préfets.

A ce stade, celles-ci portent sur les domaines suivants :

- **En matière de ressources humaines :**
 - Un certain nombre de sujets (concernant les assistants de services sociaux, médecins de prévention, conseillers mobilité/carrière), pour lesquels **il est demandé de surseoir aux démarches locales** en l'attente de l'achèvement des travaux achevés ou en cours au niveau national,
 - La mutualisation de formations « transverses » (soutien/ingénierie) qui est autorisée, **à l'exclusion stricte des formations « métiers » relevant clairement des organismes ministériels** – ce dont FORCE OUVRIERE se félicite!
- **En matière de fonctions logistiques :**
 - **focus sur la fonction immobilière**

Face à la très grande diversité de propositions de formes de mutualisations en ce domaine, **l'instance nationale adressera prochainement une instruction aux Préfets afin de cadrer et homogénéiser les modes d'organisation.**

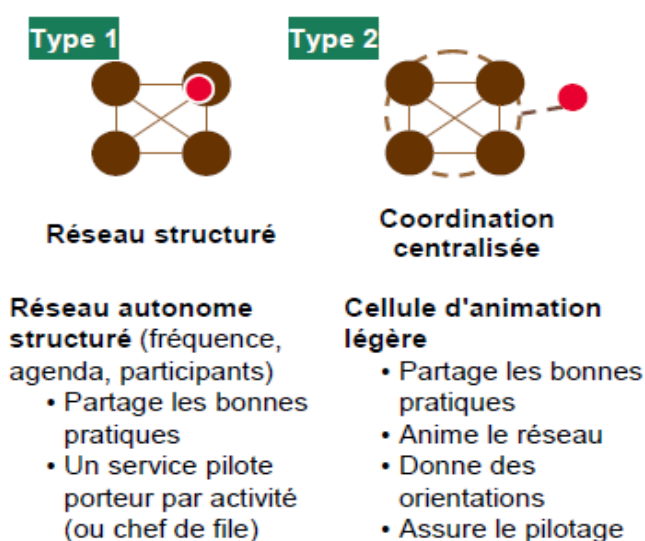
Partant notamment de la volonté d'assurer une « meilleure harmonisation de la gestion immobilière », **il est proposé de conforter les missions des cellules régionales de suivi de l'immobilier de l'État** (regroupant les compétences des SGAR, services immobiliers des préfectures, DGFIP, DREAL et DDT) et **d'encourager leur déclinaison en tant que de besoin au niveau départemental.**

Les missions dédiées à ces cellules portent sur **un appui aux Préfets « propriétaires » en matière de stratégie immobilière, de rationalisation de l'usage des bâtiments - en clair viser les 12m²/agent voire moins si affinités, programmer et suivre les travaux de gros entretien – quand il y a des crédits, harmoniser et rationaliser l'entretien des bâtiments, porter les enjeux « Grenelle » - et il y a matière ... mais peu d'argent ! , assurer la conduite d'opération d'investissement ou d'entretien lourd.**

Face à ces vastes et stratégiques sujets pour les services « locataires » et leurs agents, **le réflexe « centralisateur » consistant à considérer qu'une mutualisation de compétences efficace ne peut passer que par le déplacement forcé des agents dans un bureau de la préfecture allait-il prendre le pas sur les arguments développés sans relâche par FORCE OUVRIERE en promotion de formes souples de mutualisation ?**

Les compétences techniques présentes en DDT et DREAL, dont la vocation est de rayonner au delà du patrimoine de l'État en portage des enjeux Grenelle, accessibilité, qualité de la construction, etc... allaient-elles être « confisquées », privées du nécessaire retour d'expérience du terrain ?

Il semblerait bien, à l'issue des débats, que la raison ait prévalu en la matière, **les cellules régionales et départementales « immobilières » ayant vocation à se constituer sous la forme d'un réseau structuré ou d'une coordination centralisée** (cf extrait ci-après du « guide de la mutualisation pour les nuls » de la DGME), **et aucunement sous la forme d'un service en tant que tel** – ce que bon nombre de Préfets revendiquaient !



Sans que cela ne résolve le moins du monde les questions de fond liées à la gestion immobilière de l'État (en matière de moyens financiers en particulier), dont les agents subissent quotidiennement les désagréments, **FORCE OUVRIERE se félicite du maintien des compétences techniques dans la domaine du bâtiment au sein des DDT, si tant est que le MEDDTL dans le cadre de son plan RH 2013 préserve les effectifs correspondants (projet de suppression de 100 postes)**, information dont les services du SGG ne semblaient pas avoir été avisés lors les précédents échanges inter-ministériels...

