

# INFO PREF

TRIMESTRIEL

165

AVANCEMENT



DANS CE NUMÉRO :

- RUPTURE CONVENTIONNELLE FPE
- LE DROIT À LA DÉCONNEXION
- LE COMPLÉMENT INDÉMNITAIRE ANNUEL

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

Secrétariat Général :  
13, rue Cambacérés 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°165 - Trimestriel  
Juillet - Aout - Septembre 2020  
Couverture :  
Dépôt légal : 3eme trimestre 2020  
Imprimerie Iropà Rouen  
02 32 81 30 60

## 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 : \_\_\_\_\_

## NEWSLETTER

Los du dernier Conseil Syndical National du 15 au 16 septembre 2020, il a été validé la parution mensuelle d'une « newsletter » dénommée FO PREF SMI NEWS à votre intention. Ce moyen de communication nous permettra de faire un focus sur quelques sujets et de vous sensibiliser sur un point juridique, social etc ....qui ont eu lieu pendant le mois.

Une diffusion mensuelle et dématérialisée, dans l'idée de simplicité, de rapidité et surtout d'écologie, ont été le leitmotiv de cette nouveauté.

La première diffusion a eu lieu en septembre, nous espérons que vous apprécierez.

Bonne lecture à vous !!

### F.O. PREF SMI NEWS

28 09 2020

Bulletin d'information mensuel du syndicat national  
FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

---

COVID-19 ET LA SITUATION SANITAIRE

Mise en place de nouvelles mesures exceptionnelles et temporaires d'organisation en administration centrale et territoriale :

- Des facilités horaires sont prévues pour éviter l'affluence dans les transports (les applications seront paramétrées et une plage de repos minimum de 1h00 devra être respectée).
- Le télétravail doit être privilégié (3 jours par semaine au maximum – 5 jours pour les personnes vulnérables sur préconisation du médecin de prévention), à la demande de l'agent et sous la responsabilité du chef de service. Les missions seront effectuées avec SPAN, NOEMI ou CLIP. Ce régime dérogatoire, destiné à éviter le placement en ASA, notamment pour les agents en « septaine », est temporaire jusqu'à la fin des mesures provisoires.

---

COVID-19 ET LA JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE

Plusieurs tribunaux administratifs ont statué en confirmant que toute obligation du port du masque en extérieur doit être limitée dans le temps et dans l'espace, interdisant les obligations constantes et en tout lieu.

---

LES PRÊTS ET AIDES DE LA FONDATION JEAN MOULIN

1 — Des prêts peuvent être accordés aux personnels (fonctionnaires et contractuels) du ministère de l'intérieur : les prêts « amélioration du cadre de vie avec ou sans intérêts », le prêt social, les prêts « aide à la scolarité », « aide au logement local ». Il faut télécharger le formulaire sur le site internet de la Fondation Jean Moulin ([www.fondationjeanmoulin.fr](http://www.fondationjeanmoulin.fr)) et adresser un dossier complet.

2 — Il existe aussi une garantie loyer : la fondation Jean Moulin peut se porter caution pour les fonctionnaires affectés en administration centrale et territoriale - sous certaines conditions et si le bailleur accepte de signer le bail et l'acte de cautionnement remis par la fondation.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter le service des prêts de la fondation Jean Moulin au 01 80 15 47 44 ou 45 ou 48

---

DE JEUNES SOUS-PREFETS PARACHUTES POUR « FRANCE RELANCE » ? « WHAT'S ELSE ? »

L'ACTIVATION DE LA RELANCE DANS LES TERRITOIRES RURAUX DOIT ÊTRE ACCOMPAGNÉE D'UN DÉVELOPPEMENT DES ÉCHANGES ENTRE LE DÉPARTEMENTAL ET LE CENTRAL. LA FONDATION JEAN MOULIN LA DÉFINIT, LE DÉPARTEMENTAL S'ENGAGE À LA FAIRE, LE CENTRAL À LA SOUTENIR.

« LA RELANCE » AGIR À CÔTÉ SERAIT DÉPARTEMENTAL ET ENGAGERAIT LE CENTRAL. LA FONDATION JEAN MOULIN LA DÉFINIT, LE DÉPARTEMENTAL S'ENGAGE À LA FAIRE, LE CENTRAL À LA SOUTENIR.

« LA RELANCE » AGIR À CÔTÉ SERAIT DÉPARTEMENTAL ET ENGAGERAIT LE CENTRAL. LA FONDATION JEAN MOULIN LA DÉFINIT, LE DÉPARTEMENTAL S'ENGAGE À LA FAIRE, LE CENTRAL À LA SOUTENIR.

---

LES RÉUNIONS NATIONALES :

• CAPN A le 5/10	13/10
• CHSCT SP le 08/10,	• CHSCT Ministériel le 15/10,
• Groupe de travail «Egalité femme/homme » le	• CAPN Contrôleur le 15/10

---

LES CONCOURS :

• IRA: Date limite de dépôt des candidatures le 9/10 à 18h	• IRA: Epreuves le 17/11
--	--------------------------

---

LA SESSION D'ADMISSION DES CONCOURS AURA LIEU EN CAUSE D'UN "STOP"...

D'UN "STOP" A CAUSE DE LA SITUATION DE LA COVID-19. LA DATE DE LA SESSION D'ADMISSION ADMINISTRATIVE "PAR L'ÉVALUATION D'ÉVALUATION" N'EST PAS ENCORE DÉTERMINÉE.

"CA USA", D'ADMISSION DE LA COVID-19. LA DATE DE LA SESSION D'ADMISSION ADMINISTRATIVE "PAR L'ÉVALUATION D'ÉVALUATION" N'EST PAS ENCORE DÉTERMINÉE.

---

Nous restons joignables en cliquant sur [fo-prefectures@interieur.gouv.fr](mailto:fo-prefectures@interieur.gouv.fr)

Retrouver toute notre actualité :  
En cliquant sur : <http://www.fo-prefectures.com>

FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR  
11 rue des Saussaies  
75008 PARIS  
01-40-07-62-91

# ÉDITO



## Chères et chers camarades,

Après une période estivale particulière, nous voilà de nouveau dans une situation compliquée face à la présence incessante de ce virus COVID 19.

