



Paris, le 13 septembre 2023

Les SGCD ça ne fonctionne pas, on le savait... ... mais c'est maintenant l'inspection générale qui l'écrit !

De quoi parle-t-on ?

L'inspection générale de l'administration a été chargée d'une mission sur le fonctionnement des Secrétariats Généraux Communs Départementaux. Nos nombreuses alertes à tous les niveaux, y compris parlementaire, n'y sont sans doute pas étrangères. Les organisations syndicales concernées y/c du périmètre DDI étaient conviées à une réunion de présentation de son rapport (réputé encore confidentiel...mais qui a déjà fuité...le voici [ICI](#)) le 13 septembre 2023. FO/DDI y était présente pour prolonger et réaffirmer ses constats précédents, portés auprès de l'inspection en mars 2023 (à retrouver [ICI](#)).

Des constats pour témoigner de la situation :

- des 1500 agents des DDI et des directions régionales ministérielles en Outre Mer qui ont rejoint les SGCD le 1er janvier 2021 (dont les positions administratives ne sont parfois pas conformes aux engagements initiaux, comme la mise en PNA à durée limitée, et qui souffrent des conditions d'exécution de leurs missions et de la perte de leur intérêt).
- des 600 agents qui ont refusé de le faire.
- du nombre non-mesuré mais non négligeable d'agents qui ont décidé de revenir en DDI (souvent punis en étant privés de CIA en 2022).
- des 27 000 agents des DDI bénéficiaires des missions support des SGCD (qui souffrent de l'éloignement et de la déshumanisation du service, ainsi que de l'alourdissement des procédures).



Rappel des épisodes précédents...

FO-DDI, dès l'annonce de la création des SGCD, par voie de circulaire du premier ministre au mois de juin 2019 avait attiré l'attention du Secrétaire Général du Gouvernement et affirmé que cette réforme était mauvaise pour tout le monde. L'expérience des SIDSIC à une moindre échelle ayant prouvé que le regroupement des fonctions support de l'ATE ne pouvait pas fonctionner. Nous n'avons hélas pas été écoutés ! Que de temps perdu !

C'est donc dans la précipitation, sans réel dialogue social et dans une période compliquée de crise sanitaire majeure que ces services ont vu le jour engendrant les problèmes que

l'on connaît aujourd'hui, tant pour le personnel transféré que pour les milliers d'agents transférés en gestion aux SGC.

**POUR FO : PRÉCIPITATION ET DIALOGUE SOCIAL
INEXISTANTS = CHRONIQUE D'UN ÉCHEC ANNONCÉ !**

Pour FO-DDI : un constat sans appel...

- x une réorganisation faite dans la précipitation, brutalement ne laissant que peu de choix aux agents des fonctions support de nos ministères,
- x Un service rendu de bien moindre qualité que les Secrétariats Généraux d'origine avec notamment la perte de proximité,
- x des sous-dimensionnements avec des problèmes d'effectifs récurrents et qui perdurent. A ce jour ces problèmes d'effectifs affectent sérieusement le fonctionnement de ces services (Et comme le précise le rapport, la mutualisation de ces services n'a pas permis l'optimisation des effectifs, mais au contraire des postes ont du être créés !).
- x une souffrance au travail des agents concernés par cette réorganisation réelle aujourd'hui, qui engendre des RPS et du mal être au travail (absentéisme de 7,3 % alors qu'il est de 5 % au niveau national, 50 % des départements affichent des problèmes de RPS en SGCD).
- x un fonctionnement entravé par sa gouvernance, les SGCD étant désormais des services de Préfecture au service du Préfet (la mission pointe le manque de caractère interministériel dans leur gouvernance).
- x des ordres et des contre-ordres, des agents qui ne savent plus à qui rendre compte.
- x des budgets gérés par les SGC, mais dont ils ne sont pas maîtres...
- x des postes vacants et dont le pourcentage augmente (4,85 % en 2021, 5,4 % en 2022)
- x une complexité de gestion des multi-sites due à la dispersion sur le territoire des différents services,
- x une insatisfaction des agents supérieure à celles attendues par rapport aux services RH d'origine,
- x un but premier d'amélioration de la qualité des services rendus aux agents, mais qui n'est pas atteint,
- x une dégradation dans les délais et la qualité de traitements des dossiers agents,
- x un accueil des usagers dans certaines directions inexistant alors que nous assurons un service au public (et alors que le gouvernement vient de créer le label « service public + »),
- x des budgets en baisse ne permettant pas d'assurer la totalité des moyens logistiques nécessaires à leur bon fonctionnement,

