

JANVIER - FÉVRIER - MARS 2022

LE BULLETIN FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

INFO PREF

TRIMESTRIEL

171

DANS CE NUMÉRO :

- LES RÉFORMES EN COURS
- LES PERSONNELS DES SERVICES TECHNIQUES
- L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**SOYONS EXTRAORDINAIRES
« ENSEMBLE »,
plutôt qu'ordinaires séparément**



FO PRÉFECTURES
ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le 1er février 2022, par messagerie, nous avons eu le regret de vous annoncer le décès de notre camarade et ami, Pierre HOULIER âgé de 96 ans .

Pierre a milité pour FO tout au long de sa vie d'actif et mais aussi de retraité. Il fut Secrétaire Général du syndicat national FORCE OUVRIERE des préfectures du 10 juin 1962 au 11 juin 1965.

Notre syndicat a adressé un message de condoléances à sa famille, au nom de l'ensemble des adhérents actifs et retraités, en rappelant son militantisme et son engagement sans faille à la défense de nos valeurs républicaines.

Le 28 avril 2015, lors d'un déplacement de notre syndicat à RENNES, les camarades présents lui avaient rendu un hommage pour son exemplarité de militantisme. Nous pensons à lui..



Christine MAROT, Marie-Line MISTRETTA et Bruno LANDRI ont à cette occasion rencontré la section et rendu hommage à Pierre HOULIER (à gauche sur la photo) pour son dévouement à FO durant toutes ces années. Une partie de la section nationale des retraités a tenu à être présente pour la remise de la médaille.

BULLETIN D'ADHÉSION



**BULLETIN À REMETTRE À
VOTRE SECRÉTAIRE DE SECTION
OU À RETOURNER À : FO
PRÉFECTURES ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR :
11 rue des Saussaies - 75008
PARIS**

Les cotisations versées aux organisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 66% des sommes versées ou à un crédit d'impôt pour les non imposables (sauf imposition frais réels)

NOM : _____

PRÉNOM : _____

GRADE : _____

INDICE : _____

AFFECTATION : _____

E-MAIL : _____

TÉLÉPHONE : _____

**déclare vouloir adhérer au Syndicat National
F.O. Préfectures et des Services du Ministère de
l'Intérieur**

Fait à : _____ Le _____

SIGNATURE :

**Syndicat National FORCE OUVRIERE
des Personnels de Préfecture
et des Services du Ministère de l'Intérieur**

Secrétariat Général :

13, rue Cambacérès immeuble Lamartine - 75008 PARIS

Adresse postale :

11 rue des Saussaies - 75008 PARIS

Tél. : 01 40 07 62 91 (ou 62 92, ou 62 93)

Fax : 01 40 07 10 22

E-mail : fo-prefectures@interieur.gouv.fr

Site intranet : <http://fo-prefectures.ext.mi>

Site internet : www.fo-prefectures.com

Directeur de la publication : Christine MAROT

Rédacteur en chef : Romuald DELIENCOURT

N° commission paritaire : CPPAP 0325 S 07569

N° ISSN : 0154-7895

Bulletin n°171 - Trimestriel
Janvier - Février - Mars 2022
Dépôt légal : 1er trimestre 2022
Imprimerie Iropa Rouen
02 32 81 30 60

ÉDITO

Mes chers camarades,

Les années se suivent, chacune avec son lot de surprise ... Nous pensions avoir tourné la page de l'épisode « COVID 19 », nous voilà désormais impactés indirectement par le conflit russo-ukrainien. Cette situation de guerre en Europe, à vol d'oiseau de notre pays, touche économiquement les familles françaises. Nous avons une pensée pour le peuple ukrainien qui doit se battre seul pour garder sa liberté face à l'occupant.

Cette forte vague d'inflation vient s'ajouter à une situation déjà bien compliquée dans notre pays. N'oublions pas la crise des gilets jaunes. N'oublions pas aussi que contrairement à ce que certains peuvent penser, les fonctionnaires ne sont pas du tout épargnés par ces augmentations du coût de la vie.

Que dire de cet article fort intéressant dans le parisien, qui annonçait en février dernier, la chute du nombre de candidats présents aux concours de l'Etat par 4 en moins de 25 ans ... Quelle est la cause de cette « déroute » d'attractivité ? Constat étonnant au vu des « mesurette » sectorielles, ciblées, déployées par brassées et brassées de communication de la part de l'Etat et en particulier du ministère de l'Intérieur. En réalité, la faible rémunération générale des fonctionnaires ne serait-elle donc pas le seul réel facteur de cette désaffection.

Rappelez-vous, chers camarades, l'automne dernier, lorsque le ministère de la fonction publique est obligé en catastrophe de réévaluer les salaires de nos collègues de catégorie C, afin d'éviter qu'ils se retrouvent sous le SMIC !

Si, de prime abord, on peut se féliciter de cette réaction gouvernementale, il n'en demeure pas moins qu'en regardant de plus près, beaucoup de collègues se retrouvent de plus en plus en difficulté avec le maintien du gel du point d'indice qui n'a que trop duré.

La grille indiciaire 2022 le prouve. En effet, un adjoint administratif issu d'un recrutement sans concours commence sa carrière à l'indice majoré 340, alors qu'un secrétaire administratif recruté par concours commence à l'indice majoré 343. Cela démontre le peu d'écart entre un catégorie C et un catégorie B en début de grade. Cette situation ubuesque s'explique par la volonté du ministère de la transformation de la fonction publique de tasser les grilles indiciaires. Ainsi, en réévaluant la grille des adjoints, et les 6 premiers échelons de l'adjoint principal de 2ème classe. Un agent avec quelques années d'ancienneté a déjà rattrapé les plus anciens qui eux n'ont pas bénéficié de revalorisation depuis des années. **Il devient urgent que le gouvernement mène une réelle politique cohérente de rémunération en faveur de l'ensemble des fonctionnaires et non des solutions d'urgence qui ne font que créer de l'iniquité entre fonctionnaires.**

Le ministère de l'Intérieur pourrait demander à revoir ces grilles et lui-même instaurer une augmentation salariale via l'IFSE ou du CIA dans le cadre du RIFSEEP. Ne nous trompons pas, le ministère préfère mettre ses moyens budgétaires et humains dans le Beauvau de la Sécurité... Par contre, périmètre Secrétariat Général, on devra se contenter d'une légère augmentation de l'IFSE commandé par la DGAFP pour la convergence des rémunérations. Et en plus, cette « petite attention » ne concerne uniquement les catégories A et B administratives. Rien pour les collègues de la catégorie C, rien pour les collègues Techniques, SIC, ni même de la filière sociale...

Certains syndicats vont peut-être se satisfaire de ces quelques euros, ce n'est pas le cas de notre syndicat qui voit au quotidien cette baisse du pouvoir d'achat de nos collègues.

Il est de notre rôle, de faire remonter au ministère ces difficultés que rencontrent nos collègues en terme de pouvoir d'achat. N'est-il pas opportun de revoir une vraie politique des ressources humaines pour les 26 000 fonctionnaires qui œuvrent au quotidien dans les préfectures, les sous-préfectures, les SGCD et les SGAMI et qui sont toujours le dernier recours pour faire face sans préparation et sans remerciements à toutes les crises qui se succèdent depuis plus de deux ans ;

Notre syndicat restera comme le dit notre confédération, le syndicat de la fiche de paie, plus aujourd'hui qu'hier, le pouvoir d'achat de nos collègues est une priorité.

Bien amicalement,
Christine MAROT, Secrétaire générale





L'ADMINISTRATION NUMÉRIQUE POUR LES ÉTRANGERS EN FRANCE (ANEF)

Lors du dernier Comité Technique Spécial des Préfectures, notre syndicat a souhaité refaire un point sur l'application de l'ANEF au sein des services « Séjour » dans les préfectures.

Cette démarche continue, au quotidien, à compliquer la vie des collègues et également celle des usagers.

Depuis mai 2021, les blocages se multiplient, persistent ou réapparaissent, au point de devenir récurrents et de nuire à la fluidité du traitement des demandes des usagers, ce qui affecte de façon significative les délais d'instruction.

Les dysfonctionnements techniques de l'ANEF concernent tant le portail « Préfecture » que celui des usagers.

Le problème des demandes de complément de pièces justificatives adressées aux usagers, déjà rencontré à l'été 2021, réapparaît. Suite au dépôt par l'utilisateur de la pièce manquante demandée par l'administration, un dysfonctionnement rend impossible la visualisation de ce document, empêchant l'instruction des dossiers qui doivent à nouveau être clôturés. Ainsi, l'utilisateur est invité à déposer le complément sur l'appliquet, alors qu'il l'a déjà fait quelques mois auparavant.

Le dysfonctionnement relatif au pays de naissance (certains titres fabriqués ne mentionnent pas le bon pays de naissance) est toujours d'actualité. Ce problème survient de manière aléatoire.

L'appliquet peut bloquer un dossier déposé alors que la décision a été prise en compte dans l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF). Ainsi, l'utilisateur ne reçoit pas l'attestation de décision favorable. Le dossier doit alors être clôturé sans qu'il ne soit possible de délivrer une attestation de prolongation d'instruction.

Enfin, les services signalent des incidents récurrents sur le réseau, au niveau de l'administration centrale, ralentissant le portail au point d'empêcher, pendant plusieurs heures, l'instruction des demandes.

Ces difficultés quotidiennes ont désormais une incidence sur la motivation des agents et provoquent une dégradation significative des conditions de travail, mais aussi une dégradation du service rendu aux usagers, dont certains se retrouvent en grande difficulté avec un risque de perdre leur emploi, par exemple.



Notre syndicat rappelle qu'il serait intéressant que l'utilisateur puisse suivre en temps réel l'état d'avancement de sa demande de titre de séjour déposée sur l'appliquet. Il nous paraît également indispensable que les vérifications sécuritaires complémentaires, nécessaires à la prise de décision, soient tracées et enregistrées.

De même, sur les prises d'empreintes au moment de la délivrance du titre de séjour, il est anormal qu'un usager convoqué pour la remise de son titre, soit lésé et obligé de revenir un autre jour car le logiciel de prise d'empreintes dysfonctionne. Ces situations créent régulièrement des tensions avec les agents de guichet.

Notre syndicat rappelle l'importance de la formation des agents. Le système dit « en cascade » que nous avons dénoncé (1 agent suit la formation officielle qu'il est ensuite chargé de transmettre à ses collègues) ; actuellement mis en place par la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF), sur commande de la direction générale des étrangers en France (DGEF) ; n'est pas adapté à une réforme aussi importante. Nous jugeons que l'ensemble des agents doit être formé directement par un formateur sur site, et non par ses propres collègues.

Notre syndicat continue de suivre le dossier de l'ANEF. Nous resterons vigilants lors de l'intégration du titre de séjour « Vie privée et familiale dans l'ANEF », à l'automne 2022.

ANEF





LES RÉFORMES EN COURS

SGCD, DÉMÉTROPOLISATION, INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Suivi des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)

Depuis la création des SGCD, le 1er janvier 2021, FO a alerté le ministère de l'Intérieur (MI), à de multiples reprises, sur les graves difficultés rencontrées dans le mode fonctionnement et l'organisation de leurs services. En dépit des 29 actions de « soutien » lancées par le MI à la mi-octobre 2021, il est constaté que, sur les 16 actions à réaliser par les services centraux avant fin 2021, aucune action n'a été finalisée dans les temps.

FO a relevé qu'un fait est sûr : tous les indicateurs existants (baromètre social, étude d'attractivité, heures réellement travaillées, etc) sont « rouge écarlate ». Les SGCD, sous-dotés en effectifs, sont pris de toutes parts par les prétentions exorbitantes des directions départementales interministérielles (DDI), et de certains membres du corps préfectoral qui ne veulent pas comprendre la complexité de la situation et se complaisent à « claquer des doigts » pour voir satisfait le moindre de leurs désirs.

FO dénonce l'absence de soutien réel des personnels par leur hiérarchie et leur « surexploitation » à travers des heures écrêtées non rémunérées.

FO demande au MI de limiter les contraintes et pressions exercées vis-à-vis des SGCD, tant que les moyens nécessaires ne seront pas mis à niveau, tout en prenant en charge les heures travaillées écrêtées qui dépassent, en calcul cumulé, plusieurs dizaines de milliers de jours.

Il en va de l'intégrité psychologique et physique des personnels, avec un risque majeur de passage à l'acte regrettable.

Démétropolisation des services centraux du ministère de l'intérieur

Avant tout, il convient d'expliquer le vrai sens du terme « démétropolisation » : il ne s'agit pas moins que d'une « restructuration » ou « délocalisation de services ».

Le ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin, a réceptionné, depuis le 15 octobre 2021, les candidatures des communes "désireuses" d'accueillir les services centraux actuellement localisés en Île-de-France ou dans les métropoles régionales.

La politique de « démétropolisation » répond à plusieurs objectifs :

- ✓ renforcer l'ancrage territorial du ministère de l'intérieur et sa proximité avec les citoyens ;
- ✓ diminuer l'empreinte immobilière du ministère en Île-de-France et dans les métropoles régionales ;
- ✓ améliorer la qualité de vie au travail des agents des services centraux et répondre à leur aspiration à une implantation hors de l'Île-de-France ;
- ✓ utiliser les possibilités du travail à distance.