Nos services sont ouverts, avec des mesures plus ou moins protectrices selon leurs emplacements dans le territoire. Nous avons continué de rappeler les besoins en plexiglass, en masques, en gels hydro-alcooliques auprès de l'administration pour son personnel. Un combat du quotidien que nous continuons de mener ...

Face aux problèmes de conditions de travail, nous avons également dû nous faire entendre sur la rédaction des Lignes Directrices de Gestion. Ces LDG remplacent dorénavant nos CAP de Mutation et Avancement... Ce « nouveau » dialogue social dans ce « nouveau monde » depuis la parution de la loi de la transformation publique complexifie davantage le système.

### **Comment faire compliquer quand on peut faire simple !!**

En effet, le dialogue social préalable des CAP fluidifie le système pour les services gestionnaires. Actuellement, c'est le grand bazar !! les responsables RH de préfectures et de SGAMI s'arrachent les cheveux sur la gestion des mobilités, ils apprennent indirectement les résultats des mobilités suite à l'accord des services recruteurs... une gestion floue qui entraîne des services dans le mur !!. Le ministère ne veut pas le reconnaître alors que ces équipes locales grognent.. à un point où les responsables RH regrettent en catimini les CAP.

Du côté syndical, nous continuons nos interventions sur le champ de la mobilité et de l'avancement, on multiplie les rendez vous, les contacts mais nous continuons à vous défendre et à vous représenter malgré l'absence de CAP. Au résultat, on crée des CAP « canada dry » !!! et nous continuerons dans ce sens pour maintenir un dialogue social.

Dialogue nécessaire pour évoquer des dossiers importants pour les personnels de préfectures, de sous-préfectures, de juridictions administratives et des SGAMI que nous représentons. La rupture conventionnelle fait partie de ces sujets sur lesquels nous avons un point de vue différent de l'administration. Une fois de plus, mise en place d'un système sans moyen ... on commence à avoir l'habitude dans la fonction publique... Mais nous continuerons de le dénoncer. Un article est dédié sur cette thématique dans ce numéro, pour rappeler les enjeux de ce nouveau dispositif. Pour ou contre, notre syndicat est toujours présent à vos côtés si vous vous retrouvez dans cette situation, suite à votre demande ou à la demande de votre employeur. N'hésitez surtout pas à nous contacter.

Le COVID a repoussé les délais de mise en œuvre du Secrétariat Général Commun dans chaque département au 1er janvier 2021. Lors du Comité technique Ministériel du 21 septembre 2020, notre syndicat s'est fait entendre sur le cycle de travail de 38h30, cependant nous continuons à revendiquer l'ensemble des cycles de travail actuellement mis en place dans les DDI et la possibilité de choisir annuellement et individuellement son cycle de travail. Nos revendications ne s'arrêtent pas à ces deux points, nous exigeons la réécriture des règlements intérieurs des préfectures afin d'y inclure obligatoirement ces cycles de travail. Nous demandons à revoir la circulaire de 2002 sur les RTT qui devient obsolète face à l'actualité. Notre syndicat réclame des avancées en termes de conditions de travail, de moyens pour les personnels administratifs, techniques et sociaux qui souvent sont les grands oubliés de ce ministère.

Même en pleine crise sanitaire, le président de la République a déclaré « qu'il fallait vivre avec le virus », nous l'avons entendu, virus ou pas, nous continuerons de revendiquer !!

Bien amicalement,

Christine MAROT  
secrétaire générale



# RUPTURE CONVENTIONNELLE FPE

Dans notre InFO pref n°163 du 1er trimestre 2020, un article de présentation de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique de l'Etat mentionnait les grands principes de son application.

Après la parution de l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, FO a réclamé la mise en place d'un groupe de travail sur le sujet.

Nombre d'entre vous souhaite connaître les tenants et les aboutissants de ce dispositif dans le cadre d'une réflexion personnelle sur une nouvelle orientation professionnelle ou tout simplement une nouvelle vie.

Ainsi, après l'épisode confinement COVID 19, nous avons obtenu une 1ère réunion de travail avec le ministère, le 20 juillet 2020.

Lors de ce rendez-vous, nous avons travaillé sur un document de 10 pages qui indique la marche à suivre aux RH de notre administration, afin de mener à

bien l'échange sur la possibilité d'établir une rupture conventionnelle.

Ce document, adressé aux préfectures, n'est pas la version définitive tenant compte de nos amendements. Toutefois, dans ce numéro, nous allons vous exposer quelques passages afin de vous sensibiliser à l'état d'esprit de cette nouvelle possibilité de quitter la fonction publique.

### Petit rappel :

Le dispositif est applicable à tous les fonctionnaires de l'Etat, aux contractuels en CDI (sauf pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission) et aux ouvriers d'Etat.

### Sont exclus du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires détachés sur contrat,
- les agents ayant atteint l'âge légal de la retraite et éligibles à une pension à taux plein,
- les agents en disponibilité,
- les agents sous engagement de servir.

La demande peut être engagée à la demande de l'agent ou de l'administration, mais ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie (à ce sujet, FO vous conseille d'être accompagné(e) par un délégué syndical à chaque entretien).

Le refus de l'administration n'a pas besoin d'être motivé, le principe «Silence vaut refus» s'appliquant dans ce cas... (FO a vivement réagi sur ce point en refusant que l'agent demandeur soit dans l'attente d'une réponse alors que ce délai peut avoir des conséquences sur son avenir).



**Rupture conventionnelle**  
*La procédure de rupture conventionnelle instaurée !!*

Suite à la loi de transformation de la fonction publique, deux décrets du 31 décembre 2019 précisent les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires sur la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, mais en application pérenne à compter du 1er janvier 2020 pour les contractuels !!