- x une mutualisation qui n'a produit aucune économie en matière d'effectifs, de logistique et d'immobilier qui était pourtant la priorité du premier ministre de l'époque,
- x des incidents inexplicables et inacceptables :
 - concernant la paye des agents,
 - les interruptions de services avec des délais de réparations très longs,
 - etc...
- x un principe de mutualisation qui éloigne les bénéficiaires du service, appauvrit l'intérêt et l'attractivité des postes, et conduit la plupart du temps au recours à des contractuels, avec l'augmentation des problèmes d'intégration et de pérennisation des équipes,
- x un affaiblissement de la chaîne ministérielle,
- x des DDI qui passent au second plan,
- x des promesses non tenues : des garanties de retour vers les administrations d'origine non respectées pour les agents qui en font la demande !

Des remontées de terrain très inquiétantes

Quelques remontées de terrain choisies parmi les nombreuses reçues à ce jour et qui ne font que conforter notre position :

- x des problèmes de communication réels et présents : « Il n'y a aucune communication avec le SGCD, la proximité n'existe plus »,
- x des difficultés pour avoir des retours d'information sur leurs sollicitations et difficultés pour obtenir des documents (du type arrêtés) dans des délais raisonnables,
- x un sentiment général affiché : « C'était bien mieux avant »,
- x une proximité perdue : « Les SGC ne connaissent pas les agents qu'ils gèrent ». (Les élections professionnelles « ratées » qui n'ont pas permis d'avoir des listes électorales fiables en sont la preuve),
- x référents de proximité : « Nous n'avons pas de référent de proximité » - « Un référent de proximité inexistant ». Une fonction obligatoire et indispensable au bon fonctionnement de ce service,
- x des représentants syndicaux qui assurent la fonction de RH de proximité : « Les SGCD n'ayant pas la réponse, ce sont les OS qui me la donnent ! » Des collègues sont souvent livrés à eux-mêmes afin de trouver une solution,
- x aucun moyen de joindre les SGCD : « Il n'y a plus de proximité, les délais de réponse sont très longs »,
- x des documents relatifs à la carrière de l'agent : Notification d'échelon, notifications de CIA, arrêtés de mobilité, etc.... ne parviennent plus aux agents dans de nombreux départements,

- x une logistique déficiente : « Les fournitures arrivent au compte goutte et encore, quand elles arrivent.. »,
- x la formation quant à elle subit également les méfaits de cette réforme: « Le suivi des formations reste flou »,
- x le suivi médical : « les rendez-vous à organiser avec les médecins experts/agrés ne sont pas suivis »,
- x les frais de déplacement : De gros problèmes dans le paiement des indemnités et des frais de missions, d'astreintes, de télétravail, de remboursements de frais engagés, d'IFCR, de PSC,
- x des manques d'anticipation dans l'information donnée aux agents quant aux documents manquants pour l'instruction des dossiers de remboursement de frais,
- x pour l'Outre-mer : des problèmes de remboursement de billets d'avions qui génèrent de gros soucis pour les agents concernés.
- x « Toujours le manque d'effectifs pour le bureau où on demande au gestionnaire une gestion déconcentrée de 450 agents ».
- x « A ce jour, pas d'accès au GLPI MTE, ni HUB et une boîte mail à saturation. »
- x « Je suis seule sur mon poste et on remarque beaucoup de charges de travail mais pas de proposition à l'avancement. »
- x « Je suis formateur FIO dialogue et renouveau, et aujourd'hui je constate le mépris de notre direction vu le travail fourni en temps et dans les délais impartis. »
- x « Les problèmes persistants de bruits extérieurs dû à notre situation géographique. Malgré l'installation de vitres antibruits et de casques de chantier (mais oui ils ont osé) le problème persiste. »
- x « Faute de place, la direction a installé 3 bureaux dans une même pièce sans le consentement des agents concernés. Non seulement la pièce est exiguë du fait de cette installation mais en plus qu'en est-il respect de l'espace vital de chacun ? »

La liste est longue...

Que retenir du rapport ?

Pour **FO-DDI**, ce rapport ne fait que confirmer ce que FO-DDI affirme depuis le début !