Ce mouvement permettra également de :

- ✓ rationaliser l'implantation territoriale des services du ministère, en valorisant les capacités d'accueil disponibles et les fonctions-support existantes ;
- ✓ porter un projet managérial avec une plus grande interaction entre les services centraux délocalisés et les échelons territoriaux.

Services à accueillir

Toutes les directions générales du ministère sont concernées.

Effectifs concernés

Le mouvement de relocalisation concerne 1 500 emplois sur l'ensemble du champ ministériel.

Afin de garantir la continuité et la qualité des missions, il est envisagé de constituer des services de 15 à 230 agents par ville d'implantation. Une même commune pourra accueillir plusieurs services.

Calendrier

Les transferts s'opéreront progressivement sur les années 2022 à 2025.

La première communication sur cette campagne de délocalisation concerne la ville de Montpellier, afin d'accueillir la direction centrale du recrutement et de la formation de la Police Nationale (DCRFPN).

Point sur la cartographie des comités sociaux d'administration (CSA) (application au 1er janvier 2023) et mise en œuvre des formations spécialisées (FS) pour le périmètre secrétariat général du MI

- ✓ Création, à l'échelon national, d'un CSA dédié aux préfectures et aux SGCD, successeur du comité technique spécial des préfectures (CTSP), à périmètre identique (effectifs préfectures + SGCD).
- ✓ Création, à l'échelon départemental, d'un CSA par préfecture (effectifs préfecture + SGCD), en lieu et place des CT locaux.
- ✓ Pour le volet hygiène, santé et sécurité au travail, chaque CSA disposera d'une formation spécialisée (FS) qui remplacera l'actuel comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local (CHSCT). Cela fait suite à la demande exclusive de FO, acceptée par le MI, pour que, contrairement à la législation applicable, toutes les préfectures de moins de 200 agents puissent avoir une FS).
- ✓ Le nombre de représentants titulaires en FS est identique au nombre de représentants titulaires en CSA.
- ✓ Les titulaires de la FS sont choisis, par les organisations syndicales (OS), parmi les titulaires ou suppléants du CSA. Seuls les suppléants de la FS peuvent être librement choisis parmi des non-représentants des OS au CSA.

SCOOP DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ! NOUVELLE SOUS-PRÉFECTURE EN GUYANE, À SAINT-GEORGES DE L'OYAPOCK !

Alors qu'aucune information n'avait fuité, le 18 janvier 2022, dans le cadre d'un déplacement en Guyane, le ministre des Outre-mer a annoncé l'ouverture, en accord avec le ministre de l'Intérieur (MI), d'une nouvelle sous-préfecture à Saint-Georges de l'Oyapock, qui sera opérationnelle dans le courant de l'année 2022.

Ce qui est cocasse, c'est que c'est FO Préfectures et des services du MI qui a informé les services du secrétariat général du MI de cette bonne nouvelle. Ceci est une fois de plus la preuve que la communication descendante au sein du MI (comme ascendante dans d'autres situations...) n'est pas un automatisme managérial... au point de mettre en défaut tous les services du MI qui attendaient l'autorisation officielle pour communiquer cette information aux organisations syndicales de l'administration territoriale de l'Etat. Peine perdue pour tout le monde !

La veille quotidienne de notre syndicat, sur les réseaux sociaux et les sites internet ministériels, a levé un « drôle de lièvre ».

Merci au ministre de l'Outre-mer et au ministre de l'Intérieur pour cette annonce soit-disant « TOP SECRET » !!

A la demande exclusive de notre syndicat, le projet de création de cette nouvelle sous-préfecture a été présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial des

préfectures (CHSCT-SP) du 1er février 2022, et au comité technique spécial des préfectures (CTSP) du 10 février 2022.

Jusqu'à présent, la Guyane, territoire grand comme la région Nouvelle-Aquitaine, était divisée en deux arrondissements : l'Est et l'Ouest. Seul le sous-préfet de l'arrondissement de l'Ouest était basé dans une sous-préfecture de plein exercice, à Saint-Laurent du Maroni.

Placée à un carrefour stratégique à la frontière avec le Brésil, la nouvelle sous-préfecture de Saint-Georges de l'Oyapock permettra d'équilibrer la présence des services de l'État sur le territoire et de prendre en compte les multiples enjeux de cet espace frontalier. Cette nouvelle sous-préfecture constituera non seulement un « poste avancé » de l'État pour accroître et approfondir la coopération avec le Brésil (relations transfrontalières avec les autorités de l'Amapa, état fédéré du Brésil). Elle sera également chargée de coordonner l'action de l'État en matière de lutte contre l'immigration illégale et de sécurité des personnes et des biens. La sous-préfecture pilotera enfin la « pirogue France-Services ». Labellisé par l'agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) en novembre 2020, ce service a pour but de faciliter l'accès des populations vivant le long du fleuve aux services publics essentiels.

FO se félicite toujours d'une création de sous-préfecture. Cela démontre l'importance de l'action publique de proximité menée par les préfectures et sous-préfectures.

Lors de la tenue des deux instances précitées, FO s'est déclaré très vigilant aux conditions :

- ✓ d'installation de cette nouvelle structure,
- ✓ de sécurité du site (étude préalable par le service du haut fonctionnaire de défense - SHFD),
- ✓ d'ouverture et de mise en ligne des postes à pourvoir,
- ✓ d'affectation des personnels,
- ✓ de création de leur nouveau cadre de travail,
- ✓ de logement et/ou de déplacements domicile/travail.




GUYANE



LE «TOUT-EN-UN»

ENTRETIEN PROFESSIONNEL POUR L'ANNÉE 2021

Références : Instruction du 23/12/2021

CALENDRIER DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

- ✓ A faire au plus tard le 31 mars 2022 pour tous les personnels des préfectures, sous-préfectures, SGCD, SGAMI.
- ✓ A faire au plus tard le 30 avril 2022 pour les personnels du service social.

QUI EST L'ÉVALUATEUR DE L'AGENT ?

Le seul évaluateur est obligatoirement le supérieur hiérarchique direct (le N+1 et pas le N+2) = celui qui donne quotidiennement les instructions de travail à l'évalué et dont l'évalué dépend au moment de la campagne d'évaluation.

PS : En cas de changement d'affectation fonctionnelle ou géographique en année N-1 (année de référence pour l'EP) ou en cas de changement de supérieur hiérarchique, deux cas de figure se présentent :

- ✓ Soit l'ancien supérieur hiérarchique reçoit l'agent pour conduire l'EP sur les résultats de l'année N-1. Et le nouveau supérieur hiérarchique reçoit l'agent pour établir avec lui les objectifs et ses besoins en formation pour l'année N. Il y aura donc deux rapports d'EP pour l'agent.
- ✓ Soit seul le nouveau supérieur hiérarchique conduit l'EP avec la partie « 1-Résultats professionnels » remplie par l'ancien supérieur hiérarchique. Inscrire dans l'EP ce cas de figure.