- **En matière de fonctions « financières »:**

Eu égard au lien très direct avec les programmes budgétaires, **la mutualisation des fonctions de contrôle de gestion, de contrôle interne comptable ou de pilotage budgétaire n'est pas encouragée.**

- **En matière de fonctions « achats »:**

Au delà des nombreuses propositions portant sur la « massification » des achats, dont les effets prétendument positifs ont pu être relativisés en séance par les organisations syndicales, **l'instance de suivi a donné un avis favorable à la constitution d'une cellule dédiée aux marchés publics en région Picardie.**

Composée de 2 agents à recruter dans le cadre d'un appel de candidature, et placée en DREAL à proximité de services pratiquant couramment la commande publique, celle-ci a pour objet d'apporter un appui aux services de la région (veille juridique, appui dans les phases de consultation des entreprises).

Au delà de l'objectif louable de (re)constituer une compétence en la matière, au bénéfice de directions ou services aujourd'hui bien démunis, **les organisations syndicales ont demandé qu'un bilan soit dressé sur les gains réellement dégagés au travers de cette expérimentation, avant tout élargissement à d'autres régions.**

Ce bilan devra en particulier intégrer la plus-value apportée aux services « bénéficiaires » et le traitement de questions sensibles relevant de la gestion RH des agents (sous la forme d'une décision d'affectation ... à l'instar des SIDSIC!) et du portage budgétaire des postes.

Vigilance donc et dialogue social local à soigner ... ici comme ailleurs !!

- **En matière de fonctions « communication » et « archives »:**

L'instance de suivi inter-ministérielle ne fait que pointer l'existence de nombreuses initiatives en la matière, sans pour autant émettre d'avis particulier.

Pourtant, concernant plus particulièrement la communication, une DDI privée d'une capacité minimum de développer des actions en interne ou en externe perd une partie de son statut de direction de plein exercice...

Et maintenant ?

Suite à la réception des avis formulés par l'instance nationale de suivi, les schémas régionaux et départementaux ont vocation à être mis en oeuvre par les Préfets (s'appuyant sur des correspondants régionaux en cours de recrutement), **dans le respect – enfin? - des principes du dialogue social intégrant consultation des CT compétents.**

Toute mutualisation ayant une incidence juridique, budgétaire ou relative à l'affectation des agents devra impérativement faire l'objet d'un avis de l'instance de suivi interministérielle.

Toute dérive locale doit bien entendu faire l'objet d'une alerte à notre niveau d'interpeller les services du SGG.

Face aux constats portés haut et fort par les organisations syndicales tout au long de cette réunion, absence de dialogue social au niveau local, aucune lisibilité sur la nature des projets de mutualisation emportant impact structurel (les 45%!), absence de suivi et de bilan des actions déjà initiées, etc..., les engagements suivants ont été arrachés auprès des services du SGG :

- Les organisations syndicales seront destinataires **de l'ensemble des schémas régionaux,**
- Tout avis formulé par l'instance inter-ministérielle en rapport avec une mutualisation emportant un enjeu RH, budgétaire,... **fera l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales,**
- Le suivi et l'évaluation de la mise en oeuvre des schémas de mutualisation **fera l'objet d'une instance de concertation régulière,**
- La valorisation des postes et parcours professionnels en rapport avec des missions supports fera l'objet d'une réflexion spécifique.

Au delà du périmètre – déjà très large – des chantiers de mutualisation et des fonctions supports, FORCE OUVRIERE a interpellé en séance les services du SGG, **les enjoignant à œuvrer activement à la traduction concrète et rapide des orientations de la circulaire du premier Ministre en date du 18/11/2011, pour permettre aux personnels des DDI d'enfin toucher du doigt les bienfaits de la stabilité, de la lisibilité et de la reconnaissance de leurs missions et compétences.**

Des signes tangibles sont en la matière attendus dès le prochain CT des DDI...

...sauf à considérer que les engagements pris en haut lieu ne sont que lettres mortes !

Fédération de l'Administration Générale de l'État – fagefo@wanadoo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfpfo@fr.oleane.com

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@fets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris