



EN DIRECT DU CT DES DDI

Paris le 6 mai 2022

BILAN SPÉCIAL SGCD « vu des DDI » après 15 mois de fonctionnement !

“LES SGC SERONT EN PLACE AU 1ER JANVIER”
JEAN CASTEX



**SGCD : nous présenter un projet d'avenir c'est bien
(mais qui y croit vraiment?), déjà dresser un bilan de
15 mois de fonctionnement ce serait mieux !**

En marge d'un groupe de travail programmé par le ministère de l'Intérieur sur le sujet des chantiers de convergence, FO a décidé de mettre sur la table le bilan de la mise en place des SGCD « vu des DDI » :

Voilà maintenant 15 mois qu'ont été mis en place les S.G.C.D. au sein de chaque préfecture. Ces services à caractère interministériel rappelons-le avaient pour objectifs affichés de simplifier, de moderniser les procédures et de rationaliser les coûts...et de supprimer des effectifs.

A ce jour, **FO DDI** n'a reçu aucun avis positif concernant la mise en place de cette réforme, bien au contraire.

Les agents, en poste dans ce nouveau dispositif issus des DDI notamment, sont dépités par l'absence totale d'anticipation, d'outils de travail pas ou très peu adaptés , par les innombrables requêtes demandées dans des délais tronqués et par le transfert de charges du niveau national, régional vers le niveau départemental des SGCD, mais tout ceci sans augmentation des effectifs et sans formations spécifiques pour la plupart des agents en place. Le tout aggravé souvent au niveau local par des difficultés de pilotage et d'encadrement, ainsi que par l'ampleur des postes vacants. En nous opposant à son lancement et à ses modalités de mise en œuvre, nous avions une nouvelle fois raison : les agents des SGCD malgré leurs efforts soutenus depuis plus d'un an et leur volonté de bien faire, sont épuisés et ont l'impression de n'être ni entendus ni même soutenus par le Ministère de l'Intérieur et nos ministères, et ce malgré les alertes envoyées à maintes

reprises par notre syndicat et par certains directeurs de SGCD. Faut-il attendre une implosion du système, l'épuisement total des agents, pour que les ministères daignent s'attarder sur les conditions de travail des agents en SGCD ?

Quant à l'ensemble des collègues en poste dans les DDI, difficile d'avoir un avis positif sur le fonctionnement de cette nouvelle structure. Il est d'ailleurs assez rare de constater une telle unanimité dans la critique. Les agents des DDI mesurent que, la qualité du service rendu entre DDI et préfecture n'est souvent pas équitable, faisant passer en priorité les besoins du corps préfectoral devant celui des DDI et surtout la perte de proximité avec la mise en place des SGCD ! Avec à la clé une certain nombre d'agents issus des DDI initialement « partants » pour construire les SGCD qui souhaitent désormais les quitter ou qui les ont quittés très rapidement. Au final, une perte radicale des connaissances des agents et de leurs parcours, de leurs droits,...

Au niveau de **FO-DDI**, c'était notre interrogation dès le départ, **nous dénoncions la précipitation et le manque de proximité**. 15 mois seulement après la mise en place de ces services le constat est alarmant !

De notre côté, nous sommes amenés à intervenir très régulièrement pour régler des situations souvent liées à la situation financière des collègues et notamment des problèmes concernant les primes auxquelles les SGC ne savent pas répondre ! Est-ce normal ?

Une lueur positive : Le Ministère de l'Intérieur semble enfin avoir pris conscience des problèmes, et certains ministères semblent eux découvrir qu'ils ont un rôle de co-pilotage des SGCD (FO leur signalant régulièrement qu'ils ne peuvent se décharger de leurs responsabilités). Nous craignons néanmoins qu'ils les sous estiment et ce n'est pas la mise en place des chantiers de convergence qui résoudront les difficultés actuelles, l'objectif affiché par le gouvernement actuel et sans doute futur (Circulaires PHILIPPE et CASTEX), étant la suppression d'un maximum d'ETP dans les SGC, la privatisation de certaines missions... et la préparation du monde de l'ATE d'après ».

Pour **FO DDI**, au vu du tableau qui nous est présenté ce jour, avant de mettre des croix dans ce qui est fait, il faudrait d'abord s'assurer que cela fonctionne, et que les actions engagées visent aussi à améliorer le service au bénéfice des agents des DDI.

Si l'on en croit les retours du terrain, nous avons du mal à admettre le relevé du bilan COPIL relatif aux chantiers de convergence (en savoir plus ICI et ICI). Comme exemple : l'objectif d'harmonisation des procédures de mobilités qui vient avant la mise en place d'un outil dédié, on voit ce que ça donne actuellement en DDI (comme ailleurs dans les ministères) pour les procédures dites « au fil de l'eau ». L'absence d'outil favorise l'opacité totale et les collègues sont perdus devant des demandes sans suites, ou des annonces locales de mobilité acceptée alors que le ministère concerné refuse de la valider, sans capacité de défendre les priorités légales... Sans compter que ce dispositif de mobilité « fil de l'eau »

est un jeu perdant-perdant : les agents qui ne disposent plus d'un catalogue global périodique de postes pouvant répondre à leur projet de mobilité (et en couple, c'est encore plus la galère!), l'administration s'épuise à organiser des processus de publication tous les mois et constate que le panel de candidats se réduit. FO revendique la remise en place a minima de 2 cycles de mobilités annuels pour les ministères ATE qui n'en ont plus qu'un actuellement.

Dans ce qui est considéré comme fait, il est tout de même agaçant aussi de lire que les procédures d'harmonisation de rémunération sont garanties alors que les retards et erreurs de traitement des dossiers se multiplient. Sans parler du grand désordre impliqué par la bascule des agents des corps techniques du MTE au RIFSEEP (ce sont les services juridiques qu'il va falloir renforcer!).

Nous ne voulons pas dire que rien n'est fait, mais ce satisfecit est un peu déplacé. Ce ne sont que deux exemples, mais il y a beaucoup à dire...

Pour **FO DDI**, nous considérons qu'il est important avant toute chose de régler les problématiques en cours et de répondre aux préoccupations actuelles et qu'un bilan de fonctionnement des SGCD nous soit présenté.

Nous avons donc repris tous nos compte-rendus, interpellations, remontées de terrain et les avons formulées sous forme de questions auxquelles nous demandons des réponses qui nous permettront d'avancer peut-être sereinement sur ce dossier important, car il concerne à la fois la carrière des agents, leurs rémunérations, leurs conditions de travail, leur bien-être au travail, leur quotidien.

Un témoignage « terrain » parmi beaucoup d'autres pour planter le décor :

« Nous avons eu une réorganisation (un bureau de gestion pour les DDI et un bureau pour les agents Préfecture) suite au départ de notre cheffe de service en décembre, remplacée depuis 2 mois, mais pas de renfort au sein des bureaux.

1 référent par structure (DDT + DDETS-PP) mais ce ne sont pas des gestionnaires RH, c'est ce dont nous avons le plus besoin devant l'ampleur de la tâche. Surtout que les arrêts maladie et les dossiers longue maladie ou maladie professionnelles se multiplient.

Par conséquent nous sommes en retard sur tout, tout le monde est stressé et fatigué.

Au niveau informatique, nous ne sommes pas aidés non plus, les agents du SIDISIC préfecture ne répondent pas à nos sollicitations concernant les applications hors MI ! »

• Quelques souvenirs et interventions en amont de la mise en place des SGCD !

Côté Administration :

"il a été arbitré que cette opération se fera par transfert des agents en même temps que celui des emplois qu'ils occupent et qu'un strict compte d'une part du nombre d'emplois à transférer et d'autre part des économies d'emplois à réaliser ainsi transférées serait effectué", indique le courrier de Benoît Ribadeau-Dumas directeur de cabinet du premier ministre.

Les travaux du comité de pilotage inter-inspections missionné sur ces secrétariats généraux communs devront permettre à la fois de "faire toute proposition utile tendant à réaliser des **gains d'emplois grâce**" à leur mise en place et de "proposer une règle de répartition de ces gains entre restitution d'emplois au budget général et redéploiement au bénéfice des activités métier". Comme le précise la lettre de mission de Matignon

Côté FO-DDI :

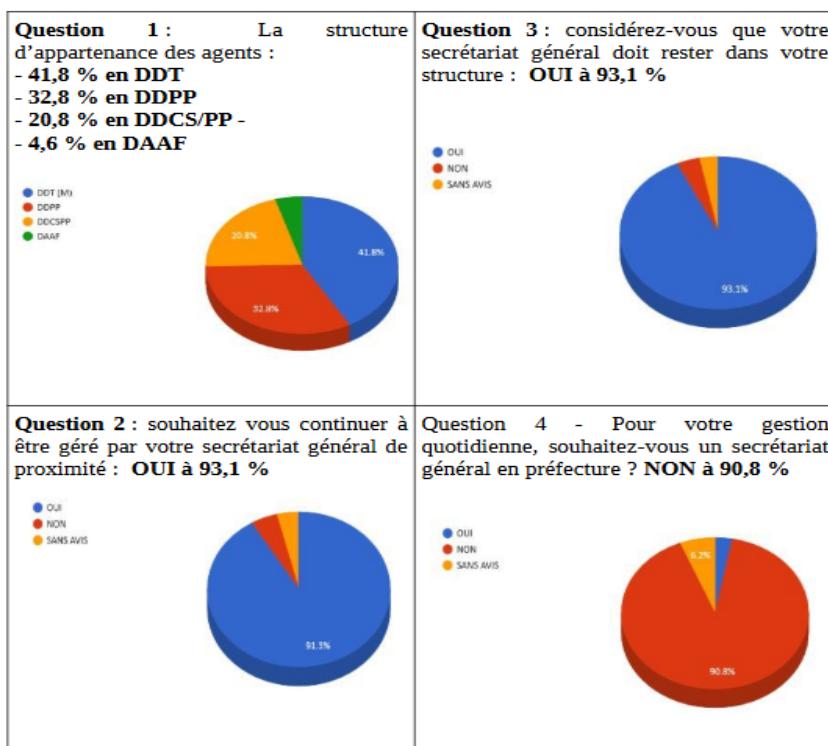
"Nous ne sommes pas dupes quant à la volonté du ministère de l'Intérieur de prendre la main sur l'ensemble de l'État territorial", regrette Force ouvrière, première organisation syndicale à être représentée dans les DDI. "Les DDI et les directions régionales perdent leur secrétariat général et leur service du personnel, devenant dans les faits l'équivalent d'une direction de préfecture [...] Des secrétariats généraux communs, c'est la **préfectoralisation** et la départementalisation annoncée des directions régionales".

La lettre de mission du cabinet du Premier ministre est "très explicite sur le **plan social qui se prépare**". Celle-ci, "assure que l'on pourra capter un maximum

d'effectifs des ministères pour les leur retirer". Sur le périmètre de la mutualisation envisagée, « On ne fait franchement pas dans la dentelle puisque l'on y parle globalement des moyens supports, sans distinction de la RH par exemple".

"Pour ce qui est de la relation avec les ministères, on voit bien que ce ne sera pas la politique de la « main tendue », mais bien celle du « bras tordu »"

Un sondage FO [secteur agriculture](#) de l'époque :



- **Les débats du jour : Un bilan non ! Des objectifs à réaliser oui ! Pour résoudre des problèmes qui n'auraient pas existé sans les SGCD...**

Le document présenté par l'administration ne permet pas de faire le point sur nos SGCD après 15 mois d'existence et avant même de régler les problèmes existants, les futures restructurations de ces directions sont « en marche », mais ne solutionnent en aucun cas les problèmes actuels des SGC, des agents qui les composent et des agents qui les utilisent au quotidien ! C'est même une fuite en avant qui est programmée !!

Documents produits par l'administration. (en savoir plus [ICI](#) et [ICI](#))

45 % des chantiers réalisés et achevés : Mais cela ne veut pas dire que c'est opérationnel, ni que ce soit positif pour les agents des SGCD ni des DDI !

- **Chantier RH « Mobilité et indemnitaire » : circulaire du 20 septembre 2021 – Questions FO DDI**

- **Mobilité :**

- **Harmonisation des procédures mobilités :** Comme rappelé dans notre préambule, l'objectif d'harmonisation des procédures de mobilités qui vient avant la mise en place d'un outil dédié, on voit ce que ça donne actuellement en DDI (comme ailleurs au MAA ? et d'autres ministères) pour les procédures dites au fil de l'eau. L'absence d'outil favorise l'opacité totale et les collègues sont perdus devant des demandes sans suites, ou aussi des annonces locales de mobilité acceptée alors que le ministère refuse de la valider...
 - **Calendrier commun mobilités :** Par le passé (pas si loin que cela), les agents disposaient de 2 voire 3 cycles de mobilités annuels, ce qui permettait notamment de s'ajuster rapidement à la mobilité de son conjoint. Ce n'est plus systématiquement le cas aujourd'hui et c'est un réel problème. Y a-t-il une solution à proposer ? L'harmonisation de la procédure de mobilité va-t-elle restreindre les possibilités de mobilité dans l'année ? Pour FO, oui : rétablir a minima 2 cycles de mobilité collectifs annuels.

- **indemnitaire – Paie :**

- **Questions générales :**
 - **Garantir l'indemnitaire** c'est bien en cas de mobilité, mais dans les méandres de l'interministériel, les gestionnaires ont bien du mal à comprendre toutes les subtilités des différentes notes de services propres à chaque ministère et qu'il faut adapter à chaque agent, ce qui entraîne des dysfonctionnements majeurs lors des mobilités qui mettent des mois, parfois des années à se résoudre. C'est donc aujourd'hui à l'agent de suivre son dossier et d'en informer sa hiérarchie au risque que cela passe aux oubliettes... C'est grave ! Pour FO, ce n'est pas un motif pour supprimer les règles de gestion ministérielles (qui rappelons-le dépassent le seul niveau départemental), mais de garantir qu'au sein des SGC soient maintenus et renforcés les correspondants RH compétents par ministère.
 - **De nombreux dysfonctionnements** sont également constatés au quotidien et impactent tous les agents : (retards – oubli – pertes – non traitement avec des conséquences financières non négligeables dues à un défaut de suivi de la situation des agents, d'anticipation, voire de négligences). Les contractuels de plus en plus nombreux dans les structures sont les principaux impactés par ces dysfonctionnements.

- **Un constat** : les agents s'interrogent fortement sur la connaissance par les SGCD de leurs spécificités de leurs règles en matière de ressources humaines selon leur appartenance ministérielle. Cette dégradation inacceptable engendre de la méfiance vis-à-vis de ces services, les agents devant suivre et vérifier systématiquement ce qui est réalisé. Ce n'était pas le cas auparavant et ce n'est pas ce qui nous avait été présenté.
- **Questions concernant les agents exerçant en SGCD issus des DDI :**
 - **Le transfert des agents** en SGCD a-t-il impliqué des missions supplémentaires pour ces derniers donc une évolution vers un groupe descendant ? Quel bilan peut-on en tirer aujourd'hui ?
 - **RIFSEEP** : Gestion du RIFSEEP au MI pour les agents en PNA. N'y en a-t-il pas ? Si oui, où les trouve-t-on ? Que garantit le MI ? Où se situe l'agent en PNA ? Classement des agents en PNA ? Comment s'applique la perte indemnitaire (CIA... Complément indemnitaire d'accompagnement?)
 - **NBI** : où est le respect des engagements initiaux ? Des agents ont perdu leur NBI sans préavis.
 - **Notifications RIFSEEP** – CIA pour les agents en PNA au MI ? Notification des coefficients individuels 2020 des agents de la filière technique du MTE ?
 - **Notification des groupes** de fonction des agents en PNA au MI et sous RIFSEEP ?
 - **Changement indiciaire** : Pourquoi le délai des agents en PNA au SGC changeant d'indice est-il long à être régularisé ?
- **Chantier RH : Action sociale : Questions FO DDI**
 - **Harmonisation des subventions de restauration** pour les agents des préfectures sur celles des DDI et SGCD : Oui les agents des DDI ont bénéficié d'un chantier d'harmonisation « vers le haut » (le seul depuis 2010). Mais c'est une mesure obtenue avant la mise en place des SGCD et sous la gouvernance du SGG. Incrire cette mesure dans le bilan des chantiers d'harmonisation du MI est un peu provocante... d'autant que depuis début 2022, les agents CCRF constatent plutôt que l'harmonisation va clairement vers le bas (suppression brutale des tickets restaurant). Et sur le reste de l'action sociale, la menace de restriction/suppression de l'action sociale ministérielle se prolonge (nous avons dû intervenir lourdement pour sauvegarder la possibilité d'organiser des arbres de noël dans chaque direction). Réserve : lors d'une réunion du CHSCT des DDI, le représentant de l'administration a