Comme cela a été fait, quand cela a été fait, cela ne pouvait pas fonctionner. Eh bien, ça ne fonctionne pas !! Alors :

- x Les préconisations inscrites dans ce rapport apporteront-elles une solution aux problèmes ?
- x Seront-elles suivies par le Ministère de l'Intérieur ?
- x N'est-il pas déjà trop tard ?
- x Ne faut-il pas revenir en arrière maintenant que le mal est reconnu ?

Petit verbatim...

Sur la base d'un diagnostic nourri, la mission constate que l'objectif premier de la réforme n'est pas atteint. A rebours de l'ambition initiale, l'ensemble des acteurs indiquent avoir vécu une dégradation de la qualité de service, corroborée par d'importants dysfonctionnements (incidents de paye, interruptions d'activité liées à des ruptures d'accès informatiques, dégradations durables de conditions de travail en l'absence de dépannage, préjudices causés aux usagers ou aux fournisseurs en l'absence d'accueil ou suite à l'allongement des délais de paiement...), même s'ils notent une amélioration progressive. Les indicateurs ministériels existants confirment une stagnation voire un recul marqué de la performance des fonctions support (notamment, l'allongement des délais d'intervention), en dépit de progrès enregistrés en matière budgétaire et immobilière.

De fait, la réforme a bouleversé le fonctionnement de l'administration territoriale de l'Etat et le quotidien de travail de ses 50 000 agents, avec une fonction de soutien désormais externe aux services soutenus et confrontée à un changement d'échelle conséquent en nombre d'agents et de sites. Si les SGCD ont été effectivement constitués sur l'ensemble des territoires, leur déploiement n'a toutefois été précédé d'aucune expérimentation mais a été opéré selon un calendrier rapide, en pleine crise sanitaire et parallèlement à la création de nouvelles directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités.

Et maintenant ? Comment « remettre les bœufs avant la charrue » ?

À défaut d'avoir écouté et entendu nos alertes préalables à la mise en place des SGCD, les décideurs et responsables doivent désormais tout mettre en œuvre pour éviter le pire.

- donner aux agents des SGCD les moyens d'assurer leurs missions (effectifs, financiers, matériels, formations), redonner du sens à leurs missions en remettant « de l'humain », notamment de la proximité physique et l'amélioration de l'ambiance au sein des services. Et rétablir au passage la situation administrative des agents issus des DDI (PNA sans limitation de durée en particulier).
- mettre en place un référent RH pour chaque ministère au sein des SGC, et affirmer le rôle de pilotage régional des directions régionales en matière de RH.
- structurer une vraie formation de prise de poste pour les nouveaux agents arrivant en SGC, avec des intervenants de chaque ministère afin que nos gestionnaires aient une vraie connaissance de travail sur les dossiers. Avec, le cas échéant, un cycle de rencontre/présence en DDI pour découvrir la nature et l'environnement du service « bénéficiaire ».
- l'obligation pour les SGC d'organiser des permanences RH de proximité, en interface avec le référent de proximité dont le rôle est très variable d'une DDI à l'autre (quand il existe). Le fait que les gestionnaires proposent des plages de rendez-vous sur site améliore grandement la qualité des échanges et facilite la résolution des problèmes. In fine, il s'agit d'un gain de temps pour tout le monde.
- généraliser l'existence d'au moins un référent de proximité à temps plein dans chaque DDI, avec clarification de son rôle.
- remettre en place une capacité d'intervention informatique de proximité quand elle a disparu.
- l'obligation des SGC de former les agents aux outils déployés par le ministère de l'intérieur ou en interministériel.

- pour les agents des DDI, mettre en place un espace ressource dématérialisé dédié leur donnant accès à l'ensemble des textes, outils, contacts les concernant. Les agents doivent sans cesse compiler des documents pour savoir qui contacter, pour l'action sociale...
- simplifier les procédures...et pas les droits ! au bénéfice des agents des SGCD, mais aussi des agents des DDI, par exemple la procédure d'indemnisation du télétravail. En la matière, le formalisme et le flicage coûtent extrêmement cher en énergie pour tout le monde !
- établir la collégialité du pilotage des SGCD, assurer le suivi des contrats de service dans le respect des instances de dialogue social locales représentant les bénéficiaires des SGCD, mettre en place des référents par ministère en matière de RH de proximité des agents concernés (remettre en place des services RH de proximité en DDI...les élections professionnelles se seraient passées autrement!), et les ouvrir aux agents des DDI sans chantage à l'obligation d'intégration aux corps du MI !
- Donner des gages en matière d'harmonisation vers le haut et non vers le bas (remettre 2 cycles de mobilité annuels par exemple)
- Ne pas étendre la tache d'huile SGCD au niveau régional !