La procédure de cette rupture conventionnelle indique l'administration et l'agent "peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat". la procédure qui pourra être engagée à l'initiative de l'agent public **ou de l'Administration dont il relève** et qui entraînera, pour les fonctionnaires, **la radiation de la fonction publique** et pour les contractuels, la fin de leur contrat

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, à un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans. **Le montant maximum de l'indemnité ne pourra en tout cas pas excéder "une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté"**

**Notre syndicat dénonce cette procédure, qui est plus flexible dans le public que celle actuellement instaurée dans le privé !!**  
**En effet, en cette période de suppression d'effectifs et de restructuration, il est dangereux de laisser l'Administration prendre l'initiative sur la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle avec l'agent !!!**  
**C'est un licenciement déguisé !!**

**FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

Syndicat National FO des Personnels de Préfecture et des services du Ministère de l'Intérieur  
01-40-07-62-91 (ou 92 ou 93) fo-prefectures@interieur.gouv.fr https://www.fo-prefectures.com



**Rupture conventionnelle**

SIMULATEUR pour le calcul de l'indemnité spécifique

Votre indice majoré (IM)

Vos primes mensuelles

Votre ancienneté totale

Effacer

Analyse FO de la procédure de rupture conventionnelle

FGF-FO

Suite à la loi de transformation de la fonction publique, deux décrets du 31 décembre 2019 précisent les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires sur la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, mais en application pérenne à compter du 1er janvier 2020 pour les contractuels !!.

**Notre syndicat vous propose un simulateur** afin de vous aider dans le calcul de cette rupture conventionnelle. Vous êtes nombreux à vouloir connaître le montant minimum et maximum de cette démission avant de prendre une décision.

<http://www.fo-prefectures.com/>

Retrouvez également sur notre site internet l'analyse de la FGF FO sur ce sujet !!  
 Notre syndicat reste à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche personnelle et volontaire !!  
**ATTENTION AUX CHANTS DES SIRENES !!!**

**FO** PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR  
 Un syndicat libre et moderne,  
 un syndicat qui se bat au présent pour garantir votre avenir !!!

Syndicat National FO des Personnels de Préfecture et des services du Ministère de l'Intérieur  
 01-40-07-02-91 (ou 92 ou 93) | [fo.prefectures@interieur.gouv.fr](mailto:fo.prefectures@interieur.gouv.fr) | <http://www.fo-prefectures.com>

- agent appartenant à un corps en extinction ;
- agent affecté sur des fonctions ou dans des secteurs géographiques qui ne sont pas en tension ;
- agent présentant un projet de reconversion professionnelle bien établi, en lien notamment avec le service public et l'intérêt général ;
- agent concerné par une restructuration ;
- réalisation du schéma d'emplois du service.

L'intérêt de refuser la demande de l'agent peut être marqué par les éléments suivants :

- agent compétent dont les qualités professionnelles sont reconnues, avec un potentiel de progression établi ;
- agent disposant de compétence(s) rare(s) ;
- agent qui a été formé et dont la formation doit permettre à l'administration qui l'emploie de faire progresser quantitativement et qualitativement son activité ;
- agent affecté sur des missions peu attractives, dans des zones peu attractives, ou appartenant à un corps peu attractif ;
- agent qui a réussi un autre concours dans une autre administration de l'Etat ou une autre fonction publique ;
- agent dont l'indemnisation en cas de rupture conventionnelle risque d'être plus élevée que le coût induit par le maintien en fonctions, notamment pour les agents qui sont proches de la retraite ;
- agent dont le projet professionnel post-fonction publique semble insuffisamment établi ou risqué, notamment en matière déontologique.

Une fois décidé, le demandeur (agent ou administration) engage la procédure par un courrier recommandé avec accusé de réception. Le chef de service, accompagné du supérieur hiérarchique direct et du référent RH, organise obligatoirement un entretien avec l'agent concerné. Cet entretien se déroule dans un délai de 10 jours à un mois maximum à compter de la réception du courrier recommandé. Un compte-rendu de l'entretien sera signé par les parties et adressé à l'agent.

Le 1er entretien ne sera pas conclusif, il sera l'exposé des souhaits des parties. L'administration ne souhaite pas évoquer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle à ce stade de la procédure. **Au contraire, FO soutient que le demandeur a besoin de savoir le montant de l'indemnité qu'il percevra s'il quitte la fonction publique. Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est primordial pour la suite de la demande, la fourchette des montants entre le plancher et le plafond étant importante !**

A propos du calcul de ce montant, FO vous invite à visiter son site internet ([www.fo-prefectures.com](http://www.fo-prefectures.com)) pour utiliser le simulateur de calcul.

Afin d'être sûr de pouvoir rendre un avis favorable, le chef de service identifie les intérêts de l'administration selon les critères du ministère : **(attention les yeux !!! certaines phrases sont choquantes !!!) :**

- agent dans une situation où le motif de départ ne répond pas à une autre logique que celle d'une rupture conventionnelle, cette dernière ne pouvant être utilisée à la place d'une sanction pour inaptitude ou insuffisance professionnelle ;

En lisant cette liste de critères d'appréciation, vous avez compris qu'il ne sera pas évident pour un agent qui décide de partir d'obtenir une rupture conventionnelle convenable. Par contre, on peut s'interroger sur l'avenir quand on voit des critères tels que ceux de « corps en extinction » ou de « restructuration », voire de « réalisation de schéma d'emploi »...

**FO reste vigilant sur ce dispositif. Nous vous conseillons vivement, avant toute démarche, de vous rapprocher de nos délégués ou du syndicat national pour expliquer votre projet, afin que FO puisse vous accompagner et vous donner satisfaction.**

**IMPORTANT :** pour l'année 2020, le ministère ne dispose d'aucun budget pour ce dispositif. A contrario, une ligne budgétaire sur le titre 2 sera dédiée à quelques dossiers.

Le montant de la rupture conventionnelle sera décidé par le DRH du ministère, les services RH locaux émettant seulement un avis selon des grilles de critères.

A notre connaissance, au 20 juillet 2020, avaient été formulées : 50 demandes sur le périmètre SG (administration centrale + préfectures), 20 demandes sur le périmètre Police et 4 demandes sur le périmètre Gendarmerie.