indiqué que pour le ministère du travail, ce chantier impliquait un alignement par le bas...

- **Chantier RH : « SIRH » : Les questions FO DDI :**

- **Le constat actuel** : Avant la mise en place des SGCD, seuls les gestionnaires intervenaient sur les dossiers agents : Ministère et Gestionnaire local. Aujourd'hui, les SGAR, les ministères, les SGCD... interviennent sur des dossiers sans suivi... ce qui entraîne des dysfonctionnements sur les rémunérations des agents. Exemple : Case IFSE décochée sur RENOIRH par inadvertance entraîne une perte de 1200 euros sur la paye de l'agent qui ne peut se résoudre que 3 mois après ? Est-ce normal ?
-
- **Permanence des SGCD au sein des DDI : Une proximité disparue !** Cette perte de proximité est ressentie par 80 % des agents en DDI et notamment au niveau du suivi des carrières, des formations, des droits à la retraite et des promotions. Elle est également ressentie dans la gestion des fournitures et de la logistique (surtout au niveau des DDPP, DDETS, DEETSPP) Une alerte faite par FO où l'on vous signalait une ambiance explosive liée à la mise en place précipitée de ces services. Le plan d'action et de soutien des SGC prévoit l'organisation de permanences RH sur les sites des DDI. On ne voit rien venir pourtant cela serait nécessaire pour rompre l'anonymat et faciliter les démarches. Les agents en DDI ont un besoin de proximité avec leur service RH et celui-ci n'est pas satisfaisant aujourd'hui voire inexistant. Où en-est-on ?
- **Ticketing** : Nous vous avions signalé que les demandes par ticketing n'était pas la solution de réponse au questionnement des agents. Des lignes d'appel téléphoniques étaient à l'étude. Ce service est-il mis en place ?
- **Questions concernant les agents en SGCD :**
 - **Quel est l'effectif actuel des SGC**, est-il identique au départ, est-il supérieur, le nombre de contractuels a-t-il augmenté ?
 - **Référents de proximité** : 43 % des structures bénéficiaient d'un référent de proximité conformément à l'instruction Premier ministre. 100 % des structures en bénéficient-elles aujourd'hui ?
 - **Droit de retour** :
 - Le bilan ?
 - Les agents s'y retrouvent-ils au niveau indemnitaire ? Tous les dossiers sont-ils réglés ?
 - Le nombre d'agents ayant quitté ou exprimé un droit de retour depuis la mise en place des SGC ? L'engagement du droit de retour est-il tenu ?
 - Les agents ayant exprimé un droit de retour avant la mise en place des SGCD bénéficient-ils de la restructuration et de ce fait d'une garantie de leur rémunération. Si oui au bout de combien de mois,

d'année, cela est-il mis en place ? (Pour certains agents le dossier n'est pas réglé !)