En rappel : le [bilan FO-DDI des SGCD](#)

- Tout retour en arrière est impossible puisque ce serait une nouvelle réforme...ça ne les empêchera pas d'en lancer d'autres !
- Donc pour sauver le soldat SGCD, le ministère de l'Intérieur a établi un plan d'action dédié (consultable [ICI](#)), qui a vocation à être décliné dans chaque département.

Plan d'actions pour un SGC-D au service de l'administration territoriale de l'Etat

I- Pilotage et comitologie de suivi du plan

- Un pilotage du plan d'actions par la DMATES (SG MIOM).
- Des comités à différents niveaux en charge du suivi de ce plan :
 - **Echelon stratégique** : COTECH ATE rassemblant l'ensemble des SGA des ministères de l'ATE (MIOM, MTECT, MASA, MAS, MEFSIN et MC) sous la présidence du DMATES.
 - **Echelon de suivi intermédiaire** : comité de suivi associant les directions métiers MIOM (DMATES, DRH, DNUM, DEPAFI) sous la présidence du sous-directeur de l'administration territoriale de l'Etat (DMATES).
 - **Echelon technique** : des groupes de travail *ad hoc*, notamment sur les processus métiers des SGC-D (RH, achat, immobilier, logistique) pour définir l'organisation socle, associant au niveau national les ministères de l'ATE, au niveau régional les directions régionales de l'ATE et les SGAR, au niveau départemental des directeurs de SGC-D et de DDI, ainsi que des SG de préfecture.
 - **Un groupe miroir** associant plusieurs responsables territoriaux de l'ATE (préfets, SG de préfecture, directeurs de SGC-D et de DDI) se réunissant également régulièrement afin de faire des retours sur le déploiement du plan d'actions et ses effets. Il pourra être élargi selon les thématiques, notamment aux échelons régionaux.

Une haute-fonctionnaire dédiée à la mise en œuvre de ce plan d'actions a été nommé. Positionnée au sein de la SDATE, elle pilotera l'ensemble du processus en lien avec les acteurs concernés.

	Mesures p. 23 à 28 Assurer un suivi renforcé de certaines situations locales (outre-mer, Ile de France...)	Etablir des diagnostics à jour sur la réalité des différentes situations; apporter un soutien ciblé aux services les plus en difficulté; assurer un suivi régulier de la situation	Pilotage DMATES Mobilisation de différentes directions centrales ou de services experts d'autres territoires	En cours
Conforter le rôle central des SGC-D en tant que service interministériel en charge des fonctions « support » de l'administration territoriale de l'Etat	Recommandations n°3, n°7 et n°9 Améliorer les relations entre SGC-D et services soutenus et la qualité du service rendu	Déployer un plan de renforcement de la proximité des SGC-D	Guide de bonnes pratiques (permanence RH, intranet SGC-D...) à diffuser	Fin 2023
		Généraliser et consolider le rôle des référents de proximité (RP) au service des structures soutenues	Diffuser une instruction précisant le rôle et le positionnement des RP; renforcer leur formation; animer le réseau	Rentrée 2023
		Renforcer l'animation et le soutien des SGC-D par le niveau régional	Dynamiser et harmoniser l'animation par les SGAR, avec notamment le concours des PFRH. Sur les sujets numériques, mobiliser les SGAMI	Deuxième semestre
		Mettre en place un suivi du degré de satisfaction des services soutenus	Définition par la SDATE, à l'aide de groupes miroirs	Début 2024
		Créer des indicateurs de mesure de la qualité de service des SGC-D		
	Recommandations n°10 Renforcer le positionnement et la reconnaissance des SGC-D et de leur direction au sein de l'administration territoriale de l'Etat	Proposer un cadre type de gouvernance des SGC-D et rappeler le positionnement des SGC-D au sein de l'administration territoriale de l'Etat	Circulaire à destination des préfets	Automne 2023
		Transformer tous les postes de directeurs de SGC-D en emploi DATE	En cours au sein de la DMATES, sous réserve pour les titulaires actuels, de remplir les conditions requises	A partir du 1 ^{er} trimestre 2024
		Valoriser le rôle et les missions des SGC-D auprès des services soutenus par une campagne de communication interne	Travail en cours avec la DICOM du MIOM	Automne 2023