RUPTURE CONVENTIONNELLE FPE



# LE DROIT À LA DÉCONNEXION

En cette période sanitaire particulière, il est parfois compliqué de gérer à la fois sa vie professionnelle et sa vie personnelle quand nous sommes en mode « télétravail ».

Le télétravail est une bonne chose. Cette méthode de travail peut aider certains d'entre nous à diminuer les trajets domicile-travail et la fatigue physique. Mais attention à ne pas non plus tomber dans l'excès inverse : rester connecté(e) 24h/24 au travail...

En effet, que ce soit à la demande de leur hiérarchie ou de leur propre initiative, certain(e)s d'entre nous restent connecté(e)s pour mener à bien leurs missions. Cette situation n'est pas supportable à long terme pour soi-même mais également pour le noyau familial.

C'est pourquoi FO tient à mettre l'accent sur le **droit à la déconnexion**. Déjà, en 2017, FO, soucieux de cette problématique, avait rédigé un article sur le sujet afin de vous sensibiliser. Souvent, les cadres, les agents du cabinet, les assistants sociaux sont amenés, en dehors de leurs heures de service, à continuer à répondre à des interventions via le smartphone de l'administration. Cette situation est illégale, sauf si vous êtes en position administrative d'intervention, de permanence ou d'heures supplémentaires.

Ce phénomène s'est davantage accentué pendant le confinement, durant lequel certain(e)s collègues ont subi des pressions de la part de leur hiérarchie afin de répondre à leurs attentes. Pourtant, face à ces situations, une réponse juridique et légale existe : c'est le « **droit à la déconnexion** ».

Ce droit à la déconnexion a été instauré par la loi Travail du 8 août 2016 afin de permettre aux salariés de ne plus être disponibles en dehors des plages de travail définies par leur employeur.

Comment concilier ce droit à la déconnexion avec le télétravail qui consiste à travailler chez soi et à ne pas avoir de rupture physique entre l'espace privé et l'espace de travail ? Le télétravail engendre-t-il davantage de dérives ?

## SAVEZ-VOUS EN QUOI CONSISTE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

L'article 55 de la loi Travail et la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique (NOR : RDFS1710891C) rappellent le contexte sociétal avec l'apparition croissante de la digitalisation de l'emploi. Actuellement, nous possédons tous les outils (smartphones, tablettes, ordinateurs) pour être joignables à tout moment par notre hiérarchie.

C'est pourquoi le législateur et les représentants du personnel ont intégré une partie sur ce droit à la déconnexion au sein de la loi Travail. Ce droit permet un respect de la vie privée et la limitation des risques de **burn out** liés à l'absence de coupure avec l'emploi. **Plus concrètement, le droit à la déconnexion est partie prenante de la qualité de vie au travail, la fameuse QVT !!!**

L'administration publique est donc réglementairement incitée à respecter le principe de déconnexion. Refuser de prendre en compte ce droit essentiel à la qualité de vie au travail et à la santé des personnels administratifs, techniques et sociaux du ministère de l'Intérieur en considérant que nous serions hors du champ d'application de ce principe de déconnexion est de ce fait inacceptable.

***On pourrait croire que la solution est simple, qu'elle dépend de nous et qu'il suffit de déconnecter...***

En réalité, c'est plus compliqué qu'il n'y paraît ! Ne pas répondre à une sollicitation pendant le temps de repos n'est évidemment pas une faute professionnelle : aucune mesure disciplinaire ne pourrait être prise. Mais notre comportement en la matière est souvent ambivalent.

Tout d'abord, l'usage des outils numériques paraît être une source de liberté. Ensuite, les sollicitations permanentes de la hiérarchie peuvent porter l'illusion d'être irremplaçable dans le fonctionnement du service (la culture professionnelle est, malheureusement, parfois construite sur de telles représentations). Enfin, la peur de « manquer quelque chose » se traduit par de l'anxiété à ne pas être informé(e) en première ligne si quelque chose d'important venait à se passer.

Ces phénomènes développent ainsi une sorte de « zone grise de travail », abolissant la limite entre la vie professionnelle et la vie privée. Certains agents espèrent trouver de la reconnaissance mais, souvent, c'est plutôt de la déception. La réalité, c'est une **augmentation du temps de travail** qui ne cesse de déborder des obligations réglementaires. FO vous rappelle que vous êtes, pour la majorité d'entre vous, à 7h36 par jour, soit 1607 heures par an !!!

Nous ne sommes pas membres du corps préfectoral : notre statut, nos rémunérations sont différents...

Les personnels en télétravail ou en fin de journée bénéficient du droit à la déconnexion et ne doivent pas ressentir un sentiment de culpabilité.

FO est très attaché aux conditions de travail. Nous portons régulièrement vos revendications en la matière par la voix du secrétaire du CHSCT national. La notion



Depuis le début de la pandémie, nombreux sont en mode « télétravail ».

Vous êtes dotés d'un SPAN, vous avez des codes NOMAD pour vous connecter, vous avez NOEMI, vous vous connectez depuis votre propre matériel informatique.

Jusque là, le petit monde de la préfecturale s'adapte à la situation. Sauf comme aucun monde n'est idyllique, il faut bien que certains responsables hiérarchiques organisent les missions différemment au cas où les agents seraient tentés de gérer les devoirs des enfants, ou s'amuser sur la play pire regarder Netflix !!!.

Alors de nombreux collègues ne cessent de nous informer qu'ils reçoivent à longueur de journée des instructions voir des devoirs, il faut travailler sur tel dossier, puis il faudrait répondre à telle commune. De même on leur demande d'utiliser le portable afin de connaître le nombre exact de décès suite au COVID 19....et tout cela en dehors des heures légales et bien au-delà des 7h36... !!!



**NOTRE SYNDICAT RAPPELLE AUX COLLEGUES TELETRAVAILLEURS QU'ILS SONT TOUS SUR UNE BASE DE 7H36 JOURNALIERE. AU DELA VOUS POUVEZ RECLAMER LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DANS LE CADRE DU PLAN D'URGENCE SANITAIRE.**

C'est pourquoi, nous vous invitons à nous transmettre sur notre messagerie ci-dessous, (il suffit de cliquer) votre témoignage. Bien entendu, votre identité sera anonyme.