- Quel est le bilan de l'enquête de terrain effectuée concernant le droit de retour des agents ?
- Un constat : Méconnaissance du traitement des dossiers des agents ayant exprimé un droit de retour sans doute dû au nombre multiple de notes ministérielles sur le sujet, le gestionnaire ne s'y retrouvant pas. Une note explicative globale serait la bienvenue ?
- Le projet est-il d'enfermer les agents dans une filière «support» étanche dont ils ne pourront plus sortir, au détriment de l'enrichissement de leurs compétences ? Question posée lors de la mise en place des SGCD et restée sans réponse à ce jour. Qu'est-ce qui justifie que les agents candidatant sur des postes vacants en SGC se voient obligés de quitter leur corps ministériel alors que leur statut particulier leur permet d'exercer en PNA ? En quoi serait-il interdit pour un agent de la filière technique d'exercer sur son corps d'origine ? Quelle levée des freins à la mobilité vers les SGCD notamment pour les corps disposant d'emplois fonctionnels dédiés (ICTPE notamment) ?
- Avancements – promotions : Les engagements à ce que rien ne change pour ces agents ont-il été tenus ? Un bilan ?
- Nous vous avions interpellé concernant la promotion des agents affectés en SGC : Dans certains ministères, des concours avaient lieu au moment de la bascule La promotion des agents intégrant les SGC a-t-elle été prise en compte ?

▪ **Vieillissement des services SGC :**

- Lors de la mise en place des SGC, FO avait alerté sur l'âge moyen des SGC : 55 ans et qu'il fallait anticiper les futurs départs à la retraite. Quelles mesures ont été » prises après 15 mois d'existence de ces services ?

- **Changement de corps promotion des agents en SGC et en PNA :** Pourquoi le MI ne sait-il pas traiter le changement de corps d'un agent en PNA ? Presque un an après leur promotion certains agents ne voient pas leur situation se régulariser à cause de ce problème. Exemple agent promu en septembre 2021. Le MI ne sait pas comment appliquer les règles de gestion à cet agent pour le faire basculer !

▪ **Postes vacants en SGC :**

- À la mise en place des SGC 480 postes étaient vacants sur les 6413 prévus. Qu'en est il aujourd'hui ?

▪ **Bilan sur les postes de directeurs SGCD :**

- Où en est-on : tous les postes sont-ils pourvus ? Le pourcentage des postes de directeurs SGCD issus du MI et des ministères ?
- Combien de directeurs ont démissionné ?

▪ **Transfert des BOP métiers au SGC :**

- Pourcentage du nombre de BOP métiers transférés au SGC alors qu'ils ne devaient pas l'être ?

- **Chantier RH – Filière numérique :**
 - **N'y aurait-il que des ingénieurs SIC en SIDISIC ?** Où en sont les promesses faites en 2011 concernant la revalorisation de l'ensemble de la filière SIC ? Et les techniciens et catégories C exerçant dans les SIDISIC, ils n'ont pas d'avenir au sein des SGCD ou est-ce un oubli ?
 - **Recrutement des contractuels :** Nous constatons au regard du document présenté que le renforcement du recrutement de contractuels en informatique semble acté ! Les SIDISIC ont besoin de titulaires en priorité. Les postes de contractuels ne peuvent être que liés à des besoins ponctuels.
 - **Revalorisation ou harmonisation ?** l'affichage est la revalorisation. La réalité est l'harmonisation et pas forcément vers le haut. Les promesses initiales ne sont donc pas tenues.
 - **SIDISIC :**
 - Nous vous avions interpellés sur la situation de surcharge de travail des SIDISIC (Pandémie – restructuration du SI) – Quelles mesures ont été prises pour palier ce problème ?
- **Chantier RH : Évaluation :**
 - **Dématérialisation des entretiens professionnels :** Visiblement d'après certains ministères cela est abandonné pour cette année car cela ne fonctionne mal ! Des dysfonctionnements sont constatés dans les services où cette procédure est mise en place,
 - **Conduite des entretiens individuels :** Des dysfonctionnements quant aux entretiens individuels sont constatés : non respect des délais, demande de certains directeurs de SGD qu'un agent intègre le MI pour espérer une promotion ! Est-ce une volonté du MI de décourager les agents à rester en PNA. Quelle mesure comptez-vous prendre pour éviter ce type de dérives ? L'agent ne doit pas être pénalisé quand il est en PNA et s'il répond aux critères lui permettant de bénéficier une promotion. Quant aux délais, ils doivent être respectés afin de permettre à l'agent de préparer cet entretien annuel important.
- **Harmonisation des procédures :**
 - **Avancements :** L'harmonisation des procédures au niveau des avancements entraîne des retards dans la publication des avancements pour certains corps, les résultats n'étant toujours pas publiés pour cette année dans certains ministères...

