

OCTOBRE - NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2021

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

INFO PREF

TRIMESTRIEL

170

DANS CE NUMÉRO :

→ **BAROMÈTRE SOCIAL**

→ **LES HEURES ÉCRÉTÉES
AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
UNE VRAIE PROBLÉMATIQUE**

→ **GRILLE INDICIAIRE 2022**



FO PRÉFECTURES
ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

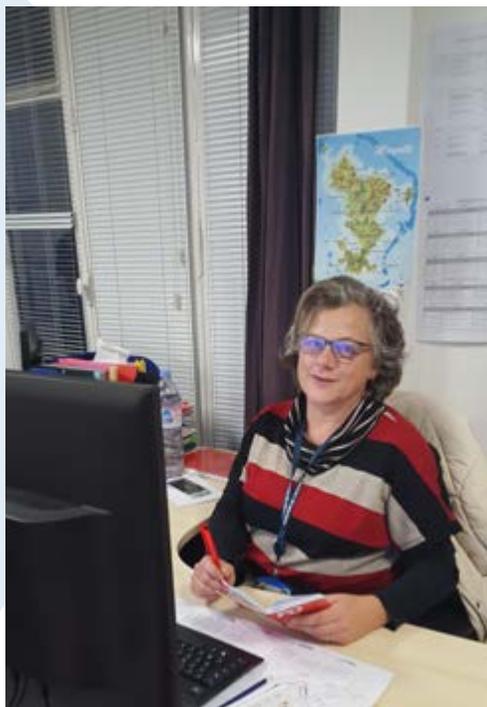
Du nouveau dans l'équipe FO Nationale !

Nous l'attendions avec impatience :

Nous vous annonçons l'arrivée, au syndicat national, de notre camarade **Frédérique RIVIER-JOLLY**.

Elle nous a rejoint le 20 septembre 2021 et va tenir le secrétariat tout en assurant le lien du national avec l'ensemble des sections.

Nous lui souhaitons la bienvenue !



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. Préfatures 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°170 - Trimestriel
Octobre - Novembre - Décembre 2021
Dépôt légal : 4ème trimestre 2021
Imprimerie Iropa Rouen
02 32 81 30 60

→ ÉDITO

Chères et chers camarades,



Nous voilà déjà fin d'année 2021, encore une année particulière avec cette crise sanitaire qui continue de perdurer de mois en mois... Une 5ème vague est annoncée.

Toutes les épreuves qui se succèdent depuis deux ans jouent sur le moral des collègues, au même titre que les réformes qui continuent leur marche en avant sans faiblir et sans tenir compte de l'état physique, mental des femmes et hommes du terrain.

Ainsi, nos représentants en « CHSCT Spécial des Préfectures » ont obtenu le lancement d'un baromètre social national et sont intervenus sur les modalités de diffusion les plus appropriées des résultats auprès de tous les collègues. Hélas encore, pas de respect de la procédure par le ministère qui a déballé ces résultats comme des graines à l'abreuvoir, sans stratégie, sans vision et surtout sans axe de travail national, départemental pour organiser un plan pluriannuel d'actions demandé seulement par FO. L'administration met en avant certains résultats « corrects » pour cacher les trois-quarts des résultats critiques clamant haut et fort souffrance, usure professionnelle au travail et désir de fuir l'administration territoriale de l'Etat. Non, rien ne va comme se prévaut l'administration et notre analyse des résultats dans ce numéro vous le démontrera.

Et que pouvons-nous attendre d'autre à l'aube de 2022 ? Notre ministère continuera-t-il de dérouler son programme de « premier de la classe » dans la lignée utopique des faux espoirs de la modernisation de l'Etat ? Vous avez dit « modernisation », « innovation » ? Tant de mots d'affichage. Notre ministère n'a-t-il pas encore retenu les leçons de la mise en route des dernières « réformes » (SGCD, DDETS...) et de la gestion de la pénurie au début de la Covid... Pour notre ministère, les retours d'expérience ne sont que perte de temps et non un garde-fou contre l'échec systémique, alors qu'ils sont la base d'une gouvernance éthique et respectueuse du devenir des personnels face à l'impact des « réformes ».

L'an 2022 commencera par le Projet Stratégique de l'Administration Territoriale de l'Etat, le PSATE pour les plus aguerris d'entre nous. Un projet qui inscrit davantage l'action interministérielle des préfets sur l'ensemble des structures départementales (préfectures, sous-préfectures, SGCD, DDI).

L'interministérialité est-il vraiment le seul avenir possible, la seule solution d'avenir ?

Il en est ainsi pour notre ministère : la voie unique est « quoiqu'il en coûte », toujours celle portée au plus haut de l'Etat. La preuve est faite avec la mise en place des Secrétariats Généraux Communs Départementaux, en dépit de tous les risques et aléas initiaux relevés par FO, confirmés par la multitude de dysfonctionnements relevés tout en imprimant un rythme dantesque à des équipes en souffrance majeure.

Au-delà du PSATE, le ministère de l'Intérieur met en place « Mission Prioritaire Préfecture 2022 » (MPP 2022), une énième revue des missions dites « prioritaires » que PPNG avait déjà identifiées, sans être renforcées jadis pour autant. Notre syndicat intervenu en bilatérale avec les acteurs de ce groupe de travail leur a donné notre réflexion sur le sujet en confirmant l'importance de toutes les missions de préfecture et de sous-préfectures, sans la mise en retrait d'une seule.

Notre combat continue en 2022 sur ces sujets et bien d'autres. En effet, les chantiers de convergence indispensables au fonctionnement des SGCD ont du mal à avancer sur le terrain. L'aide à la restauration reste un sujet important pour nous, nous continuons de revendiquer l'équité entre agents du BOP 354 sur le même site, ces différences allant jusqu'à 600€ annuel n'est pas concevable. De même, nous jugeons inacceptable que nos collègues ultra-marins soient non bénéficiaires de ce dispositif du fait de l'absence de restauration collective.

Pour FO, c'est la double peine pour l'outre-mer !!

Si certains se posent encore la question à quoi nous servons, nos actions constantes sur le terrain et auprès du ministre, du secrétaire général du Mi et des préfets sont les plus belles des preuves de notre dynamisme et de notre volonté de défendre l'intérêt collectif de tous les personnels administratifs, techniques et sociaux du ministère de l'Intérieur.

A la veille de cette nouvelle année, vous pouvez compter sur notre syndicat pour continuer à poursuivre notre mission que ce soit au niveau local ou national !

Merci de votre soutien, merci de votre confiance,
Ensemble, tous ensemble, nous irons toujours plus loin.
Bonnes fêtes de fin d'année à vous et vos proches,

Bien amicalement,
Christine MAROT
Secrétaire générale

BAROMÈTRE SOCIAL

L'essence-même de notre syndicat est la défense des intérêts de tous nos collègues. Forts de notre présence sur l'ensemble du territoire national et d'outre-mer, nous nous appuyons sur les remontées de terrain émises par les sections départementales.

Ces derniers mois, nous avons dénoncé l'ambiance très tendue dans les services, la souffrance des agents et une flagrante détérioration des conditions de travail.

Aussitôt, nous avons demandé instamment l'arrêt des réformes dévastatrices, la fin de la stratégie de gestion, un changement dans les mentalités et la mise en place d'un management bienveillant.

Derrière les matricules et numéros Rio se trouvent des agents : **STOP aux ETPT ! Place à l'humain !**

Au regard de ce constat qui est négatif (malgré la bonne volonté des agents en charge de faire vivre l'administration territoriale), nous avons sollicité, dans un premier temps, le déploiement d'un baromètre social à l'échelle nationale puis, dans un second temps, une déclinaison dans chaque administration territoriale.

Nous avons formellement demandé que chaque préfet se saisisse de cet outil afin d'identifier les différents axes d'amélioration possibles dans leurs structures respectives.

Pour ce faire, nous avons sollicité l'administration centrale afin que cet outil soit un des objectifs de chaque préfet de département. Cet outil n'est pas là pour pointer seulement le « négatif » mais bien pour apporter des solutions et des avancées positives dans l'ensemble des services.

Ce constat négatif général nous a incité à demander, en CHSCT, à ce qu'un baromètre social soit réalisé afin de relever les problématiques au niveau national et procéder aux actions nécessaires au niveau départemental.

Dès le départ, nous avons indiqué que ce baromètre doit être un outil, qu'il doit être actualisé régulièrement et surtout, déployé au niveau départemental. Nous avons indiqué l'obligation pour les préfets de s'en saisir et avons demandé que le ministère de l'Intérieur insiste auprès d'eux pour une expertise locale, évoquant même la possibilité que cela soit un des objectifs de leur feuille de route !