L'EP ne peut être conduit que par un seul supérieur hiérarchique.

Le supérieur hiérarchique direct (évaluateur) doit avoir suivi au préalable la formation de conduite d'EP. Chaque agent a droit aussi à une formation à l'EP.

QUI EST CONCERNÉ OBLIGATOIREMENT PAR L'EP ?

- ✓ Tout fonctionnaire titulaire des préfectures, sous-préfectures, SGCD, SGAMI.
- ✓ Tout personnel non titulaire recruté pour un contrat à durée déterminée de plus d'un an.
- ✓ Tout agent contractuel dit « berkanien ».
- ✓ Tout ouvrier d'État.
- ✓ Tout agent du ministère de l'Intérieur mis à disposition d'une autre administration.

Pour les fonctionnaires stagiaires, seuls un rapport de stage de mi-parcours et un rapport de fin de stage doivent être établis et transmis au service RH local.

OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (entre l'évaluateur et l'évalué)

- ✓ Faire le point sur les résultats professionnels.
- ✓ Faire le point sur la réalisation des objectifs et de la manière de servir de l'évalué.
- ✓ Faire le point sur les acquis de l'expérience professionnelle et sur les conditions d'exercice des fonctions.
- ✓ Faire le point sur les besoins en formation et les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité pour l'année en cours (2022).

COMMENT SE PRÉPARE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

✓ **8 jours** avant la date de l'entretien professionnel, l'évaluateur doit transmettre **obligatoirement la fiche d'entretien** (pour remplir à l'avance les rubriques pertinentes) et **la fiche de poste de l'évalué**. La transmission par voie électronique permet un meilleur suivi des échanges et de leur datation.

Si toutes les conditions de formalisme sont respectées, comme décrites dans le paragraphe ci-dessus, et que l'évalué refuse de participer à l'EP, ce dernier sera réalisé unilatéralement par le supérieur hiérarchique. Dans cas, l'évalué s'expose à une sanction disciplinaire (manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique).

Si votre supérieur hiérarchique direct ne vous propose pas de date d'EP d'ici fin février 2022, N'ATTENDEZ PAS, PRENEZ L'INITIATIVE ! Demandez-lui, par voie électronique, de vous fixer une date d'EP. Une réponse de sa part doit se faire également par voie électronique (similitude des formes).

UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL SE PRÉPARE SÉRIEUSEMENT...

Il est la base d'une « gouvernance respectueuse ».

Avant de lancer la campagne d'évaluation de son équipe, l'évaluateur doit avoir eu connaissance de ses propres objectifs pour l'année 2022, lors de son propre EP. Avant de passer aux EP individuels de ses collaborateurs, l'évaluateur, dans un souci de « bonne gouvernance » devrait présenter à son équipe les objectifs qu'il pense fixer. Cet échange multilatéral permettrait d'affiner les objectifs, les moyens de mise en œuvre et les échéances, en adéquation avec les contraintes et les atouts de l'équipe (effectifs, temps travaillé, équipements de travail et formations à demander). Une fois cela acté, la campagne d'EP peut débuter.

Pendant les 8 jours qui précèdent l'EP :

L'évalué doit obtenir, en accord avec l'évaluateur (son supérieur hiérarchique direct), l'octroi d'une plage horaire

de travail pour pouvoir préparer correctement son EP.

Il doit rédiger et annoter le modèle de fiche d'EP, principalement les parties suivantes : Résultats professionnels, Expérience professionnelle, Entretien de formation et Perspectives d'évolution professionnelle de l'agent. Il doit réexaminer sa fiche de poste, au besoin en intégrant les modifications de missions (en plus et en moins) intervenues en cours d'année 2021, les missions télétravaillables, voire modifier l'intitulé du poste.

L'évaluateur, de son côté, prépare les 7 rubriques des fiches d'EP de chaque agent évalué, en intégrant ses propositions d'objectifs personnalisés, en lien avec les objectifs projetés pour son équipe ; et en accord avec ceux définis préalablement avec son propre supérieur hiérarchique direct.

Les objectifs fixés par le supérieur hiérarchique doivent être atteignables et réalisables, au mieux sur une année. Cela signifie que chaque objectif, de service, puis individuel, propre à chaque agent évalué, doit définir les moyens humains et matériels (équipements, formations préalables, organisation du service, télétravail, etc) en concordance avec les contraintes de chaque agent (temps partiel, notamment). Les moyens mis à la disposition de l'agent doivent lui permettre d'atteindre les objectifs fixés.

COMMENT SE CONDUIT L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

✓ L'EP doit se réaliser dans une ambiance ouverte et « positive », uniquement en bilatéral entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent évalué. Il dure en moyenne 1 heure.

✓ L'EP doit se tenir dans un lieu garantissant la confidentialité afin de n'être pas dérangé pendant l'EP.

Si, le jour de l'EP, vous constatez la présence d'une tierce personne et/ou si l'évaluateur n'est pas votre supérieur hiérarchique DIRECT, la tenue de l'EP n'est pas possible. S'il se tient tout de même, le rapport de l'EP doit faire l'objet d'un recours.

Lors de l'entretien professionnel, porter une attention toute particulière sur les points suivants :

✓ Vérifier le positionnement des croix dans les colonnes correspondant aux capacités professionnelles, savoir-être et éventuellement, aptitude au management (pour les encadrants).

✓ Si le supérieur hiérarchique propose l'agent à l'avancement, il faut être attentif aux points suivants :

- Atteinte de tous les objectifs (si un objectif n'a pu être atteint pour une raison externe et involontaire de l'agent, cochez la case « Sans Objet ».

- Disposition des croix dans les bonnes colonnes sur la « Manière de servir de l'agent ».

- Appréciations générales sur la valeur professionnelle de l'agent : il est préférable que l'appréciation suivante soit sélectionnée « Agent présentant un potentiel lui permettant dès à présent d'accéder à des responsabilités supérieures ».

✓ Lors des propositions d'avancements, les représentants du



personnel et l'administration prennent en considération les trois derniers entretiens professionnels.

UNE FOIS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL TERMINÉ (Ordre de visas et de signatures de l'entretien professionnel) :

✓ Le supérieur hiérarchique direct ayant conduit l'entretien signe l'EP

✓ L'évalué inscrit ses observations éventuelles sur la conduite de l'entretien et les appréciations portées par le N+1

✓ L'autorité hiérarchique (N+2) signe l'EP et ajoute éventuellement ses observations éventuelles

✓ Pour finir, l'évalué appose sa signature (la signature vaut notification et fait courir les délais de recours)

RECOURS (Révision d'une partie ou de la totalité du compte-rendu de l'entretien)

Ces voies de recours sont précisées par l'arrêté du 11 janvier 2013 relatif à l'entretien professionnel de certains personnels du ministère de l'intérieur :

✓ Recours hiérarchique (dans les 15 jours francs après notification). L'autorité hiérarchique dispose de 15 jours pour notifier sa réponse à l'agent.

✓ Recours devant la CAP (attention : ce recours ne peut être présenté que si un recours hiérarchique a été préalablement effectué. Il doit être présenté dans le délai d'1 mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique)

✓ Recours contentieux auprès du tribunal administratif

EN CAS DE QUESTIONNEMENT OU D'IRRÉGULARITÉS CONSTATÉES DANS VOTRE EP, CONTACTEZ VOTRE SECRETAIRE DE SECTION FO PREFECTURES ET SMI

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



LES PERSONNELS DES SERVICES TECHNIQUES

Acteurs dans l'ombre, souvent oubliés, les personnels des services techniques sont essentiels au bon fonctionnement des services, aussi bien en administration centrale que dans les administrations territoriales. Polyvalents, débrouillards, à l'écoute des besoins de leurs collègues et de la hiérarchie, ils demeurent indispensables et doivent être mis en avant.

Leurs conditions de travail sont régies par le Règlement d'emploi des personnels techniques et de service en préfectures et sous-préfectures (REPTS) qui date du 23 juin 2011.

Au regard des profonds changements qu'a subi l'administration, FO Préfectures et SMI a demandé, à maintes reprises depuis 3 ans en comité technique ministériel, une révision générale de ce règlement vieillissant.

À ce jour, l'administration centrale n'en fait pas une priorité alors qu'elle nous ressasse sans arrêt que le ministère de l'Intérieur veille aux conditions de travail de ses agents. Les agents techniques n'en font-ils pas partie ? Le ministère de l'Intérieur a tout de même fini par annoncer qu'une mise à jour interviendrait au 1er semestre 2022...

FO Préfectures et SMI ne lâchera pas ! Il est impératif de réviser de toute urgence ce règlement obsolète afin de donner de meilleures conditions de travail à nos collègues des services techniques.

LES GARDIENS ET LES CONCIERGES

D'une manière générale, la tâche principale des gardiens et concierges consiste à assurer une surveillance générale des bâtiments (hôtel préfectoraux, bureaux et annexes), avec l'ouverture et la fermeture des locaux ; et à veiller au bon fonctionnement des systèmes d'alarme et de sécurité.

Leur tâche peut cependant varier selon qu'ils disposent ou non d'un logement de fonction, selon qu'ils sont en fonction dans les résidences ou dans les bureaux, et selon qu'ils sont affectés en préfecture ou en sous-préfecture.

Au-delà de leur mission générale de surveillance, ils peuvent être chargés d'entretien courant, de fonctions d'accueil, de la distribution du courrier, ainsi que concourir à l'organisation et au déroulement de réceptions officielles.

A titre exceptionnel, ils peuvent participer au bon ordre des locaux et des espaces verts.

Différences entre mission générale de gardiennage et temps de travail effectif :

Au regard de la particularité des missions dont ils ont la charge, il faut distinguer le temps de mission de gardiennage du temps de travail effectif :

La mission générale de gardiennage consiste à assurer la protection des biens et des personnes, notamment par la gestion des alarmes et l'organisation de rondes; et à contribuer à la continuité du service public, notamment par l'ouverture et la fermeture des locaux, le basculement des lignes téléphoniques vers le standard, l'accueil des visiteurs.

Les tâches qui entrent dans le temps de travail effectif recouvrent celles liées à l'entretien courant du patrimoine ; et à l'accomplissement de fonctions logistiques, notamment la distribution du courrier, la conduite automobile, le pré-accueil, le standard (de jour, à l'exception du week-end) et la manutention.

L'accomplissement de ces deux types de mission implique que les gardiens et concierges restent disponibles pendant toute la durée du temps de présence quotidien, tel que fixé dans le régime de travail.

Régime de travail des gardiens et concierges :

3 situations sont encadrées par le REPTS :

Concierges et gardiens exerçant leurs fonctions principalement de nuit et disposant d'un logement de fonction :

✓ les temps de présence et de service effectif des gardiens et concierges sont de 2544 heures de gardiennage et de 855



heures de travail effectif par an et par agent sur une base de 212 jours. Leur journée de travail comprend 12 heures de temps de présence et 4 heures de temps de travail effectif quotidien.

Gardiens et concierges exerçant leurs fonctions principalement de jour et disposant d'un logement de fonction :

✓ les temps de présence et de service effectif des gardiens et concierges sont de 1272 heures de gardiennage et de 1 279 heures de travail effectif par an et par agent sur une base de 212 jours. Le temps de présence quotidien de 12 heures comporte 6 heures de travail effectif.

Gardiens et concierges non logés exerçant de jour :

✓ les temps de présence et de travail effectif des gardiens et concierges sont de 638 heures de gardiennage et de 1491 heures de travail effectif par an et par agent sur une base de 212 jours. Le temps de présence quotidien de 10 heures comporte 7 heures de travail effectif.

Les conditions de logement et de travail :

Les gardiens et concierges se voient, sauf exception, attribuer un logement, principalement sous le régime de la nécessité absolue de service, sur le lieu-même ou à proximité du lieu de travail, permettant ainsi une intervention rapide.

Dans le cas où l'autorité hiérarchique l'estime nécessaire, et après avoir recueilli l'accord du titulaire du poste, le logement de fonction est occupé partiellement ou totalement par le remplaçant.

Les gardiens et concierges attributaires d'un logement par nécessité absolue de service peuvent, sans compensation, être placés sous le régime de l'astreinte dans la limite de deux samedis et dimanches consécutifs par mois.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées, dès lors que les agents exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, aux fonctionnaires de catégorie C ou B. Ces indemnités sont prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

L'arrêté du 23 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires servies à certaines catégories de personnel du ministère de l'intérieur mentionne la liste des fonctions permettant de percevoir l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Sont concernés, dans les services de préfectures, des sous-préfectures et des services territoriaux :

- ✓ Personnels chargés de participer aux opérations relevant de la défense et de la sécurité civiles.
- ✓ Personnels des résidences des membres du corps préfectoral.
- ✓ Personnels chargés de la délivrance de titres.
- ✓ Agents chargés d'assister les personnels participant à la coordination ou à la conduite des services chargés de mener des opérations de police.