Les personnels Administratifs, Techniques et Sociaux n'ont pas besoin d'être infantilisés par leur hiérarchie.

Nous devons faire cesser ces méthodes managériales d'un autre temps !! **NE RESTEZ PAS SEUL !!!**

**Vous pouvez compter sur notre syndicat pour vous défendre et dénoncer ces comportements inappropriés**

Nous restons joignables par messagerie : [fo.prefectures@interieur.gouv.fr](mailto:fo.prefectures@interieur.gouv.fr)  
 Retrouver toute notre actualité sur : <http://www.fo-prefectures.com>  
 Notre site internet : <http://www.fo-prefectures.com>  
 Facebook : FO Prefectures Twitter : @fopref

06/04/2020

## COMMENT CONCILIER DROIT À LA DÉCONNEXION ET TÉLÉTRAVAIL ?

Quel que soit le lieu où l'agent travaille, il conserve les mêmes droits et devoirs qu'un agent en poste dans les locaux de l'administration.

Le télétravailleur a en permanence accès à ses outils de travail depuis son domicile. Ainsi, il n'est pas toujours facile de bien faire la distinction entre le temps de travail et le temps privé.

Alors comment s'organiser ?

Tout d'abord, se convaincre de son bon droit. Aucun salarié du public comme du privé ne peut avoir d'obligation de travail pendant son temps de repos sauf s'il est sous le régime d'astreintes compensées en heures ou en rémunération.

Ensuite, intervenir dès que des propos qui nient le droit au repos sont tenus. Il faut rappeler la législation : il est illégal qu'un fonctionnaire travaille pendant son temps de repos. Il faut combattre l'idée que le temps de travail d'un agent n'aurait pas de limites du fait qu'il est en position de télétravail.

FO rappelle que la mise en place du télétravail fait l'objet d'une discussion entre le chef de service et l'agent. Ce sujet peut d'ores et déjà être évoqué afin de connaître les attentes des deux parties.

**Vos délégués FO sont à votre disposition pour vous accompagner. Contactez-les !**

de « burn out » n'est pas à prendre à la légère : consulter régulièrement ses mails professionnels en soirée ou en congés n'est pas une bonne méthode de travail.

Chacun doit apprendre à déconnecter pour reposer son esprit et ainsi être plus en forme et plus disponible pendant son temps de travail.

## POINT JURIDIQUE !!!

Un arrêt récent de la Cour de cassation, Chambre sociale, 12 juillet 2018, n° 17-13.029 a rappelé le nécessaire respect par l'employeur du droit à la déconnexion de ses salariés.

Instauré par la loi travail promulguée le 8 août 2016, le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Initialement prévu à l'article L.2242-8 du Code du travail, il est désormais consacré à l'article L. 2242-17 de ce même code. Le droit à la déconnexion est initialement une création de la jurisprudence, puisque dès le 17 février 2014, la Cour de cassation avait considéré que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et

ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave » (arrêt n°01-45889). La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - dite « loi Travail » - a consacré le principe du droit à la déconnexion.

**Celui-ci doit s'entendre comme le droit pour tout salarié de ne pas être en permanence joignable par son employeur, en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.**

# → AMÉNAGEMENTS HORAIRES ASA CONGÉS

Nature	motif	Durées maximales	texte
aménagement horaires, pas de droit	allaitement	accord entre agent et chef service	<a href="#">L. 83-634 du 13 juill. 1983</a> (art. 21), projet décret d'application
	rentrée scolaire		circulaires annuelles
ASA de droit (sauf trajets)	jury d'assise	durée sessions	code procédure pénale (art. 267, 288, R. 139)
	candidat fonction publique élective	10 à 20 jours, selon élections	code travail ( <a href="#">art. L 3142-79</a> ), <a href="#">circ. 18 janv. 2005</a>
	exercice mandat local (ASA, crédits d'heures, formation)	selon mandat	CGCT ( <a href="#">art. L. 2123-1 s.</a> , <a href="#">L 3123-1 s.</a> , <a href="#">L 4135-1 s.</a> ), <a href="#">circ. 13 janvier 2005</a>
	ASA syndicale, crédit heure, représentation personnel	selon motif absence	<a href="#">D. 82-447 du 28 mai 1982</a> (art. 13 à 16) <a href="#">D. 82-453 du 28 mai 1982</a> (art. 75 s.)
	surveillance grossesse suites accouchement	7 examens prénataux, 1 examen postnatal	L. 83-634 du 13 juillet 1983, attention projet de modification de décret en cours.. dès parution nous vous informerons des modifications.
	surveillance grossesse suites accouchement (compagnon)	3 des 7 examens prénataux ou postnatal	
	assistance médicale procréation	chacun des actes médicaux nécessaires	
	assistance médicale procréation - compagnon	3 des examens médicaux nécessaires	
	à/c 3ème mois, si état le justifie	une heure par jour	
	annonce handicap enfant 16 ans	2 jours dans le mois	
	mariage ou PACS de l'agent	5 jours, et 2 j. trajet, dans le mois	
	décès conjoint PACS concubin	3 jours + 2 j. trajet, dans le mois	
	décès (beau) père (belle) mère		
	décès frère ou sœur		
	décès autres ascendants / descendants	1 jour + 2 j. trajet, dans le mois	
	personne ayant été à charge de l'agent	5 jours + 2 j. trajet, dans le mois	
	décès enfant de plus de 25 ans	5 jours + 2 j. trajet, jour événement	
	décès personne < 25 ans à charge	7 jours + 2 j. trajet, jour événement 8 jours, dans année suivant décès	
examens ou visite médecin travail		<a href="#">D. 82-453 du 28 mai 1982</a> - art. 25	
ASA pas de droit	sapeurs-pompiers volontaires	sauf présence indispensable	code sécurité int. ( <a href="#">art. L. 723-12</a> ), <a href="#">circ. 19 avril 1999</a>
	éviter propagation maladie contagieuse	selon situation sanitaire	<a href="#">Instruction 23 mars 1950</a> , chapitre III
	don du sang	trajets entretien examens don repos collation	code santé publique ( <a href="#">art. D. 1221-2</a> )
	don gamète assistance médicale procréation	examens interventions nécessaires	code santé publique ( <a href="#">art. L. 1244-5</a> )
	entretien prénatal précoce, préparation naissance parentalité	si impossible hors heures service	L. 83-634 du 13 juill. 1983 (art. 21), projet décret d'application
	entretien prénatal précoce séances préparation naissance parentalité - compagnon	si impossible hors heures service, 2 au plus des séances de préparation	
	garde enfants moins de 16 ans	3 à 5 jours	
	mariage enfant de l'agent	1 jour, dans le mois	
	concours de la fonction publique	jour du concours + veille concours	<a href="#">circ. du 27 févr. 2002</a>
	parent d'élève		<a href="#">circ. du 17 oct. 1997</a>
	fêtes religieuses	dates selon confession	<a href="#">circ. 23 sept. 1967</a> , et <a href="#">circ. annuelles</a>
	sportifs haut niveau		<a href="#">RM 17008 du 14 sept. 1998 AN</a>
séances préparatoires accouchement sans douleur	si impossible hors service	<a href="#">circ. 9 août 1995</a>	