Renforcer la réactivité et l'efficacité des SGC-D dans leurs domaines de compétence.		harmoniser les moyens		
	Recommandations n°4 et n°5 Simplifier le travail des SGC-D en accélérant l'avancée des chantiers de convergence RH et numériques	Relancer les chantiers de convergence RH prioritaires actuellement bloqués	Organisation par la DGAFF, autorité d'arbitrage, de réunions inter-services spécifiques sur les chantiers complexes	A partir de la rentrée 2023
		Prioriser, mieux communiquer et évaluer les avancées des chantiers de convergence sur le terrain (RH, numérique, etc.)	Développer de nouveaux outils: webinaires dédiés, communications régulières, groupes miroir, enquêtes flash, etc.	A partir du 4 ^{ème} trimestre 2023
		Mobilisation d'une mission inter-inspections afin d'élaborer une feuille de route de la convergence des prestations d'action sociale	Rédaction d'une lettre de mission par la DGAFF	Rentrée 2023
		Améliorer la qualité et la réactivité de l'assistance numérique offerte aux agents et consolider le fonctionnement numérique en situation de nomadisme/télétravail	Charte fixant la qualité des prestations et tableau de bord de suivi national. Simplification et rationalisation du déploiement des outils numériques nomades	A partir de septembre 2023
		Mieux identifier les besoins numériques futurs des différents ministères afin d'assurer une cohérence entre l'évolution de l'environnement numérique de travail et les futures applications métiers proposées par les ministères de l'ATE	Groupe de travail intégrant des représentants des DNUM de tous les ministères utilisateurs de l'ATE et des agents de l'ATE. Création d'un référentiel « cadre de cohérence technique » permettant de s'assurer de cette cohérence	1 ^{er} trimestre 2024

Répondre aux enjeux d'attractivité et de qualité de vie au travail que rencontrent les SGC-D	Mesures p. 20 et 21 Rendre plus attractifs les SGC-D et développer les compétences	Travailler sur la « marque employeur » dans le domaine des fonctions support afin d'attirer et de fidéliser les agents	Travail en cours de la DGAFP et appui des PFRH	Début 2024
		Assurer le développement et le suivi des compétences / GPEEC	Travail en cours de la DRH MIOM et appui des PFRH	
		Promouvoir, par une campagne de communication grand public, les métiers de l'ATE	Echanges en cours entre les ministères de l'ATE	
	Recommandations n°8 Améliorer les conditions de travail interne au SGC-D et prévenir les risques psycho-sociaux	Veiller à prendre en compte les sujets relatifs au SGC-D lors des CSA et FS, notamment ceux concernant la santé et la sécurité des agents, à l'aide d'indicateurs de veille sociale spécifiques	Circulaire à destination des préfets	Automne 2023
		Soutenir financièrement les SGC-D dans le lancement de projets de service	A intégrer dans la circulaire sur le fonds de modernisation de l'ATE pour 2024. Solliciter le FTAP	2023 et 2024
		Promouvoir les politiques de QVCT et sensibiliser l'encadrement	A mener avec la DRH du MIOM et les PFRH	A partir de l'automne 2023
Maintenir et renforcer la DMATES dans son rôle de pilotage stratégique des SGC-D et de l'administration territoriale de l'Etat	Recommandation n°6 Pilotage du suivi du plan d'actions par la DMATES et renforcement de la valorisation des SGC-D	Créer un comité de pilotage stratégique présidé par le DMATES et un comité de suivi présidé par le sous-directeur de l'administration territoriale de l'Etat	Organiser des réunions mensuelles du comité de pilotage stratégique	Septembre 2023
		Recruter un Haut-Fonctionnaire en charge du déploiement du plan d'actions	En cours à la DMATES	
		Valoriser les réussites des SGC-D via divers moyens de communication à destination des agents territoriaux	Créer des supports de communication à diffusion régulière: vidéos, articles...	