✓ Agents chargés de participer à l'accomplissement des actes juridiques urgents.

✓ Personnels ouvriers chargés de l'entretien, personnels des services techniques, huissiers.

✓ Personnels chargés de la réalisation de tâches liées à la fonction de représentation de l'État et à l'organisation de visites ministérielles.

✓ Personnels chargés d'assurer le fonctionnement des liaisons gouvernementales et des systèmes d'information et de communication du ministère.

✓ Personnels n'appartenant pas aux corps de conducteur automobile ou chef de garage et chargés de la conduite de véhicules automobiles.

✓ Secrétariats des membres du corps préfectoral.

L'article 2 de l'arrêté du 4 octobre 2002 fixant les montants de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux agents du corps de conducteurs automobiles et chefs de garage mentionne :

En application de l'article 3 du décret du 4 octobre 2002 susvisé, les montants de l'heure supplémentaire effectivement accomplie sont fixés ainsi qu'il suit :

11 euros l'heure entre 7 heures et 22 heures ;

20 euros l'heure entre 22 heures et 7 heures et dimanches et jours fériés.

FO PREFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTERE DE L'INTERIEUR REVENDIQUE UNE AUGMENTATION DU MONTANT DE L'HEURE POUR LES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES. CES TAUX ONT 20 ANS D'EXISTENCE SANS AUCUNE REVALORISATION....

En ce qui concerne **l'habillement**, le RPTS ne fixe pas le montant des dotations à respecter pour chaque agent, ni même les modalités d'attribution. Il stipule, laconiquement, que les huissiers, personnels de résidence et conducteurs automobiles sont astreints, « dans des conditions précisées localement », au port d'une tenue uniforme « dont la fourniture incombe à l'administration ».

Ainsi, de grandes disparités existent sur le territoire.

A titre d'exemple, dans certaines préfectures, le montant des dotations est voté en CT et mentionné dans le règlement intérieur, alors que dans d'autres, il est fixé par l'administration, sans aucune consultation.

Les montants de dotation annuelle constatés peuvent donc passer du simple au double, voire au triple selon la préfecture d'affectation (chauffeurs : de 300 € à 800 € ; personnel de résidence : de 150 € à 450 €). À cela s'ajoutent les frais d'entretien, souvent à la charge des agents.



Suite à ces deux années de crise sanitaire, la section FO préfectures et des services du MI des Deux-Sèvres (79) a été bouleversée par des changements, notamment le départ en retraite de la secrétaire historique de la section.

Actuellement, le bureau de la section compte quatre membres : Thomas, secrétaire ; Philippe, secrétaire adjoint ; Stéphane, trésorier et Natacha, trésorière adjointe.

Nous avons pour objectif de relancer et de redynamiser la section afin de rassembler les collègues autour de notre action, tout en étant leur porte-parole. Notre volonté est d'être disponibles afin de répondre à leurs interrogations, de leur apporter notre soutien dans les situations délicates, ou tout simplement de diffuser les informations.

Notre action syndicale se veut positive et constructive, afin que chacun puisse réaliser ses missions en toute sérénité.

Le bureau national remercie toute l'équipe de la section FO préfectures et des services du MI des Deux-Sèvres 79 pour son implication et son militantisme !

Nous serons à leurs côtés pour les aider à affronter les difficultés du quotidien.

« **Ceux qui vivent sont ceux qui luttent ...** »
Victor HUGO



AVEC LA SECTION FO DES DEUX-SÈVRES

Jeudi 20 octobre 2021, la délégation nationale est venue à la rencontre des personnels de la préfecture des Deux-Sèvres.

Christine MAROT, secrétaire générale de FO Préfectures et des Services du Ministère de l'Intérieur, accompagnée de Christine JORIS, trésorière nationale et d'Olivier BERGER, conseiller national ont échangé avec la section sur l'ensemble des points saillants de l'organisation et du fonctionnement de la préfecture des Deux-Sèvres et des sous-préfectures de Parthenay et de Bressuire.

Je remercie Thomas MOULIN, le nouveau secrétaire de section pour son engagement, Stéphane GAVICHON pour avoir tenu la section en plein Covid. Je compte sur tous les futurs adhérents pour soutenir cette nouvelle section et y participer activement. MERCI pour leur travail de proximité, leur exemplarité et leur état d'esprit.

SUJETS MAJEURS ÉVOQUÉS AVEC LE PRÉFET et LES COLLÈGUES

- ⇒ **SGCD** : problème carte agent, méthodes de travail différenciées, utilisation d'applications multiples sans concordance, charge de travail des personnels avec surmenage...
- ⇒ Une équipe préfectorale et d'encadrement du SGCD travaillant sur une dynamique positive et évolutive.
- ⇒ Les « irritants » à soigner au niveau national.
- ⇒ La rappel par FO de l'importance de la bienveillance et de l'empathie dans l'animation des équipes locales en exprimant vérité et sincérité.
- ⇒ Pour toute la **préfecture et les sous-préfectures**, la demande de FO une attention toute particulière à porter en CHSCT sur les heures travaillées et écrites afin d'anticiper tout dérapage et « crise ».

Sujet spécial « Niort » :
absence de places de stationnement gratuites pour les personnels de la préfecture. C'est un axe de progrès notable pour l'attractivité de la préfecture et du SGCD à Niort



Réunion régionale
AURA



Réunion régionale
NORMANDIE



Réunion régionale
HAUTS DE FRANCE



Nous avons connu, depuis quelques années, l'avènement des plateformes dans notre vie quotidienne en notre qualité d'usagers du service public. Cela s'est réalisé progressivement avec la disparition des services « Cartes grises » et la création des « Services d'immatriculation des véhicules » (SIV), avec la fin des services « Permis de conduire » et ensuite avec la création de plateformes qui centralisent les demandes de passeports, cartes d'identité (CNI) et cartes grises... Il y a eu la mise en place des plateformes de la Main d'œuvre Etrangère et actuellement, l'ANEF (administration numérique pour les étrangers en France), ainsi que NATALI pour les naturalisations.

S'il a été possible de positionner les CERT dans certaines sous-préfectures pour éviter qu'elles ne se vident de leurs effectifs et pour maintenir une présence de l'Etat dans les territoires, au plus près des usagers, cela devient extrêmement délicat d'échapper à cette course à la dématérialisation et au remplacement des agents par des machines ! Car oui, on estime en haut lieu qu'avec les machines, tout va se faire plus vite, d'un simple clic, et que le nombre de dossiers traité sera plus important.

Mais on oublie les agents derrière les machines, la nécessité de contrôler les pièces et de fournir un service public de qualité plutôt que de quantité. Car si l'on se trompe, il faut refaire tout le travail et, en plus, cela peut avoir de graves conséquences pour les usagers ! Mais non, c'est toujours la course aux chiffres et aux statistiques qui prévaut !