Nature	motif	Durées maximales	texte
congés de droit	supplémentaire de naissance	3 jours ouvrables dans les 15 j.	L. 46-1085 du 18 mai 1946, Instruction du 23 mars 1950 préc.
	annuel	5 fois obligations service, avant le 31 décembre de l'année	<a href="#">L. 11 janv. 1984 (art. 34)</a> , D. 84-972 du 26 oct. 1984, circ. 16 mars 1982
	dits « de fractionnement »	0 à 2 jours, selon dates congés annuels	D. 84-972 du 26 oct. 1984 préc.
	supplémentaires (préfectures)	2 jours	<a href="#">arr. 6 déc. 2001 (art. 2)</a>
	bonifiés	prise en charge trajet vers CIMM, sous conditions	<a href="#">D. 78-399 du 20 mars 1978</a>
	maladie ordinaire (CMO)	1 an, sur 12 mois consécutifs	L. 11 janv. 1984 (art. 34 préc.) <a href="#">D. 86-442 du 14 mars 1986</a> <a href="#">arr. 14 mars 1986</a> , <a href="#">CE, 28 juin 1999, n° 182136</a>
	longue maladie (CLM)	3 ans, sur période 4 ans, nouveaux droits après reprise pendant 1 an consécutif	
	longue durée (CLD)	5 ans, par catégorie d'affection	
	maternité paternité adoption accueil enfant	11 à 18 jours, hors dimanche et jours fériés. Passe à 28 jours à compter du 1er juillet 2021	L. 11 janv. 1984 (art. 34 préc.) <a href="#">L. 2001-1246 du 21 déc. 2001 (art. 55)</a> <a href="#">circ. 24 janv. 2002</a>
	formation professionnelle	3 ans, sur ensemble carrière	L. 11 janv. 1984 (art. 34), <a href="#">D. 2007-1470 du 15 oct. 2007, circ. du 16 nov. 1987</a>
	validation acquis expérience bilan compétences	24 heures par an	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 6° bis) D. 15 oct. 2007 préc. (chapitre VI)
	formation syndicale	12 jours par an	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 6 ter) <a href="#">D. 84-474 du 15 juin 1984</a>
	activités jeunesse éducation populaire sportives plein air	six jours par an	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 8°)
	solidarité familiale (pathologie mettant en jeu le pronostic vital d'un proche)	3 mois, renouvelable une fois	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 9°) circ. du 9 août 1995 préc.
	proche aidant (proche handicapé)	3 mois, dans limite un an	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 9° bis)
	pour siéger association L. 1901	9 jours ouvrables par an	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 10°)
	activité réserve civile police nationale	45 jours	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 11°)
	période activité réserve sécurité civile	15 jours cumulés par an	
	période d'activité réserve sanitaire	45 jours	
	période militaire ou activité réserve opérationnelle	30 jours cumulés par an	
	maternité paternité adoption accueil enfant	selon code sécurité sociale	L. 11 janv. 1984 (art. 34 - 5°) circ. 9 août 1995 préc.
	supplémentaire d'adoption	3 jours	circ. du 9 août 1995 préc.
	pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	durée incapacité	L. 13 juill. 1983, préc. D. 14 mars 1986 préc. (titre VI bis)
décharge de droit	préparation concours	dans limite 5 jours	D. 15 oct. 2007 préc. (art. 21)
décharge pas de droit		au-delà de 5 jours	



# LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2020

## LES RÈGLES D'ORDRE GÉNÉRAL QUI NE CHANGENT PAS :

Le CIA 2020 sera attribué aux agents en fonctions et présents dans les effectifs au **30 septembre 2020**. Chaque agent contribue à l'enveloppe « en fonction du taux moyen afférent à son grade et quelle que soit sa quotité de travail ». La valeur professionnelle de l'agent sera appréciée au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Le montant du CIA, quel qu'il soit, doit faire l'objet d'une notification à chaque agent !

## QUELS SONT LES CORPS CONCERNÉS ?

Ce sont les attachés d'administration de l'Etat, les ingénieurs des services techniques, les ingénieurs des systèmes d'information et de communication (SIC), les conseillers techniques de service social, les chargés d'études documentaires, les infirmiers de catégorie A et B, les secrétaires administratifs, les contrôleurs des services techniques, les techniciens SIC, les assistants de service social, les adjoints administratifs, les adjoints techniques IOM et PN, les agents SIC, les inspecteurs et délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.

Ainsi, sont éligibles au CIA, les agents titulaires ou stagiaires relevant des corps du ministère de l'Intérieur (MI) ; les agents en position normale d'activité (PNA) affectés au MI et dont le corps d'appartenance a adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ; les agents affectés en service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) dans les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ou les secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) et dont la rémunération est imputée sur le programme 354 ; les agents gérés par le MI et mis à disposition.