• **Pour FO/DDI :**

- Ce plan d'action va-t-il sauver le soldat SGCD ? Pas sûr qu'il soit suffisant !!
- Des sujets qui auraient dû être traités il y a trois ans....et des questions qui auraient dû être posées en amont d'une décision dont on mesure aujourd'hui les effets.
- Des chantiers de convergence bloqués mais lesquels? Les organisations prêtes à discuter mais vers des harmonisations vers le haut et non vers le bas. Mais ne nous y trompons pas ! Cela vaut en particulier pour l'Action sociale. Malheureusement, les précédentes réformes ont systématiquement détérioré les conditions de travail des agents avec des outils parfois moins performants, d'où notre scepticisme. Et le chantier de convergence sur la subvention en restauration collective a laissé un goût amer aux agents CCRF de certaines Ddi qui ont dû batailler durant plusieurs mois pour retrouver un niveau équivalent de subventionnement et n'ont pas pu percevoir les sommes perdues durant la « bataille ».
- Des outils imposés aux DDI souvent moins disant générant surcharge de travail et frustrations dans les services : CASPER, Melanie, Libre Office, impossibilité d'avoir des stocks de consommables pour les photocopieurs créant des pénuries dans les services... Les agents des SGCD
- Les référents de proximité : Ils sont considérés comme la pierre angulaire pour remettre de la proximité entre les agents des SGCD et leurs usagers. Oui il est nécessaire de clarifier leur rôle, mais les représentants des agents des DDI doivent avoir leur mot à dire. Attention à ne pas leur demander l'impossible : ils ont un rôle d'interface mais n'ont pas de pouvoir hiérarchique. En d'autres termes, ils ne pourront pas « faire », mais « encourager à faire ».
- Les missions socle : Des missions ont disparu dans certains départements (Accueil – Formation....) Il faut que les SGC continue à les assurer... sans avoir recours à des prestataires privés !
- Formation aux outils : c'est important aujourd'hui pour les agents des DDI...et utile pour ceux des SGCD si les sollicitations peuvent être limitées.

- Sur la gouvernance : Des guides de bonnes pratiques oui mais quand on sait que certains préfets ne suivent pas les directives des ministres, on peut se poser la question de leur portée. Les directeurs de DDI ont une autorité fonctionnelle sur les SGCD, il est important de le rappeler.
- Emplois DATE généralisés pour les directeurs de SGCD : la fonction publique de statut une nouvelle fois réduite...et attention à ne pas bloquer les possibilités de recrutements notamment dans les départements les moins attractifs ! Des départements risquent de se retrouver sans candidats.
- Focus sur le niveau local : pour FO il est clair que les instances locales représentatives des DDI doivent être consultées sur la déclinaison du plan d'action.
- Distance, nombre de sites doivent être pris en compte pour la prise en compte pour déterminer les effectifs des SGCD qui ne sauraient se limiter à un ratio uniquement basé sur le nombre d'utilisateurs.
- Le dialogue social : A quel moment la participation tant au niveau national ou local se fera-t-elle ? Un bon dialogue social est nécessaire. Ce plan d'action nous est présenté à posteriori.
- Il y a des priorités dans ce plan d'action à traiter en premier, il y a des choses plus importantes que d'autres.
- Calendrier du plan d'action : 4 mois est-ce faisable ?
- RPS : Prise en compte pour les agents des SGCD mais non prise en compte pour les agents des DDI (exemple contractuels non payés, non réponses aux demandes des agents). C'est une priorité absolue.

Réponse de l'administration :

- Chantier de convergence : Un engagement à poursuivre et accélérer ce travail en interministériel.
 - Les ministères semblent concernés par la mise en place de ce plan d'action afin de s'appuyer sur des SGCD qui fonctionnent.
 - Animation du réseau des référents de proximité : C'est intéressant et les ministères devront y être associés. C'est un sujet porté avec force par les ministères et des appuis régionaux des ministères est également possible.
 - Le dialogue social informel DDI/Préfecture a son utilité, mais la consultation formelle de leurs instances représentatives reste obligatoire.
 - Il y a un travail à effectuer sur le référent de proximité. Il y a deux choses : référents de proximité près du responsable hiérarchique et le gestionnaire de proximité qui est lui rattaché au SGCD.
 - Fonctions de soutien : Les SGCD, les SGAR, les SGAMI, Il y a des chaînes métier à valoriser. (formations, animations) au même titre que les directions régionales.
 - Casper : un remplacement à prévoir mais cela prendra du temps ?
- Le SG sera sur le terrain pour accompagner ce plan d'action. C'est un plan de l'ATE et non pas un plan pour les SGCD.

FO y sera aussi au travers de l'ensemble de ses représentants en DDI !