Du fait de notre insistance, nous avons pu, en mai 2021, participer à des groupes de travail afin de réaliser un questionnaire pour établir une cartographie des ressentis au travail (ambiance, charge, difficultés liées aux changements fréquents).

Issu d'un dialogue et d'une concertation où les échanges ont été riches avec la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP, un des services de la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur), le questionnaire a été envoyé au début de l'été 2021 à l'ensemble des agents.

Ce questionnaire a été longuement débattu au sein du groupe de travail. En effet, des thématiques telles que les heures écrites (sujet majeur sur l'ensemble du territoire), les questions sur la mobilité ou les relations managériales sont de notre initiative. De plus, nous avons obtenu l'ajout de deux questions ouvertes afin de vous permettre de vous exprimer librement et de faire ressortir vos préoccupations.

Nous avons demandé une communication très large et la mise en place de moyens pour l'obtention d'un taux de réponse équivalent à celui des dernières élections professionnelles de 2018 (soit 80%) avec un suivi personnalisé de chaque préfecture et une diffusion des résultats auprès du groupe de travail suffisamment en amont pour pouvoir analyser les réponses et prévoir une communication efficace !

Alors que nous sollicitons depuis un moment ce baromètre, l'administration en a transmis les résultats sans explications et en toute précipitation !

Pour nous, il ne s'agit nullement d'une action de communication et il aurait été préférable de prendre le temps de l'analyser, et ensuite de le communiquer.

Nous avons tous reçu les résultats de ce baromètre par mail, adressé par le bureau des ressources humaines, qui l'a aussi publié sur le site de la DRH du ministère de l'Intérieur.

De notre côté, nous avons pris le temps d'analyser les différents items du questionnaire et nous remarquons, sans aucune surprise, qu'il est loin d'être aussi positif que l'administration le laisse entendre ! Il ne faut surtout pas s'arrêter aux premières pages des résultats mais aller au-delà.

Plusieurs items négatifs sont ainsi ressortis venant confirmer le malaise ressenti et constaté au quotidien.

Ce qui est effarant, c'est que ce résultat ne concerne que 31% des agents des préfectures, sous-préfectures et des SGCD ! En effet, 69% de nos collègues n'ont pas pris part à ce baromètre.

Une petite minorité s'est heurtée à des problèmes liés à la passerelle informatique ORION, mais une très large majorité d'agents n'y croit plus, se résigne et subit chaque jour...

Il ne faut surtout pas abandonner : ni résignés, ni spectateurs, soyons tous acteurs de notre quotidien !

Nous œuvrons dans les CHSCT locaux pour alerter et pour que ces résultats soient pris en compte et entraînent des actions au plus près des préoccupations des agents.

QUELQUES CHIFFRES A RETENIR !

Nous n'allons pas ici évoquer l'intégralité des réponses du baromètre social, mais seulement les plus frappantes :

- **71%** des collègues ayant répondu au niveau national estiment leur charge de travail importante ou trop importante et **43%** indiquent effectuer un nombre d'heures importants.
- **38%** des agents déclarent avoir des heures écrêtées, et 40% des agents sont parfois sollicités hors du temps de travail (ref tract), par mail ou téléphone. **QUID DU DROIT A LA DECONNEXION ???**
- Nous constatons la volonté de quitter son poste, dans les deux ans à venir, pour **56 %** des répondants et notamment pour **70%** des agents des services étrangers.

Ceci est inquiétant surtout quand on remarque que **28%** n'ont pas le sentiment d'appartenir à une équipe et **25%** ne se sentent pas soutenus par leur encadrement en cas de difficulté.

- **74%** des agents font face à des instructions contradictoires.
- **64%** effectuent des tâches qui ne sont pas dans leur fiche de poste.
- Parmi les freins à l'activité, des conditions de travail rendues difficiles par un manque de moyens : **32%** n'ont pas les outils applicatifs opérants.

Le baromètre évoque aussi le télétravail dont **52%** des répondants ont le sentiment que leur hiérarchie n'y est toujours pas favorable !

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE SOCIAL DES PRÉFECTURES ET DES SGCD RÉALISÉ DU 17 JUIN AU 16 JUILLET 2021 !

Au départ, notre demande de dresser le constat des difficultés dans les préfectures, sous-préfectures et SGCD, dans un contexte et des ambiances tendus ! Puis, suite à notre insistance en CHSCT spécial des Préfectures, tout s'est mis en route. Nous avons participé activement en mai 2021 à des groupes de travail avec l'administration pour évoquer les questions qui préoccupent en terme de conditions de travail et de qualité de vie au travail. Après ces discussions, nous avons abouti à un questionnaire reprenant les sujets essentiels et avons obtenu des rajouts au questionnaire tels que la question des heures écrêtées, celle sur les tâches contradictoires, ou sur la clarté des objectifs, la confiance dans les relations entre manager et équipes et surtout une question sur les souhaits de mobilité. Nous avons insisté sur la possibilité pour les agents de s'exprimer librement via des questions ouvertes ! C'était chose faite et le questionnaire a été transmis via un lien pour respecter l'anonymat, comme nous l'avions souhaité. Le questionnaire du fameux baromètre était lancé.

Nous avons déploré qu'il soit lancé en même temps que celui de la dnum, ce qui pouvait porter à confusion, mais bon.. Une communication de la SDASAP (sous-direction action sociale et de l'accompagnement des personnels) ainsi que la prolongation des délais pour répondre ont permis son lancement et nous avons eu un retour, aussi adressé à tous les agents...malheureusement sans analyse, ni message aux agents pour leur expliquer quelle sera la suite et la prise en compte de leur(s) problématique(s).

Alors, il faut bien l'analyser et aller au-delà des premières pages - rentrer dans le sujet, pour voir les points négatifs importants sur lesquels il faudra se pencher car oui, les résultats du Baromètre Social ne sont malheureusement pas une grosse surprise ! On s'y attendait !

Et notre syndicat avait alerté au niveau national. Que dire de ce constat alarmant ?

Un faible taux de participation **31%** avec 8187 répondants. Les 69% restant ont baissé les bras et ce qu'on entend sur le terrain, c'est qu'ils n'y croient plus, que ça ne sert à rien de répondre : c'est parlant quand on sait que le baromètre des juridictions a recueilli 57% de réponses soit 1498 retours sur 2615 invitations.

DES CHIFFRES PARLANT

75% Satisfait

25% Insatisfait

Une surcharge de travail importante pour **71%** !

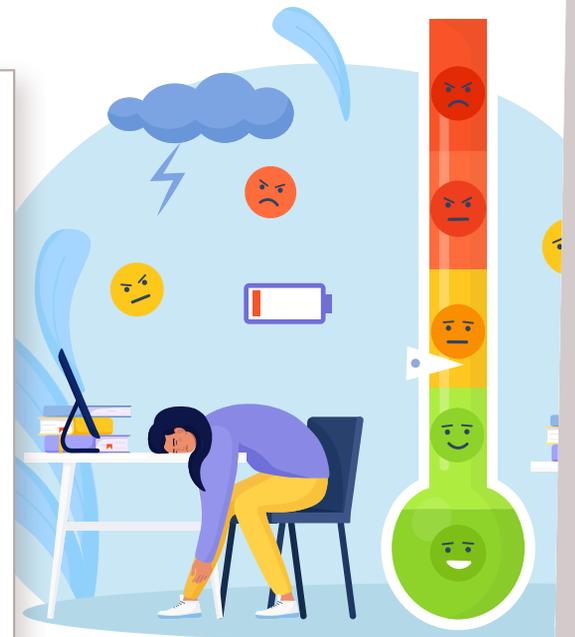
Pléthore d'heures supplémentaires non rémunérées avec, pour **38%** des heures écrêtées, avec **43%** des répondants amenés à effectuer un nombre d'heures importants. Pas d'équilibre vie privée professionnelle avec absence de déconnexion et **40%** qui assurent travailler hors des heures de travail. Et l'absence d'appartenance à une culture **44%** et pire à une équipe **50%** est à prendre en compte ! Un autre point à soulever est le désir pour **56%** des répondants de quitter son poste dans les deux ans, voire plus dans certains services : **70%** au service des étrangers. Alors, il faut voir au-delà de l'apparente satisfaction exprimée au début du rapport indiquant que 75% des répondants sont satisfaits de leur travail car les verbatims expriment une réalité différente, quand on voit, de façon contradictoire, que le désir de quitter son poste est prégnant ! Pour les agents, l'avenir reste incertain et ils sont globalement pessimistes.

Il faut absolument tenir compte de ces résultats, et nous avons demandé au niveau national, l'envoi des résultats aux Préfets, pour qu'ils puissent s'en saisir et trouver des solutions adaptées en local.

Ce baromètre est une image du ressenti des agents à un instant donné. Il peut évoluer. Alors, agir devient urgent ! Nous allons faire remonter cette analyse nationale, dans les CHSCT départementaux, alerter et demander aux Préfets d'analyser les réponses dans leur région, départements et structures pour prendre en compte les difficultés et les tensions relevées par des actions au plus près des préoccupations des agents !

Charge de travail	71%
Charge de travail hors du temps de travail	43%
Manque de moyens	32%
Manque d'outils applicatifs	32%

FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



BAROMÈTRE SOCIAL



FO DEFEND LE DROIT AUX CONGÉS BONIFIÉS DES COLLEGUES ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

pour une durée maximum de 31 jours consécutifs. Des dérogations exceptionnelles sont prévues pour

A la suite de la parution du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique, notre organisation syndicale a demandé des précisions sur cette réforme ainsi que la diffusion d'un guide de mise en œuvre.

C'EST FAIT ! AVEC LA PUBLICATION DU NOUVEAU GUIDE – ÉDITION 2021, disponible à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/tout-savoir-sur-nouveau-dispositif-des-conges-bonifies-dans-la-fonction-publique>

Le **report des congés bonifiés** est un sujet d'actualité puisque la question a notamment été évoquée à l'Assemblée Nationale, durant l'été 2021. En effet, certains collègues ont eu beaucoup de difficultés à obtenir leur congé bonifié en raison des restrictions de déplacements dues au contexte sanitaire. Une réponse était donc fortement attendue !

Le guide confirme que **le report du congé bonifié est possible dans le cas de circonstances "indépendantes de l'agent ou de l'administration (crise sanitaire, climatique, politique...)" empêchant le départ vers le département ou la collectivité d'outre-mer où se situe le centre des intérêts moraux et matériels - CIMM - de l'agent".**

Le guide donne des précisions sur le **champ des bénéficiaires** possibles des congés bonifiés (titulaires, stagiaires, agents en CDI), sur **les modalités** d'ouverture des droits, sur l'instruction des demandes, sur la durée des congés, sur les modalités de prise en charge des frais de transport, sur la rémunération durant le congé ou encore sur les modalités de mise en œuvre de la réforme.

Les agents, leurs enfants à charge et leur conjoint (dans la limite, pour ces derniers d'un plafond de 18 552 euros brut par an) bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de voyage pour se rendre sur le lieu de leur "centre des intérêts matériels et moraux" (CIMM) pour leurs congés annuels



accoler un congé solidarité familial, proche-aidant ou des dons de jours ou lorsque l'organisation du service le permet et que l'agent souhaite accoler à son congé bonifié des jours de congés supplémentaires (congés annuels, jours RTT, congés pris au titre du compte épargne-temps.)

Durant ce congé, les agents concernés bénéficient également d'une **majoration de leur traitement** pour prendre en compte le coût de la vie dans les collectivités ultramarines, sous forme d'une indemnité de cherté de vie ou d'un coefficient de majoration.

LIEU DU CONGÉ BONIFIÉ	MAJORATION VERSÉE (EN % DU TIB DE L'AGENT)
Guadeloupe	40%
Martinique	40%
Guyane	40%
La Réunion	35%
Mayotte	40%
Saint-Pierre et Miquelon	40%
Wallis et Futuna	105%
Polynésie Française (Iles du Vent et les Iles sous-le-Vent)	84 %
Polynésie Française (autres territoires)	108%
Saint-Barthélemy	40%
Saint-Martin	40%
Nouvelle-Calédonie (communes de Nouméa, Mont-Dore, Dumbéa et Païta)	73%
Nouvelle-Calédonie (autres communes)	94%



LE PROTOCOLE DE CRÉATION DE CENTRES DE GESTION FINANCIÈRE

Le protocole de création de centres de gestion financière (CGF) entre le ministère de l'Intérieur et la DGFIP, en expérimentation à Rennes et Orléans, se fera avec des transferts de personnels des préfectures vers les structures de deux directions régionales des finances publiques (DRFIP) des régions Bretagne (11 agents concernés) et Centre-Val de Loire (8 agents).

Ce projet a été présenté aux représentants du personnel lors du comité technique spécial des préfectures (CTSP) du 12 octobre 2021, puis une seconde fois le 3 novembre 2021, suite au vote unanime « contre » lors du premier CTSP.

La mise en place de ces deux structures devrait théoriquement commencer à la fin du 1er semestre 2022. Le CGF serait placé sous l'autorité du comptable, au sein des DRFIP du Centre de services partagés de région (CSPR).

Les agents des CSPR rejoignant le CGF seraient mis à disposition, sur la base du volontariat, et dans le cadre d'une convention précisant la nature des activités que l'agent serait amené à exercer.

Dans le cadre de cette mise à disposition, l'agent restera rémunéré par le ministère de l'Intérieur. Cette rémunération sera inférieure à celle des agents de la DGFIP.

Si ce projet est définitivement adopté, cette mission sera rattachée à la DGFIP au détriment des préfectures.

De plus, ce protocole n'abordait absolument pas un élément essentiel, un guide des ressources humaines.

C'est pourquoi vos représentants FO ont voté contre ce protocole.

Lettre aux agents !!!

Par message du 11 octobre dernier, l'ensemble des personnels de préfectures, de sous-préfectures, des SGAMI et les directeurs de DDI ont reçu un courrier de M. le ministre de l'Intérieur.

MERCI M. LE MINISTRE
De reconnaître l'investissement de vos personnels administratifs, techniques et sociaux qui œuvrent au quotidien dans l'ombre des projecteurs de votre ministère!

Toutefois, vos personnels, **M. le ministre attend davantage qu'un simple remerciement.**

En effet, après PPNG, puis la création des SGC, et la mise en place d'autres réformes au sein des services, vos personnels continuent de voir leurs conditions de travail se dégrader.

Nous l'avons encore dénoncé lors du Comité Technique Spécial des Préfectures, le mardi 12 octobre 2021, auprès de M. le Secrétaire Général du MI.

C'est pourquoi, au-delà des mots, nous souhaitons des actes !!

Après le Beauvau de la sécurité, restera-t-il des moyens pour augmenter le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), les taux de promotion, ou créer des mesures individuelles pour remercier nos collègues de leur engagement pour servir, eux aussi, notre pays ?

Notre syndicat attend un engagement de votre part !

ENSEMBLE

FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Site internet : www.fo.intérieur.com

Facebook, Twitter, YouTube, QR code

FO DEMANDE aux CTSP des 12 octobre et 3 novembre 2021 LE VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE FIN 2021

DEPUIS LE 12 OCTOBRE, FO A DEMANDÉ AU MINISTRE ET AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU MI, POUR DÉCEMBRE 2021, UNE PRIME EXCEPTIONNELLE POUR TOUS LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET CONTRACTUELS DU MI, SANS AUCUNE DISTINCTION.

FO A RAPPELÉ AU MINISTRE QUE LES PAROLES ET ÉCRITS DE REMERCIEMENTS NE SUFFISENT PLUS.

LE MINISTRE DE L'INTÉRIEUR DOIT DONNER UNE PRIME AU MINIMUM ÉQUIVALENTE DE CELLE DONNÉE PAR LE MINISTÈRE DES FINANCES JUSQU'À 250 € PAR AGENT.

FO NE Cesse DE RAPPELER QUE TOUS LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET CONTRACTUELS DU MI SE SONT INVESTIS CONSIDÉRABLEMENT DEPUIS DEUX ANS POUR MAINTENIR À FLOT LES SERVICES DU MINISTÈRE, EN TERRITORIALE ET EN CENTRALE, FACE À TOUS LES ALÉAS POSSIBLES ET AUX MULTIPLES RÉFORMES SUBIES EN 2021.

FO DEMANDE L'OUVVERTURE IMMÉDIATE DE NÉGOCIATION DE VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE POUR TOUS LES PERSONNELS DU MINISTÈRE. POUR FO, CETTE PRIME NE DOIT PAS PRENDRE EN COMPTE LE PAIEMENT D'UNES HEURES TRAVAILLÉES ÉCRÉTÉES DES SERVICES QUI FAIT L'OBJET D'UNE AUTRE INTERVENTION.

ENSEMBLE

FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Site internet : www.fo.intérieur.com

Facebook, Twitter, YouTube, QR code

DEMANDE D'AUGMENTATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Par message du 11 octobre 2021, l'ensemble des personnels de préfectures, de sous-préfectures, des SGAMI et les directeurs de DDI ont reçu un courrier de M. le ministre de l'Intérieur les félicitant et reconnaissant leur investissement de ces derniers mois, voire depuis le début de la pandémie.

Cependant, notre syndicat a demandé au ministre un geste fort, au-delà des mots.

En effet, après le plan préfectures nouvelle génération (PPNG), puis la création de secrétariats généraux communs départementaux (SGCD), et la mise en place d'autres réformes au sein des services, notre syndicat juge que les personnels continuent de voir leurs conditions de travail se dégrader.

C'est pourquoi, lors des comités techniques spéciaux des préfectures (CTSP) des 12 octobre et 3 novembre 2021, vos représentants FO ont demandé au secrétaire général du ministère de l'Intérieur de relayer, auprès de notre ministre, notre demande d'augmentation du complément indemnitaire annuel (CIA) d'un montant équivalent à celui que vont percevoir les agents du ministère des Finances, soit 250€ maximum.

Au moment où nous rédigeons cet article, nous n'avons pas eu de réponse à notre demande et nous continuons de réclamer lors des différentes rencontres avec M. le secrétaire général ou M. le directeur de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT).

En cas de refus de cette indemnisation complémentaire, notre syndicat pourra en déduire que les personnels administratifs, techniques et sociaux du ministère de l'Intérieur sont moins reconnus que les agents des finances...

BRÈVES



GRILLE INDICIAIRE 2022

Nouvelle grille du C
Réduction durée
C1 : 25 ans > 19 ans
La carrière sur deux grades ?

Nouvelle grille du C1
IM 340 > IM 382 = 42 points
En 19 ans soit 196 euros bruts
10 euros / mois/an

Grade Classe Échelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Grade Classe Échelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Grade Classe Échelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Catégorie C

GRADE C1 Adjoints administratifs et Adjoints techniques

1er échelon	1 an	367 340	1 593,25 €
2e échelon	1 an	368 341	1 597,93 €
3e échelon	1 an	370 342	1 602,62 €
4e échelon	1 an	371 343	1 607,31 €
5e échelon	1 an	374 345	1 616,68 €
6e échelon	1 an	378 348	1 630,74 €
7e échelon	3 ans	381 351	1 644,80 €
8e échelon	3 ans	387 354	1 658,85 €
9e échelon	3 ans	401 363	1 701,03 €
10e échelon	4 ans	419 372	1 743,20 €
11e échelon		432 382	1 790,06 €

GRADE C2 Adjoints administratifs principaux 2ème classe et Adjoints techniques principaux 2ème classe

1er échelon	1 an	368 341	1 597,93 €
2e échelon	1 an	371 343	1 607,31 €
3e échelon	1 an	376 346	1 621,37 €
4e échelon	1 an	387 354	1 658,85 €
5e échelon	1 an	396 360	1 686,97 €
6e échelon	1 an	404 365	1 710,40 €
7e échelon	2 ans	416 370	1 733,83 €
8e échelon	2 ans	430 380	1 780,69 €
9e échelon	3 ans	446 392	1 836,92 €
10e échelon	3 ans	461 404	1 893,15 €
11e échelon	4 ans	473 412	1 930,64 €
12e échelon		486 420	1 968,13 €

GRADE C3 Adjoints administratifs principaux 1ère classe et Adjoints techniques principaux 1ère classe

1er échelon	1 an	388 355	1 663,54 €
2e échelon	1 an	397 361	1 691,66 €
3e échelon	2 ans	412 368	1 724,46 €
4e échelon	2 ans	430 380	1 780,69 €
5e échelon	2 ans	448 393	1 841,61 €
6e échelon	2 ans	460 403	1 888,47 €
7e échelon	3 ans	478 415	1 944,70 €
8e échelon	3 ans	499 430	2 014,99 €
9e échelon	3 ans	525 450	2 108,71 €
10e échelon		558 473	2 216,49 €

Agents principaux des services techniques de 2ème catégorie (emploi fonctionnel)

1er échelon	2 ans 1/2	390 357	1 672,91 €
2e échelon	2 ans 1/2	426 378	1 771,32 €
3e échelon	2 ans 1/2	450 395	1 850,98 €
4e échelon	3 ans	483 418	1 958,76 €
5e échelon	3 ans 1/2	510 439	2 057,17 €
6e échelon		544 463	2 169,63 €

Agents principaux des services techniques de 1ère catégorie (emploi fonctionnel)

1er échelon	2 ans	390 357	1 672,91 €
2e échelon	2 ans 1/2	427 379	1 776,00 €
3e échelon	2 ans 1/2	456 399	1 869,72 €
4e échelon	3 ans	490 423	1 982,19 €
5e échelon	3 ans	516 443	2 075,91 €
6e échelon	3 ans 1/2	547 465	2 179,00 €
7e échelon		579 489	2 291,47 €

Catégorie B

Secrétaires administratifs de classe normale Contrôleurs de classe normale

1er échelon	2 ans	372 343	1 607,31 €
2e échelon	2 ans	379 349	1 635,42 €
3e échelon	2 ans	388 355	1 663,54 €
4e échelon	2 ans	397 361	1 691,66 €
5e échelon	2 ans	415 369	1 729,14 €
6e échelon	2 ans	431 381	1 785,38 €
7e échelon	2 ans	452 396	1 855,67 €
8e échelon	3 ans	478 415	1 944,70 €
9e échelon	3 ans	500 431	2 019,68 €
10e échelon	3 ans	513 441	2 066,54 €
11e échelon	3 ans	538 457	2 141,51 €
12e échelon	4 ans	563 477	2 235,23 €
13e échelon		597 503	2 357,07 €

Secrétaires administratifs de classe supérieure Contrôleurs de classe supérieure

1er échelon	2 ans	389 356	1 668,23 €
2e échelon	2 ans	399 362	1 696,34 €
3e échelon	2 ans	415 369	1 729,14 €
4e échelon	2 ans	429 379	1 776,00 €
5e échelon	2 ans	444 390	1 827,55 €
6e échelon	2 ans	458 401	1 879,10 €
7e échelon	2 ans	480 416	1 949,39 €
8e échelon	3 ans	506 436	2 043,11 €
9e échelon	3 ans	528 452	2 118,08 €
10e échelon	3 ans	542 461	2 160,26 €
11e échelon	3 ans	567 480	2 249,29 €
12e échelon	4 ans	599 504	2 361,76 €
13e échelon		638 534	2 502,34 €

Secrétaires administratifs de classe exceptionnelle Contrôleurs de classe exceptionnelle

1er échelon	1 an	446 392	1 836,92 €
2e échelon	2 ans	461 404	1 893,15 €
3e échelon	2 ans	484 419	1 963,44 €
4e échelon	2 ans	513 441	2 066,54 €
5e échelon	2 ans	547 465	2 179,00 €
6e échelon	3 ans	573 484	2 268,04 €
7e échelon	3 ans	604 508	2 380,50 €
8e échelon	3 ans	638 534	2 502,34 €
9e échelon	3 ans	660 551	2 582,00 €
10e échelon	3 ans	684 569	2 666,35 €
11e échelon		707 587	2 750,70 €

Conseillers d'administration (emploi fonctionnel)

1er échelon	1 an 1/2	661 552	2 586,69 €
2e échelon	1 an 1/2	711 590	2 764,76 €
3e échelon	2 ans	762 628	2 942,82 €
4e échelon	2 ans	812 666	3 120,89 €
5e échelon	2 ans	861 704	3 298,96 €
6e échelon	2 ans	912 743	3 481,72 €
7e échelon	2 ans 1/2	959 777	3 641,04 €

LES REVENDECTIONS FORCE OUVRIERE			
	CATEGORIE	Bar de grille Comparé au SMIC	Nos propositions ¹ Au 01/10/2021 <small>(en euros nets)</small>
	C	C1 (2022) IM 340 → 1582,24 € Soit 100,23%	120% du SMIC = 1907,36€ = l'indice majoré 407
DEMARRAGE DE LE GRILLE	B	B0 (2022) IM 343 → 1807,29 € Soit 101,12%	140% du SMIC = 2225,25€ = l'indice majoré 474
	A	A1 (2022) IM 390 → 1827,54 € Soit 114,97%	160% du SMIC = 2543,15€ = l'indice majoré 542
		2021 140/1120 Soit X 4,48	X 6 en partant IM 340 / IM 3040
Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCI par catégorie	La moyenne de la catégorie (PPE)
		C 3 pts → 1,01% B 5 pts → 1,30% A 7pts → 1,23% A+ 7pts → 0,79%	- C → 25% - B → 40% - A → 45% - A+ → 65%
Rattrapage du pouvoir d'achat		Le rattrapage du pouvoir d'achat sur la base de 21% depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,67 € contre 4,68€ en 2021
Maintien du pouvoir d'achat		Est de point d'indice	A minima indexation de la VNI sur l'IPC

Valeur du point
au 1er février 2017 :
4,6860 €



Grade Classe Echelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Catégorie A administrative

Attachés d'administration

1er échelon	1 an 6 mois	444 390	1 827,55 €
2e échelon	2 ans	469 410	1 921,27 €
3e échelon	2 ans	499 430	2 014,99 €
4e échelon	2 ans	525 450	2 108,71 €
5e échelon	2 ans 6 mois	567 480	2 249,29 €
6e échelon	3 ans	611 513	2 403,93 €
7e échelon	3 ans	653 545	2 553,88 €
8e échelon	3 ans	693 575	2 694,46 €
9e échelon	3 ans	732 605	2 835,05 €
10e échelon	4 ans	778 640	2 999,06 €
11e échelon		821 673	3 153,70 €

Attachés principaux d'administration

1er échelon	2 ans	593 500	2 343,01 €
2e échelon	2 ans	639 535	2 507,02 €
3e échelon	2 ans	693 575	2 694,46 €
4e échelon	2 ans	732 605	2 835,05 €
5e échelon	2 ans	791 650	3 045,92 €
6e échelon	2 ans 6 mois	843 690	3 233,36 €
7e échelon	2 ans 6 mois	896 730	3 420,80 €
8e échelon	3 ans	946 768	3 598,87 €
9e échelon	3 ans	995 806	3 776,94 €
10e échelon		1015 821	3 847,23 €

Attachés d'administration hors classe (GRAF)

1er échelon	2 ans	797 655	3 069,35 €
2e échelon	2 ans	850 695	3 256,79 €
3e échelon	2 ans	896 730	3 420,80 €
4e échelon	2 ans 6 mois	946 768	3 598,87 €
5e échelon	3 ans	995 806	3 776,94 €
6e échelon	(3 ans)	1027 830	3 889,40 €
Echelon spécial	1 an	HEA A1	4 170,56 €
	1 an	A2	4 334,57 €
		A3	4 554,82 €

Directeurs de service

1er échelon	1 an	547 465	2 179,00 €
2e échelon	1 an	567 480	2 249,29 €
3e échelon	2 ans	582 492	2 305,52 €
4e échelon	2 ans	625 524	2 455,48 €
5e échelon	2 ans	659 550	2 577,31 €
6e échelon	2 ans	702 583	2 731,95 €
7e échelon	2 ans	746 616	2 886,59 €
8e échelon	2 ans	798 656	3 074,03 €
9e échelon	2 ans	837 685	3 209,93 €
10e échelon	2 ans	869 710	3 327,08 €
11e échelon	2 ans	901 734	3 439,54 €
12e échelon	2 ans	944 766	3 589,50 €
13e échelon	2 ans	985 798	3 739,45 €
14e échelon		1027 830	3 889,40 €

8e échelon	2 ans 1/2	996 807	3 781,62 €
9e échelon	2 ans 1/2	1027 830	3 889,40 €
	1 an	A1	4 170,56 €
Echelon spécial	1 an	HEA A2	4 334,57 €
		A3	4 554,82 €

Grade Classe Echelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Catégorie A technique

Ingénieurs des services techniques

1er échelon	1 an 1/2	444 390	1 827,55 €
2e échelon	2 ans	484 419	1 963,44 €
3e échelon	2 ans	518 445	2 085,28 €
4e échelon	2 ans	565 478	2 239,92 €
5e échelon	2 ans 1/2	611 513	2 403,93 €
6e échelon	3 ans	646 540	2 530,45 €
7e échelon	3 ans	697 578	2 708,52 €
8e échelon	3 ans	739 610	2 858,48 €
9e échelon	3 ans	774 637	2 985,00 €
10e échelon		821 673	3 153,70 €

Ingénieurs principaux des services techniques

1er échelon	2 ans	619 519	2 432,05 €
2e échelon	2 ans	665 555	2 600,74 €
3e échelon	2 ans 1/2	721 597	2 797,56 €
4e échelon	2 ans 1/2	791 650	3 045,92 €
5e échelon	3 ans	837 685	3 209,93 €
6e échelon	3 ans	896 730	3 420,80 €
7e échelon	3 ans	946 768	3 598,87 €
8e échelon	3 ans	995 806	3 776,94 €
9e échelon		1015 821	3 847,23 €

Chef des services techniques (emploi fonctionnel)

1er échelon	2 ans	767 632	2 961,57 €
2e échelon	2 ans	813 667	3 125,58 €
3e échelon	2 ans	862 705	3 303,65 €
4e échelon	2 ans	912 743	3 481,72 €
5e échelon	2 ans	995 806	3 776,94 €
6e échelon		1027 830	3 889,40 €
Echelon fonctionnel	1 an	A1	4 170,56 €
	1 an	HEA A2	4 334,57 €
		A3	4 554,82 €

Ingénieurs hors classe des services techniques (GRAF)

1er échelon	2 ans	850 695	3 256,79 €
2e échelon	2 ans	896 730	3 420,80 €
3e échelon	2 ans 1/2	946 768	3 598,87 €
4e échelon	3 ans	995 806	3 776,94 €
5e échelon	(3 ans)	1027 830	3 889,40 €
Echelon spécial	1 an	HEA A1	4 170,56 €
	1 an	A2	4 334,57 €
		A3	4 554,82 €

Inspecteur technique de l'action sociale

1er échelon	2 ans	729 603	2 825,67 €
2e échelon	2 ans 1/2	751 620	2 905,34 €
3e échelon	3 ans	791 650	3 045,92 €
4e échelon	3 ans	835 684	3 205,24 €
5e échelon	3 ans	883 720	3 373,94 €
6e échelon		940 764	3 580,12 €

8e échelon	2 ans 1/2	996 807	3 781,62 €
9e échelon	2 ans 1/2	1027 830	3 889,40 €
	1 an	A1	4 170,56 €
Echelon spécial	1 an	HEA A2	4 334,57 €
		A3	4 554,82 €

Grade Classe Echelon	Durée de l'échelon	Indices brut/majoré	Traitement Brut mensuel en Euros
----------------------------	--------------------------	------------------------	--

Service social (CIGEM)

Assistant de service social premier grade

1er échelon	2 ans	444 390	1 827,55 €
2e échelon	2 ans	461 404	1 893,15 €
3e échelon	2 ans	478 415	1 944,70 €
4e échelon	2 ans	494 426	1 996,25 €
5e échelon	2 ans	512 440	2 061,85 €
6e échelon	2 ans	528 452	2 118,08 €
7e échelon	2 ans	547 465	2 179,00 €
8e échelon	2 ans	570 482	2 258,66 €
9e échelon	2 ans	596 502	2 352,38 €
10e échelon	2 ans 1/2	623 523	2 450,79 €
11e échelon	2 ans 1/2	655 546	2 558,57 €
12e échelon	3 ans	680 566	2 652,29 €
13e échelon	3 ans	694 576	2 699,15 €
14e échelon		714 592	2 774,13 €

Assistant de service social second grade

1er échelon	1 an	502 433	2 029,05 €
2e échelon	2 ans	523 448	2 099,34 €
3e échelon	2 ans	543 462	2 164,94 €
4e échelon	2 ans	565 478	2 239,92 €
5e échelon	2 ans	589 497	2 328,95 €
6e échelon	2 ans	622 522	2 446,11 €
7e échelon	2 ans 1/2	653 545	2 553,88 €
8e échelon	3 ans	680 566	2 652,29 €
9e échelon	3 ans	705 585	2 741,33 €
10e échelon	3 ans	732 605	2 835,05 €
11e échelon		761 627	2 938,14 €

Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat premier grade

1er échelon	1 an 1/2	509 438	2 052,48 €
2e échelon	1 an 1/2	532 455	2 132,14 €
3e échelon	2 ans	555 471	2 207,12 €
4e échelon	2 ans	578 488	2 286,78 €
5e échelon	2 ans	600 505	2 366,44 €
6e échelon	2 ans	631 529	2 478,91 €
7e échelon	2 ans	657 548	2 567,94 €
8e échelon	2 ans	680 566	2 652,29 €
9e échelon	2 ans 1/2	712 590	2 764,76 €
10e échelon	2 ans 1/2	740 611	2 863,16 €
11e échelon	3 ans	778 640	2 999,06 €
12e échelon		801 658	3 083,40 €

Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat second grade

1er échelon	2 ans	641 536	2 511,71 €
2e échelon	2 ans	674 561	2 628,86 €
3e échelon	2 ans	698 579	2 713,21 €
4e échelon	2 ans 1/2	729 603	2 825,67 €
5e échelon	2 ans 1/2	751 620	2 905,34 €
6e échelon	3 ans	784 645	3 022,49 €
7e échelon	3 ans	816 669	3 134,95 €
8e échelon		830 680	3 186,50 €

LES HEURES ECRÊTÉES AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, UNE VRAIE PROBLÉMATIQUE !!

AUGMENTATION EXPONENTIELLE DES VISITES MINISTÉRIELLES DEPUIS QUELQUES MOIS.

Depuis mars 2020, les préfetures de région et de département font face à une crise sans précédent avec un fort impact sur leur organisation et leur fonctionnement (par exemple : l'intégration du télétravail). Pendant 18 mois, la crise sanitaire a mobilisé tous les personnels des préfetures, dont ceux des cabinets des préfets en charge de l'application des directives sanitaires nationales et la gestion opérationnelle des moyens alloués.

FO Préfetures et des services du ministère de l'Intérieur ne cesse d'alerter le ministre, depuis des mois, au sujet du gouffre grandissant entre les objectifs nationaux à atteindre, les multiplications de missions annexes et les moyens humains existant décroissants, sans oublier l'usure des forces vives des préfetures et des sous-préfetures en continue mobilisation depuis des mois, sans aucun temps mort.

Ce constat actuel se vérifie au-travers de l'impact des visites officielles sur le fonctionnement des services des cabinets des préfetures. Sans discuter de l'augmentation du nombre de visites officielles sur l'ensemble du territoire, ni de leur opportunité, **FO relève que l'organisation locale des visites officielles n'est plus tenue que par des services préfectoraux sous-dimensionnés et déjà bien occupés par d'innombrables autres missions.** De même, ces services doivent gérer seuls l'ensemble des points de préparation des visites officielles en lien avec les forces de sécurité publique et les partenaires souhaités.

Il en découle un volume exponentiel d'heures de travail de tous les personnels, d'une rupture de l'équilibre vie professionnelle / vie privée - pourtant principe tant vanté par le ministère - et un risque fort de burn-out avec des incidences sur la capacité prochaine d'assurer les missions régaliennes locales de l'Etat.

FO a fait valoir qu'au mois de novembre, mois de l'innovation publique, le ministère aurait dû exprimer une vraie réponse sociale à la hauteur des attentes des personnels de préfetures et de sous-préfetures, démontrant concrètement le respect et la reconnaissance de toutes les autorités à leur égard. FO rappelle que la vraie innovation qui vaille est humaine et doit se révéler au-travers d'une « gouvernance » fondée sur de vrais échanges entre les services « demandeurs » et les services « réalisateurs », avec une prise en compte des contraintes du « terrain » et l'abandon de la seule primauté de la verticalité descendante des décisions.

CROISSANCE DES HEURES TRAVAILLÉES ECRÊTÉES NON RÉMUNÉRÉES

Depuis le 1er janvier 2021 et l'installation des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD), FO constate une inflation exponentielle des heures de travail écrêtées. Le volume des heures travaillées mais non rémunérées s'estime



à plusieurs dizaines de milliers de jours de travail non payés pour l'ensemble des personnels des préfetures, des sous-préfetures, du SGCD et des SGAMI.

INADMISSIBLE pour une administration qui se prévaut de faire respecter la loi aux usagers et collectivités.

UN GRAVE CONSTAT DE MAUVAISE « GOUVERNANCE » GLOBALE :

Sur 6 mois, le volume des heures écrêtées non rémunérées équivaut à plusieurs dizaines de milliers de jours écrêtés, soit plus de 10 millions d'euros bruts. Ceci équivaut à un manque d'environ 2000 emplois dans les services de l'administration territoriale.

- Non-respect du droit du travail et des règlements intérieurs avec des dépassements de l'amplitude journalière de travail de 10 heures maximum et du temps minimal de repos entre deux périodes de travail (11 heures), sans compter l'absence de réelle pause méridienne obligatoire (45 minutes)

- Impossibilité de comptabiliser le temps travaillé des personnels soumis à l'article 10

NOS PROPOSITIONS A ENVISAGER A COURT ET MOYEN TERMES :

A court terme :

Stopper les dépassements des amplitudes horaires :

- Imposer la déconnexion digitale chaque soir, de 20h à 7h ; et les week-ends, du vendredi 20h au lundi 7h

- Stopper les heures supplémentaires sans ordre hiérarchique

- Demander à chaque préfet/SG de prioriser les missions à tenir, de différer les non-essentiels et de définir celles à ne plus faire, tout en maintenant les missions régaliennes

A moyen terme :

- Edition d'un mémento national de gestion des dépassements d'horaires, à faire transposer dans tous les règlements intérieurs de préfetures

- Conseiller d'éviter les heures supplémentaires sans ordre écrit ; soit possibilité sur ordre écrit, et uniquement dans les limites du droit du travail (48h par semaine et amplitude journalière maximale, amplitude horaire de travail par jour de 13h maximum)



Heures écrêtées que constate t-on :

L'objectif de l'administration, non avoué, depuis une décennie est l'atteinte d'une certaine « efficacité » dans tous les domaines d'activités, avec l'instauration de Qualipref et du contrôle de gestion.

Dans le cadre des réformes de l'administration territoriale (Réate avec la création des DDI ; PPNG ; et Réforme « SGCD »), cette recherche abstraite de l'efficacité s'est traduite en réalité sur 12 ans par :

- Des décisions successives de diminution des effectifs des préfectures et des sous-préfectures
- Une plus grande rapidité de baisse des effectifs par rapport à l'optimisation des activités (recentrage sur les missions régaliennes avec la quasi-suppression des missions d'accueil du public, la mutualisation

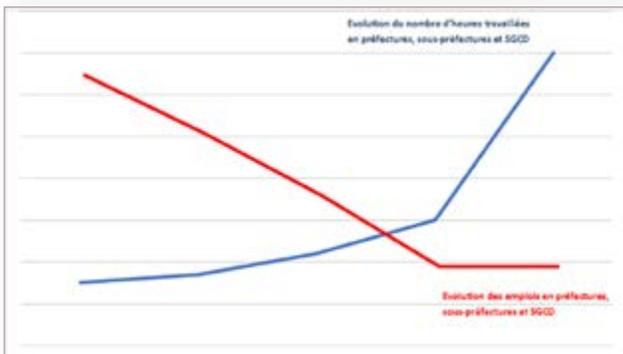
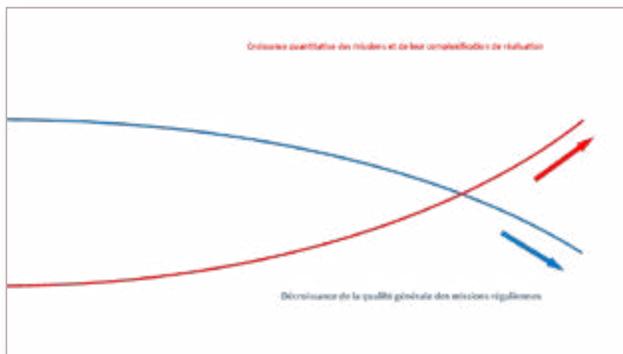
de toutes les activités de soutien)

- L'application de la réforme PPCR démultipliant les tâches de gestion avec une individualisation à outrance des carrières des personnels avec des rémunérations distinctes en fonction de la mobilité, du service d'emploi (politique empêchant l'automatisation des tâches comme auparavant avec une méritocratie collective)

- Une perte en ligne de certaines tâches « non essentielles » lors du redéploiement de missions entre préfectures, sous-préfectures, DDI et au sein des directions de préfectures (Réate...) et des SGAMI.

Et, paradoxalement à l'objectif escompté d'efficacité et de soit-disant simplification, des contraintes imprévues et également voulues ont fortement aggravé cet effet ciseau, au détriment de l'intérêt général et du bon sens de fonctionnement des préfectures et sous-préfectures, par :

- Le non-renforcement des missions PPNG dites régaliennes



- La non-prise en compte des impacts de la crise sanitaire sur le fonctionnement des services, de leur usure de gestion de « temps de guerre » et de la pénurie

- La création « coûte que coûte » des SGCD sans aucune convergence technologique (multiples applications de gestion RH) et fonctionnelle (gouffre dans les méthodes de travail appliquées et de prise de décision entre DDI et préfectures, déficience de positionnement des autorités par rapport aux SGCD)

- Création des DDETS en avril 2021 (après seulement 3 mois de fonctionnement SGCD) par explosion de structures existantes et déjà créés ex-nihilo lors de la Réate, (ex : DDCS)

- Constitution de SGCD et de nouveaux services (régions, départements) avec la création du mille-feuille managérial (sur-représentation des postes d'encadrement et des missions de management) au détriment des postes d'exécution : fort rallongement du processus de décision par l'adjonction de cadres intermédiaires poussant les autorités à traiter directement avec le premier niveau d'exécution en court-circuitant les hiérarchies intermédiaires.

- Démultipliation des obligations de « reporting » demandée par chaque strate du mille-feuille administratif pour faire un semblant de contrôle des strates inférieures sans aucune plus-value pour l'ensemble de la pyramide administrative (préfecture de département, préfecture de région et administration centrale)

- Adjonction de missions supplémentaires aux encadrants des services d'accueil Etrangers avec la formation en continu et renouvelée de contractuels recrutés sur des durées mensuelles

- Multiplication inutile des tâches de gestion RH par périmètre avec la non-convergence des applications de différents ministères et le renouvellement des recrutements des contractuels et autres

- Adjonction de missions périodiques durables (organisation des visites ministérielles...) avec surcharge des services déjà dans le « rouge » depuis plusieurs mois

- Compensation de la défaillance d'entreprises privées de propagande électorale par certains services Élections des préfectures

Pour faire face à cette situation de défaillance structurelle, tout en voulant respecter les plafonds d'emplois inadapés à la réalité du terrain, certaines autorités locales jouent une stratégie de « délégation de responsabilités » sans définition des moyens pour assurer la bonne atteinte des objectifs par les services concernés.

Cette « délégation », avec un transfert de l'obligation de réussite sur les collaborateurs, aboutit en simultanément à :

- Une mise en pression « volontaire » des collaborateurs (encadrants et équipes) à effectuer un nombre de missions supérieures aux moyens réellement mobilisables (ce qui se traduit par des amplitudes horaires disproportionnées)

- Une révision systématiquement à la baisse des objectifs de qualité (de travail de fond) sur des missions régaliennes (ex : pourcentage en baisse des contrôles de légalité...) avec une priorisation donnée aux actes dits d'affichage ou d'opportunité (demandant beaucoup de temps de travail des services pour une durée de vie éphémère) par rapport aux actes dits de nécessité.



DÉPLACEMENTS

LILLE



NIORT

STRASBOURG



LYON



Réunion régionale AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



TOURS

Réunion régionale CENTRE-VAL DE LOIRE



MARNE



RENNES





STAGE DE FORMATION SYNDICALE DE 1^{ER} NIVEAU À TREVENEUC

Du 22 au 26 novembre 2021, notre syndicat national a organisé à destination de nos militants un stage de formation syndicale de 1er niveau à TREVENEUC (Côtes d'Armor), avec Christine JORIS et Laurent BELLIARD

Lors de cette formation, nos délégués ont approfondi leur connaissance sur l'organisation FO avec ses structures (Confédération, FSMI FO, FGF, UIAFP), le syndicat national (Statuts - Conseil Syndical National - fonctionnement), les délégués régionaux et les sections départementales.

Ils ont également étudié les droits et obligations des fonctionnaires, le cadre statutaire, les instances actuelles et futures, les compétences restreintes des CAP locales (régionales et du SGAMI) et CAP nationale suite aux Lignes Directrices de Gestion : discipline, refus de titularisation, mais aussi les lignes directrices de Gestion (mobilité au fil de l'eau, etc..), CT local et CT national (futur CSA*), CHSCT local, CHSCT central et CHSCT ministériel, Commissions de réforme, CLAS* (budget d'initiative locale), la CNAS*, les SRIAS* et le CIAS*.

Notre syndicat aide les collègues à la prise de parole et à prendre confiance en soi. Cette formation permet aux militants de pouvoir s'exprimer clairement avec ses différents interlocuteurs.

Le droit syndical au sein de la fonction publique et plus particulièrement au Ministère de l'Intérieur, permet aux militants de pouvoir intervenir en respectant la réglementation.

Notre secrétaire générale Christine MAROT accompagnée de Josiane TORILLEC déléguée régionale BRETAGNE et Olivier BERGER conseiller national, ont fait le déplacement pour rencontrer nos militants et échanger sur le militantisme au sein de notre organisation syndicale.

Les participants issus de différentes préfectures ont apprécié cette semaine de formation et d'échanges. Les voilà maintenant prêt à défendre et représenter les collègues au sein de leur préfecture.

CLAS : commission locale d'action sociale
 CNAS : commission nationale d'action sociale
 SRIAS : section régionale interministérielle d'action sociale
 CIAS : comité interministériel d'action sociale
 CSA : comité social d'administration



FORMATION
 ↑

RENCONTRE AVEC UN PASSIONNÉ DU JARDINAGE AU SERVICE DE L'ÉTAT : PHILIPPE JENOUVRIER

Lors du déplacement du syndicat national à Rennes les 18 et 19 octobre 2021, Josiane TORILLEC, déléguée zonale FO de Bretagne et secrétaire départementale Ille-et-Vilaine nous a présenté Philippe JENOUVRIER, personnalité passionnée par son métier au sein de la préfecture de région en tant que jardinier officiant sur 10 050 m² dont 1200 m² de potager et de vergers.

Philippe JENOUVRIER a gagné le concours national des jardins potagers 2020 (résultats en mars 2021) avec le Prix spécial du jury, après plusieurs mois de sélections par un jury, à distance, puis sur site. Félicitations !!!

Philippe JENOUVRIER a un parcours varié et très coopératif :

- Etudes de CAP et Bac Professionnel « Horticulture Espaces verts »
- Travail en jardinerie privée en tant que responsable de pépinière
- En mars 1996, réussite de concours et entrée à la préfecture de région Bretagne, sur le poste de jardinier.
- Tuilage d'1 an et demi avec un agent technique (jardinier) proche de la retraite, qui avait 20 d'expérience sur le poste de jardinier du préfet de région
- Tutorat actuel d'un Apprenti jardinier depuis 4 ans.

CE QUE PHILIPPE JENOUVRIER EXPLIQUE DE SA PASSION DE JARDINIER :

De par ses compétences rares, son savoir-faire et la passion qu'il affiche pour son métier, il a toujours eu le soutien des préfets.

Il prend toujours du plaisir à travailler en plein air, à créer, composer et faire pousser. Il effectue son travail en binôme avec le cuisinier, qui lui fait part de ses attentes en termes de variétés de légumes pour les repas du préfet. Le cuisinier est très habile à mettre en valeur les légumes cultivés. Tous deux développent une complicité professionnelle pour sublimer leurs métiers. Ensemble, ils choisissent les graines des légumes à planter à chaque saison.

Il réalise également tous les bouquets de fleurs pour les réceptions : sa plantation de plusieurs variétés sur 10 mois lui permet de fleurir les réceptions et les événements préfectoraux à chaque saison.

Il arrive actuellement à cultiver 110 types de légumes et plantes aromatiques, 25 variétés de tomates et 13 variétés de pommes (soit, au total, 40 variétés d'arbres fruitiers). Sa production atteint 150 litres de jus de pomme par an. Il met en bocaux légumes et fruits, ou congèle des légumes pour éviter de les gaspiller.

Philippe JENOUVRIER protège ses vergers de l'anthrome du pommier grâce aux poules de Janzé, dont les ailes puissantes leur permettent de se percher dans les arbres fruitiers pour dévorer ce type d'insectes.

Il a également installé des ruches pour faire du miel. Philippe JENOUVRIER, a remarqué que les poules de Janzé semblaient très efficaces dans la lutte contre la prolifération



du frelon asiatique. En effet, pour attaquer les abeilles à leur sortie de ruche, les frelons restent en position stationnaire devant les ruches et les poules profitent de cette position immobile pour les becqueter facilement.

En termes d'écologie, Philippe constitue des stocks de déchets verts pour réaliser du terreau (tonte du gazon, feuilles mortes) et utilise du paillage pour les rosiers afin d'éviter l'évaporation d'eau et diminuer l'arrosage. Il utilise également les puits existant.

Chaque année, lors des Journées du Patrimoine, des dizaines de personnes viennent admirer son jardin et son potager. Philippe JENOUVRIER excelle à expliquer au public son métier, ses créations et son savoir-faire.

SON PROJET ACTUEL ?

Etre maître de stage en apiculture pour encadrer les nouveaux adhérents d'un syndicat apicole.

CE QUI FAIT QUE PHILIPPE AIME SON MÉTIER ?

Tout simplement 4 expressions : liberté de travailler, autonomie, créativité et reconnaissance du travail bien fait.

Dans le contexte actuel des difficultés rencontrées par les agents dans tous les services, Philippe JENOUVRIER démontre que si le travail est reconnu à sa juste valeur, si la confiance hiérarchique existe vraiment et si le travail peut se faire sans pression, en toute confiance, alors, non seulement les agents sont motivés, plus participatifs (et créatifs si besoin), mais aussi bénéfique à l'Employeur Administration. La passion ne peut naître que par l'association de la confiance, du respect, de la reconnaissance et de la liberté d'entreprendre son métier.

La vraie et seule « innovation » du management réside dans l'accomplissement de ces 4 valeurs.