Il faut aussi noter que cela concerne les agents en congé de maladie ordinaire ; en congé longue maladie ; absents suite à une maladie professionnelle ou à un accident imputable au service ; ainsi que les agents en congé maternité et les agents en congé de formation !

**Le CIA ne doit donc pas être calculé à la baisse dans ces situations !**

La nouveauté du CIA 2020 concerne **uniquement** les agents Techniques et SIC avec la création d'un CIA COLLECTIF : il se rajoute au montant du CIA individuel et ne peut dépasser 250 euros par agent. Ce CIA est attribué lors de la réalisation d'un projet ou lors de fortes sollicitations de l'équipe.

Si l'on peut se féliciter de la prise en compte du travail d'équipe et de la reconnaissance du travail réalisé par les

équipes techniques, on regrette que cette possibilité de CIA collectif n'ait pas été prévue pour l'ensemble des personnels administratifs !

Dans le cadre de la fusion des adjoints techniques, les collègues qui étaient gérés par le périmètre Police bénéficiaient de la prime rendement exceptionnel (PRE) dont ne bénéficiaient pas les collègues gérés par le secrétariat général. Or, cette PRE est versée également aux administratifs du périmètre Police : **FO réclame l'égalité de traitement pour les personnels, quelle que soit leur affectation !** Après le fiasco du versement de la prime COVID, l'administration persiste, et divise pour mieux régner, car **une part du CIA collectif ne bénéficiera pas à l'ensemble des collègues !**

**FO dénonce : Le CIA individuel, pour lequel nous sommes battus dans un contexte de crise sanitaire, reste identique à celui de 2019 ! Les montants moyens n'ont pas augmenté ! Cela aurait pourtant été une reconnaissance du travail effectué par les équipes mobilisées en plein COVID** pour mettre en œuvre les plans de continuité d'activité de l'Etat !

## CIA 2020

Les circulaires pour le complément indemnitaire annuel sont parues !

**Pas de surprise en 2020 !**  
Les montants moyens du CIA ne changent pas, ils sont identiques aux années précédentes.  
Heureusement, notre syndicat s'en était préoccupé très tôt pendant la crise du COVID

Notre OBJECTIF était d'éviter que l'enveloppe dédiée au CIA serve à payer les primes COVID !

Rappelons d'ailleurs que notre secrétaire générale adjointe, Marie-Line MISTRETTA, avait interpellé le Ministre de l'Intérieur à ce sujet, le 4 mai 2020, pour s'assurer que le CIA serait bien versé !




**A RETENIR !**

La majoration attribuée au service des étrangers est maintenue : 100 euros pour les A, 80 euros pour les B, 70 euros pour les C.  
Une augmentation du CIA de 100 euros est actée pour le corps des assistants de service social des services centraux et déconcentrés du MI.

**DU NOUVEAU POUR LES TECHNIQUES ET LES SIC !!!**

En complément du CIA individuel, un CIA collectif pourra être versé à une partie des effectifs. Les directeurs disposeront d'une enveloppe de 150 euros par agent, en plus de l'enveloppe indemnitaire du CIA individuel calculée sur la base de 30% des effectifs.  
Ce CIA collectif pourra être attribué à certains agents en cas de fortes sollicitations ou réalisation d'un projet de service. Il s'ajoute au CIA individuel et ne peut dépasser 250 euros par agent.

**Un CIA 2020 sans dialogue social, que nous dénonçons si M. DARMANIN maintient sa bilatérale avec FO PREFECTURES ET DES SERVICES DU MI**

**Un syndicat libre et moderne,  
un syndicat qui se bat au présent pour garantir votre avenir !!!**

18/09/2020

## MONTANT MOYEN DU CIA EN EUROS

### Personnels Administratifs sociaux et de santé

	Grade	Services déconcentrés hors IDF	Services centraux et IDF
A	CAIOM attaché HC Conseiller technique de service social	1180	1250
	Attaché principal Directeur- grade infirmier HC - infirmier CS	1060	1130
	Assistant principal de service social	890	940
	Attaché d'administration Infirmier CN	880	910
	Assistant de service social	750	770
B	SACE	690	740
	SACS Infirmier SC	640	690
	SACN - Infirmier	590	640
C	AAP1	520	590
	AAP2	520	590
	Adjoint administratif	520	590

### Personnels techniques

	Grade	Services déconcentrés hors IDF	Services centraux et IDF
A	Ingénieur SIC et ST HC Chef de projet SRIC CHEF ST	1180	1250
	Ingénieur ppal SIC et ST	1060	1130
	Ingénieur SIC et ST	880	910
B	Contrôleur CT CE et Technicien SIC CE	690	740
	Contrôleur CT CS et Technicien SIC CS	640	690
	Contrôleur CT CN et Technicien SIC CN	590	640
C	Agent principal serv techn 1ere et 2ème cat, adjoint tech ppal 1ere classe, Agent SIC 1er groupe	520	590
	Adjoint techn ppal 2 <sup>ème</sup> classe Agent SIC 2ème groupe	520	590
	Adjoint technique	520	590
A	Délégués au permis de conduire		440
B	Inspecteurs de Permis de conduire		410

## MONTANT MAXIMAL DU CIA FIXÉ PAR GROUPE DE FONCTION

### Personnels Administratifs sociaux et de santé

Corps des attachés	Groupe 1	1860
	Groupe 2	1660
	Groupe 3	1560
	Groupe 4	1460
Corps des assistants de service social	Groupe 1	1360
	Groupe 2	1240
Infirmiers A	Groupe 1	1860
	Groupe 2	1660
	Groupe 3	1460
SA	Groupe 1	1360
	Groupe 2	1310
	Groupe 3	1240
Infirmiers B	Groupe 1	1360
	Groupe 2	1310
	Groupe 3	1240
Adjoints administratifs	Groupe 1	1240
	Groupe 2	1200
Délégués au permis de conduire groupe 1		650
Délégués au permis de conduire groupe 2		650
Inspecteurs de Permis de conduire groupe 1		550
Inspecteurs de Permis de conduire groupe 2		550