- **Chantier du numérique SI :**
 - **La modernisation des infrastructures locales** se poursuit selon les prévisions. Un peu plus de précisions sur ce point, car pour l'instant au niveau du Réseau Interministériel de l'État, il n'y a aucune évolution de constatée en local, bien au contraire, depuis la mise en place de NOEMIE, des lenteurs plus importantes sont constatées.
- **Les questions diverses :**
 - **Frais de déplacements :** nous constatons une vision Ministère de l'Intérieur des règles appliquées aux agents des DDI. Ceci perturbe fortement la gestion des frais de missions de certains agents qui ne font qu'appliquer ce qui se faisait auparavant. Pourquoi ces règles changent-elles alors que les notes restent les mêmes ?
 - **Formations :** Un plan de formations et le budget spécifique étaient prévus en 2021 afin que les agents basculant dans les SGC disposent de suffisamment de connaissances sur le futur poste interministériel occupé. Qu'en est-il ?
La formation de responsable de SGC est-elle en place ?
 - **RPS :** Le plan de prévention spécifique a-t-il été mis en place ? Quel est le bilan en matière de RPS au niveau des SGC ?
 - **Immobilier - Déménagements :**
 - Combien de SGC à ce jour disposent de leurs propres locaux ?
 - Quel est le pourcentage d'Open Space mis en place, alors que le privé abandonne ce type de bureaux. Un sujet déjà évoqué mais pas de réponse alors que nous sommes toujours en période de pandémie et qu'il vous faut garantir la sécurité et la santé des agents ?
 - Comment ont été gérés et sont gérés les OPEN SPACE en période de pandémie ?
 - L'aspect immobilier du chantier de convergence doit être présenté au CHSCT des DDI (politique immobilière sur tous les volets intéressant les conditions de travail des agents) et dans les CHSCT locaux.
 - En règle générale : on constate ici ou là une dégradation des conditions de travail à l'occasion de déménagements-regroupements de services alors que nous aurions pu espérer le contraire.
 - La gestion des déménagements en période de crise sanitaire et dans la précipitation a-t-elle posé problème. Si oui, lesquels ont été identifiés et quelles sont les mesures qui ont été prises ?
 - **Contrats de service :**
 - Y a-t-il toujours des contrats de service non signés ?

Plus globalement, il apparaît nécessaire qu'un recensement des besoins et des problèmes que rencontrent les agents soit réalisé au plus près du terrain, afin que le plan d'action et de soutien des SGC prenne en compte tous les dysfonctionnements, en vue de leur résolution. Le rétablissement de postes de proximité, comme celui de secrétaire général dans les plus grosses DDI, apparaît incontournable.

- **Questions spéciales Outre Mer**
 - Mayotte, Réunion (la Martinique doit également être dans le même cas) :
 - les procédures sont allongées, les dossiers avancent au ralenti.
 - Les remboursements de frais de déplacement ou simplement la validation des pointages, des congés ou autres prend désormais 2 à 4 mois...
 - Les agents ne peuvent pas poser de régulation du fait de cette lenteur.
 - Prendre un billet d'avion devient également très compliqué en passant par le SGC.
 - Formation continue, le budget n'en est plus un, les DAAF ne savent même plus quel est le budget alloué à la structure.
- **Pour terminer : Les échos du terrain**
 - Des SGCD non stabilisés,
 - Des notes de services inexistantes permettant d'accompagner les agents et de bénéficier d'une véritable visibilité de ces services.
 - La vision interministérielle des SGCD n'est pas encore visible, où en est vraiment la construction de leur « collégialité » ?.
 - Si des règles sont édictées, elles le sont souvent au détriment des agents, quitte à affirmer devoir appliquer aux agents des DDI les règles du seul MI (gestion des CET par exemple).

Les représentants FO-DDI