Cet avènement de la dématérialisation, des logiciels et applications en tous genres est un fait dans notre vie quotidienne. Alors oui, il y a de grands avantages et si les applications marchent correctement, cela peut être un outil de travail intéressant et une aide non négligeable. Mais n'oublions pas que derrière ces plateformes, il y a des agents dont le métier est en évolution et qui se heurtent à des difficultés. Dans toute mise en œuvre, les débuts sont chaotiques avec des applications qui ne sont pas à la hauteur des attentes. Cela a été le cas pour les cartes grises, à leurs débuts, car tout n'avait pas été mûrement réfléchi, certainement par méconnaissance des missions, mais aussi pour des questions d'économies de budgets. Cela se répète avec l'ANEF, et encore avec les CNI.

Nous ne faisons pas là le procès du progrès car c'est, somme toute, l'évolution logique de la société. Mais réfléchissons pour savoir si c'est bien ce que nous voulons pour l'avenir, au travail et dans notre vie. Des machines plutôt que des humains ? Ces technologies qui guident nos démarches au quotidien auront aussi vocation à s'immiscer dans notre vie professionnelle et à s'étendre. Cela se concrétise pour les actions des CLAS (comités locaux d'action sociale) : les demandes des agents liées à l'action sociale se font de manière de plus en plus dématérialisée. Les agents doivent utiliser les télé-procédures « Démarches simplifiées », sur lesquelles sont téléchargées des informations personnelles (pièces d'identité, livrets de famille, fiches de paye, etc).

Et cela s'étend aux réseaux de soutien, c'est-à-dire aux assistant(e)s de services sociaux (ASS), et bientôt à la médecine du travail. Avec la future mise en place de logiciels IRISS 2 ou PREVENTIEL comme outils respectifs des ASS et médecins. Alors, si c'est un gain de temps, qu'en est-il des risques pour les agents dont les informations personnelles seront dans une énième base de données ? Nous refusons la banalisation des outils de travail qui recueillent des données confidentielles. Nous avons donc exigé des verrous qui protègent les agents et le secret professionnel et avons saisi la CNIL, nos nombreux courriers au ministère de l'Intérieur étant restés sans réponse.

Et, comme on dit, le besoin naît d'un manque. Or, on a tellement dépouillé les services, ceux-ci sont tellement peu attractifs, que la solution toute trouvée était la technologie. C'est ainsi que, du manque de médecins, est né le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État et, dans la foulée, l'expérimentation de télécabines assistées par infirmier. C'est sûr que c'est toujours mieux que de ne pas avoir de médecin du travail. Mais, si leurs moyens et leur rémunération étaient à hauteur, il y en aurait eu plus et l'on n'aurait pas eu besoin de mettre en place ces télécabines, surtout que cela aura un coût d'entretien et de maintenance.



ALORS VOILÀ, DE NOTRE CÔTÉ, NOUS AVONS CONSCIENCE DES IMPLICATIONS, ET C'EST POURQUOI NOUS INTERVENONS EN CHSCT MINISTÉRIEL ET SPÉCIAL DES PRÉFECTURES POUR DÉFENDRE TOUTES CES QUESTIONS ET LA SÉCURITÉ DES DONNÉES DE NOS COLLÈGUES. C'EST ESSENTIEL AUJOURD'HUI DE PERCEVOIR LES LIMITES ET LES RISQUES DE LA MULTIPLICATION DE CES TECHNOLOGIES, DE REPLACER LE CONTACT HUMAIN AU CŒUR DE NOS ACTIONS. SINON, JUSQU'OUÙ VA-T-ON ALLER ?

LA LOI N°2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE A MODIFIÉ LE PAYSAGE DE NOS INSTANCES.

Dans cet article, nous évoquerons uniquement les Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Depuis la parution de cette loi, les CAP n'examinent plus les avancements et les mutations. Dorénavant ce sont les Lignes Directrices de Gestion (LDG), auxquels participe notre organisation syndicale à tous les niveaux (département, région et national), qui examinent ces demandes.

Toutefois, les CAP gardent dans leur champ de compétences la gestion des décisions individuelles défavorables : les refus de titularisation, les prolongations de stage, les refus de temps partiel ou de télétravail, mais aussi le conseil de discipline, etc.

Cette instance, importante dans la gestion de la carrière d'un fonctionnaire, reste composée de façon paritaire de représentants de l'administration et du personnel.

L'aspect de représentation par grade sera, à compter du 1er janvier 2023, remplacé par la représentation par corps. Ainsi, il n'existera plus de représentants au grade d'adjoint principal de 2ème classe mais des représentants de toute la catégorie C. Ces représentants siègeront pour tous les grades de la catégorie C.

Certains corps de filières-métiers différentes seront même représentés par un représentant unique, comme la filière technique avec la filière transmission ou la filière sociale.

A toutes fins utiles, vous trouverez un tableau indiquant clairement les champs de compétences de chaque future CAP.

Corps de la catégorie A = 2 CAP :

1. Attaché d'administration
2. Assistant de service social, délégué au permis de conduire, ingénieur des services techniques du matériel, ingénieur des systèmes d'information et de communication.

Corps de la catégorie B = 3 CAP :

1. Secrétaire administratif
2. Inspecteur des permis de conduire
3. Contrôleur des services techniques du matériel, technicien des systèmes d'information et de communication

Corps de la catégorie C = 2 CAP :

1. Adjoint administratif
2. Adjoint technique du ministère de l'Intérieur et agent des systèmes d'information et de communication

NOTRE SYNDICAT COMPTE SUR VOTRE SOUTIEN.

VOTEZ POUR ÉLIRE LES REPRÉSENTANTS DE CORPS QUI DÉFENDENT VOS DROITS.

Catégorie	Corps	Nbr corps	Effectifs	% de l'effectif de la catégorie	Cartographie nationale actuelle	Nouvelle cartographie nationale	Nouvelle cartographie locale
A	Attaché d'administration	1	7 667	83%	1	1 CAPN	1 CAPL Régionale
A	Assistant de service social	1	178	2%	1		
A	Délégué au permis de conduire	1	133	1%	1		
A	Ingénieur des services techniques du matériel	1	392	4%	1	1 CAPN	0
A	Ingénieur des systèmes d'information et de communication	1	887	10%	1		
A	Sous-total catégorie A (hors HF)		9 257		5	2	1
B	Secrétaire administratif	1	12 251	77%	1	1 CAPN	1 CAPL Régionale
B	Inspecteur du permis de conduire	1	1 350	8%	1	1 CAPN	0
B	Contrôleur des services techniques du matériel	1	657	4%	1		
B	Technicien des systèmes d'info et de communication (statut spécial)	1	1 724	11%	1	1 CAPN	1 CAPL Zonale
B	sous-total catégorie B		15 982		4	3	2
C	Adjoint administratif	1	23 609	76%	1	1 CAPN	1 CAPL Régionale
C	Adjoint techniques du ministère de l'Intérieur	1	6 946	22%	1		
C	Agent des systèmes d'info et de communication (statut spécial)	1	459	1%	1	1 CAPN	1 CAPL Zonale
C	sous-total catégorie C		31 014		3	2	2



LE MOT DE BERNARD

Les EHPAD : Les aînés doivent être traités avec dignité et humanité : c'est un devoir de société.