Notre syndicat apporte son soutien à notre collègue Philippe JENOUVRIER et à l'ensemble des collègues de la filière technique, qu'il soit jardinier, personnel d'entretien, conducteur automobile, carrossier, peintre, électricien, mécanicien...



LE MOT DE BERNARD



Chers camarades,

Ainsi une année s'achève. Elle a été marquée, comme la précédente, par la pandémie et ses conséquences sur l'exercice de nos libertés, l'urgence sanitaire le justifiant.

Si la campagne de vaccination a pu être efficace, la pandémie n'en est pas pour autant endiguée. Et, il faut bien l'admettre, pour des raisons que la science expliquera sans doute, nous sommes de plus en plus vulnérables aux agents infectieux et il faudra s'habituer à vivre autrement et faire une plus grande place à la prévention.

Une conséquence de la pandémie, et non des moindres, est le développement de fragilités psychologiques et cela se traduit – mais ce n'est pas la seule raison – par un rebond d'agressivité, voire de violence.

Nous ne pouvons qu'être interpellés par ce phénomène évidemment dangereux pour notre démocratie mais qui se traduit aussi par des tensions sociales exacerbées et un mal-être à tous les niveaux et dans tous les secteurs.

Il est urgent de trouver un mode de gouvernance apaisé qui réponde aux aspirations de beaucoup.

Qu'on le veuille ou non les inégalités se creusent :

Inégalités dans le partage des fruits de la croissance : comment expliquer qu'avec un CAC 40 qui franchit le seuil de 7 000, les salaires du plus grand nombre aujourd'hui restent modestes dans le secteur privé comme dans le secteur public. Le nivellement par le bas est un expédient qui ne résout évidemment pas le problème.

Pour ne parler que des retraités, combien se trouvent précarisés alors qu'ils sont trop riches pour bénéficier des aides, mais pas assez pour accéder à un niveau de vie ne serait-ce que plus confortable après avoir fait face à leurs dépenses incompressibles.

Inégalités au regard de la transition écologique : certes la protection de notre environnement est une priorité. Les enjeux sont forts et cette priorité n'est pas contestée. Mais on avance à marche forcée sans se préoccuper des coûts générés pour une population excentrée qui est tributaire des transports et sans compter pour beaucoup, les plus modestes surtout, les surcoûts liés aux adaptations imposées.

Inégalités au regard de la dématérialisation totale qui se poursuit inexorablement, malgré les avertissements lancés par notre organisation et, en son temps, par le Défenseur des Droits du moment. La fracture numérique est un problème majeur de notre temps. Il est impossible aujourd'hui de traiter autrement des formalités administratives ou autres, simples : négation du service public pourtant dû à nos concitoyens mais négation tout court de la notion de service.

Cette régression est vraiment inacceptable. Combien de retraités, les plus âgés notamment, se trouvent bien démunis et bien désespérés. Nous l'avons souvent dénoncé en vain.

Une nouvelle année s'annonce et nos revendications sont toujours d'actualité. Nous devons les défendre avec ténacité, cette année plus que jamais.

Le pouvoir d'achat toujours au centre de nos préoccupations :

Nous ne pouvons nous contenter de l'indemnité inflation de 100 € qui, d'ailleurs, n'a pas été versée à tous les retraités.

La revalorisation annoncée des retraites et pensions pour 2022 est de 1,1 % alors que l'on prévoit une inflation pour l'année de 2021 de l'ordre de 2,6 % ! On est loin du compte, une fois de plus, sachant que nous avons été ces dernières années spoliés avec les mesures de gel des retraites ou pensions ou sous-indexation prises par les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) successives. Et ce, en dérogation de l'article L.161-25 du code de la sécurité sociale, relatif aux conditions de revalorisation des prestations sociales et pensions servies par les régimes obligatoires de base.

L'indexation des retraites et pensions sur la hausse des prix à la consommation, hors tabac, se traduit par une baisse du pouvoir d'achat des retraités de l'ordre de 20 % sur 20 ans.

Rappelons que le COR (conseil d'orientation des retraites), dans un rapport remis il y a un an, prévoyait une forte baisse du niveau de vie moyen des retraités par rapport à l'ensemble de la population si rien n'est fait. Il faut donc mettre en place sans attendre un nouveau mécanisme garantissant une progression substantielle des revenus des retraités. Nous faisons des propositions : l'indexation sur les salaires notamment.

Mais le domaine de la santé est un sujet tout aussi préoccupant d'abord par ses enjeux en termes de perte d'autonomie et de protection sociale complémentaire et aussi au regard des charges représentées pour un budget de retraités.

Nous restons mobilisés et nous sommes résolus à défendre nos droits.

Une réforme se profile avec le projet de création d'une « grande sécu ». Il est, à ce jour, prématuré d'en tirer des conclusions et il faut attendre les textes. Mais nous devons rester vigilants et prendre date. Il y a des interrogations mais aussi des craintes : quel sera l'avenir des mutuelles ? Quelle gouvernance pour cette institution et quel financement ? Quel sera aussi le reste à charge pour les assurés ?

Nous ne pourrions accepter un système qui aboutirait au final à creuser encore davantage les inégalités avec une couverture santé à deux vitesses. aintien à domicile ou de l'hébergement en établissement.



Je souhaite pour chacun de vous et vos familles une fin d'année heureuse et paisible. Tous mes vœux, les meilleurs, vous sont également adressés pour cette nouvelle année.

Pour notre Section Nationale des Retraités je souhaite qu'elle reste unie et solidaire. Nous en avons tant besoin aujourd'hui. N'oublions pas qu'au-delà de la revendication nécessaire et légitime – car il faut nous défendre – il reste aussi le lien social et l'entraide qui sont notre raison d'être.

J'adresse aussi à nos camarades en activité et au nom de la Section Nationale des Retraités mes vœux non moins chaleureux et je les assure de notre soutien total dans leurs revendications.

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

Section nationale des retraités



AVANCEMENTS

Une revalorisation des taux de promotion pour les agents des catégories B et C

Les taux de promotion, revus à la hausse par rapport aux années précédentes, en pleine campagne d'avancement, permettent de réaliser un nombre important de promotions supplémentaires.

Catégorie	Niveau	Poste	Taux de promotion			
			2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Intérieur	B	Inspecteur de 3ème classe	356			
		Inspecteur de 2ème classe	379	18%	18%	18%
		Inspecteur de 1ère classe	638	13%	11%	14%
		Total corps	1 373			
	C	C1	1 660			
		C2	4 261	30%	27%	28%
		C3	1 142	11,5%	10%	17%
		Total corps	7 063			
	B	Technicien PTS	175			
		Technicien principal	611	9%	11%	18%
Technicien en chef		117	10%	12%	14%	
Total corps		973				
C	AS	1 340				
	AS principal	273	10%	10%	17%	
	Total corps	1 613				
B	B1	7 313				
	B2	2 606	9%	9%	18%	
	B3	2 330	11%	11%	14%	
	Total corps	12 251				
C	C1	3 292				
	C2	15 148	15%	15%	28%	
	C3	5 169	7%	7%	17%	
	Total corps	23 609				
B	B1	848				
	B2	476	10%	10%	18%	
	B3	496	10%	10%	14%	
	Total corps	1 820				
C	Agent SIC du 2ème grade (échelle C2)	262				
	Agent SIC du 3er grade (échelle C3)	119	10%	10%	17%	
	Total corps	451				
B	B1	412				
	B2	204	12%	12%	18%	
	B3	117	10%	10%	14%	
	Total corps	733				

Pour 2022-2023-2024,

les taux de promotion sont ainsi fixés :

→ 28% pour la C2 ,

→ 17% pour la C3 ,

→ 18% pour la B2 ,

→ 14% pour la B3 .

Conséquences sur la campagne en cours :
Changement du calendrier d'avancement et report des dates de publications

MODIFICATION DU CALENDRIER

Tous les agents promus au titre des avancements 2022 seront nommés à la date du 1^{er} janvier 2022.

Catégorie A : 1^{er} décembre 2021

Catégorie B et C : corps des contrôleurs des services techniques, des agents des systèmes d'information et de communication, des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière : 1^{er} décembre 2021

Catégorie B et C : corps des adjoints administratifs, des secrétaires administratifs, des adjoints techniques et des techniciens des systèmes d'information et de communication pour lesquels une nouvelle saisine des services centraux et déconcentrés est nécessaire de façon à combler les listes de promotions : 15 février 2022

ENSEMBLE

PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, de la FILIERE SOCIALE DES PREFECTURES, SOUS-PREFECTURES, SGAP et SGAMI

Toute notre actualité sur : <http://www.fo-prefectures.com>

FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Instagram Facebook Twitter YouTube