Le livre de Victor CASTANET « les Fossoyeurs » sur les agissements du groupe ORPEA a eu récemment un grand retentissement médiatique et depuis les témoignages se multiplient.

Le gouvernement ne peut pas dire qu'il ne savait pas. Cela fait des années que notre organisation dénonce ces dérives, sans être véritablement entendue.

De plus le Défenseur des Droits a remis au gouvernement un rapport complet en 2021.

Bien évidemment il ne faut pas jeter l'opprobre sur l'ensemble des établissements mais il est vrai que des cas de non traitance, pour ne pas dire de maltraitance dans des cas heureusement plus rares, sont relevés. Ce ne sont pas les résidents ou leurs familles qui les dénoncent car ils craignent les représailles. Il faut des événements tels que la parution du Livre de Victor CASTANET pour que des familles osent porter plainte et que l'on déclare enfin vouloir s'emparer de ce dossier et prendre les mesures qu'il convient. Il est grand temps et les intentions ne suffisent pas : il faut des actes !

L'abandon de la loi sur « le grand âge et l'autonomie » a été un très mauvais signal que nous avons dénoncé en son temps.

Les EHPAD ont des statuts très différents, certains sont des établissements publics. D'autres appartiennent au secteur privé, ce sont, pour beaucoup, des associations ou des fondations. D'autres, et c'est le cas d'ORPEA notamment, ont un but lucratif. Ce sont les plus chers.

Il est inadmissible que le sort des personnes âgées soit confié au secteur marchand. Ces entreprises doivent faire des bénéfices et distribuer des dividendes. Ce sont des fonds de placement. Comment tolérer que ces établissements fassent des économies au détriment des résidents et de la satisfaction de leurs besoins les plus élémentaires ?

Comment tolérer que ces établissements bénéficient de surcroît de l'aide publique ?

Notre organisation a immédiatement réagi et le bureau de l'Union Fédérale des Retraités FGF FO a diffusé un communiqué dénonçant fermement cette situation et rappelant nos exigences.

Faut-il un grand service public de l'autonomie ?

L'organisation de la prise en charge du grand âge et du handicap est particulièrement complexe. C'est une solution à expertiser mais, dans l'immédiat, il y a des mesures urgentes à prendre :

- Tout d'abord en aucun cas l'aide publique ne doit être accordée aux établissements à but lucratif : la gestion de la santé est hors régulation budgétaire et elle est tout à fait incompatible avec des visées délibérément mercantiles. C'est cela le service public.

- Un cahier des charges strict qui garantisse un niveau acceptable de prise en charge des résidents dans tous les établissements doit être imposé. En quelque sorte un statut de la personne âgée dépendante, surtout des contrôles fréquents et inopinés doivent être mis en place. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nos exigences :

- Il faut, sans attendre, procéder à une évaluation des besoins en personnels formés et exiger des engagements fermes en termes de recrutement et de plans de formation. Le métier doit être revalorisé. Aujourd'hui pour 1 résident nous avons en moyenne 0,3 soignant pour 0,8 en personnel administratif. Ce ratio est nettement insuffisant.

- Les EHPAD ont un statut hospitalier, nous ne devons pas l'oublier. Il faut donc renforcer le médical dans les EHPAD et qu'un médecin soit obligatoirement rattaché et présent dans l'établissement. Des établissements publics spécifiques devraient être créés en fonction des différentes pathologies invalidantes psychiques ou physiques afin que la prise en charge ou l'accompagnement soient mieux adaptés.

L'admission en EHPAD est le stade ultime aussi la plupart des personnes âgées dépendantes souhaitent rester le plus longtemps à leur domicile auprès de leurs proches. Mais il arrive le moment où la prise en charge en milieu hospitalier est inévitable. Les choix sont difficiles et souvent douloureux. Aussi les personnes âgées admises en établissement doivent elles être respectées et bénéficier d'une protection sociale et d'une assistance médicale sans faille.

Le maintien à domicile est la priorité :

Il faut aussi considérer que les personnes en perte d'autonomie ont besoin de stabilité par rapport aux équipes intervenantes : elles sont désorientées par les changements permanents d'interlocuteurs soignants et les plages d'intervention irrégulières et non adaptées au rythme de vie du patient. C'est surtout vrai pour les services d'aide au maintien à domicile. Il faut une offre de service renforcée, de qualité et adaptée aux besoins de la personne dépendante. Il faut aussi développer l'hospitalisation de jour, les services d'accueil temporaire et d'accompagnement des aidants.

Le laisser à charge pour la personne dépendante ou sa famille reste cependant un problème qu'il faudra bien résoudre.

Le prix de journée dans les établissements est variable d'un établissement à l'autre et d'une région à l'autre. Les prix sont de l'ordre de 2 500,00 à plus de 2 900,00 € par mois ce qui est très élevé eu égard au niveau moyen des pensions versées aujourd'hui. Mais prioriser le maintien à domicile suppose en maîtriser aussi les coûts qui sont de même ordre voire davantage en cas de dépendance totale.

La loi du 28 Décembre 2015 avait fait du maintien à domicile une priorité. Rien n'a été vraiment fait pour diminuer le laisser à charge si ce n'est une revalorisation - modeste - de l'APA maintien à domicile.

C'est ainsi que les aidants familiaux, les proches sont eux sollicités au détriment de leur propre santé.

Sans doute est-ce dans ce domaine que la réflexion sur la mise en place d'un service public de l'autonomie devrait être engagée ?

Bien fraternellement,
Bernard RIBET,
Président de la Section Nationale des Retraités



Section nationale des retraités

AU FAIT.

Êtes-vous sûr(e) de tout savoir sur :

VOTRE SALAIRE ?



VOS CONGÉS ?



VOS PRIMES ?



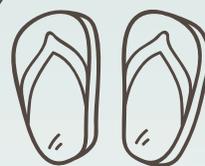
VOS HEURES SUP ?



VOS MISSIONS ?



VOTRE RETRAITE ?



Et si vous
vous syndiquiez ?