### Personnels techniques

Corps des ingénieurs SIC	Groupe 1	1860
	Groupe 2	1660
	Groupe 3	1460
Corps des ingénieurs ST	Groupe 1	1860
	Groupe 2	1660
	Groupe 3	1460
Conseillers techniques	Groupe 1	1560
	Groupe 2	1460
Contrôleurs ST	Groupe 1	1360
	Groupe 2	1310
	Groupe 3	1240
Techniciens SIC	Groupe 1	1360
	Groupe 2	1310
	Groupe 3	1240
Adjoints techniques	Groupe 1	1240
	Groupe 2	1200
Agents SIC	Groupe 1	1240
	Groupe 2	1200

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL





# NOUVEAU : CRÉATION D'UN BUREAU NATIONAL DE COMMUNICATION

Jusqu'à aujourd'hui, la communication de « FO préfectures et des services du ministère de l'Intérieur » relevait uniquement du groupe de Travail « Communication ».

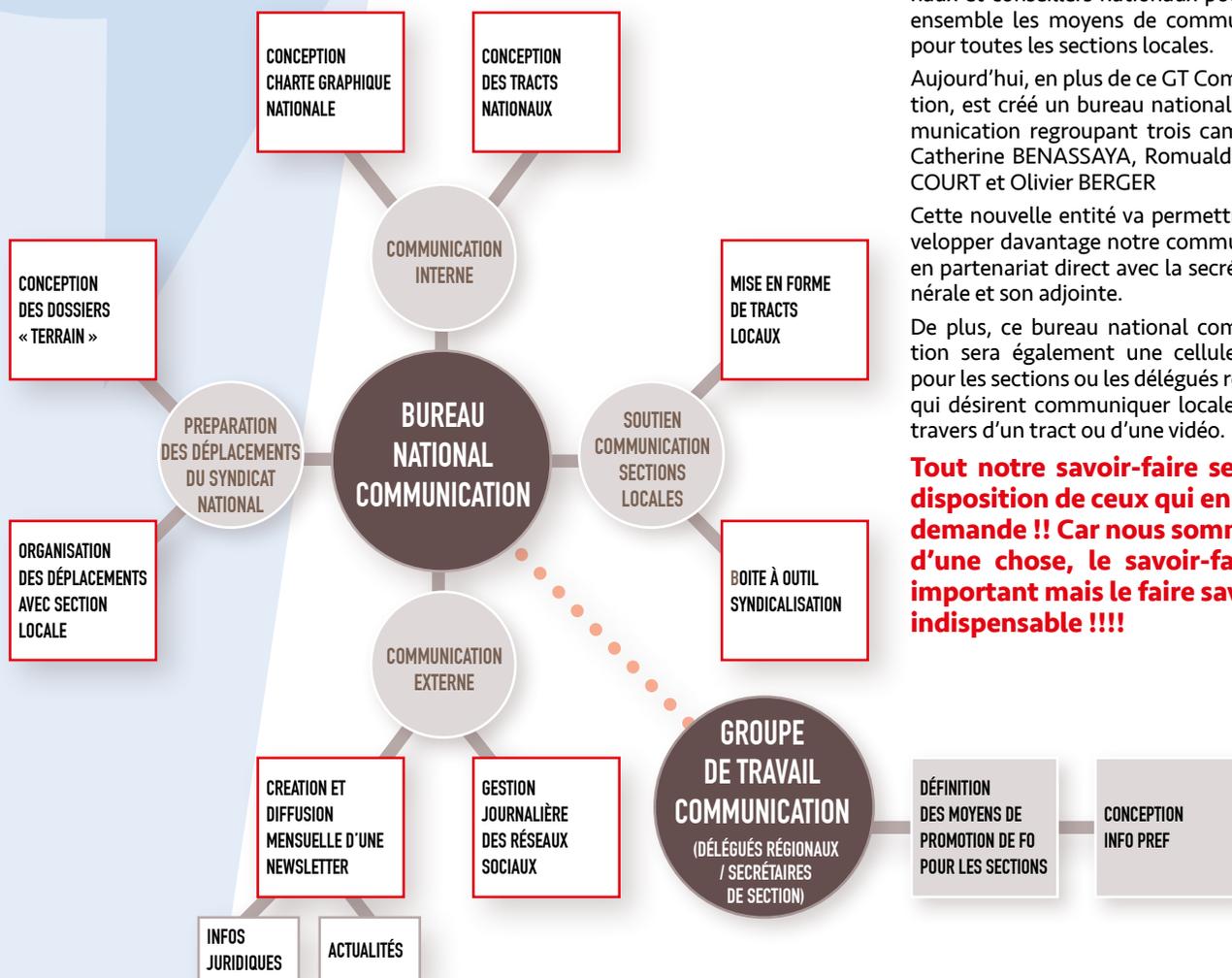
Ce groupe de travail permet de réunir des secrétaires de section, des délégués régionaux et conseillers nationaux pour définir ensemble les moyens de communication pour toutes les sections locales.

Aujourd'hui, en plus de ce GT Communication, est créé un bureau national de communication regroupant trois camarades : Catherine BENASSAYA, Romuald DELIENCOURT et Olivier BERGER

Cette nouvelle entité va permettre de développer davantage notre communication en partenariat direct avec la secrétaire générale et son adjointe.

De plus, ce bureau national communication sera également une cellule d'appui pour les sections ou les délégués régionaux qui désirent communiquer localement au travers d'un tract ou d'une vidéo.

**Tout notre savoir-faire sera à la disposition de ceux qui en font la demande !! Car nous sommes sûr d'une chose, le savoir-faire est important mais le faire savoir est indispensable !!!!**



# DU NOUVEAU DANS LA MÉDECINE DE PRÉVENTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT AVEC LE DÉCRET N° 2020-647 DU 27 MAI 2020

Le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat modifie la dénomination de médecin de prévention en médecin du travail mais sa mission reste identique : Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (article 10 décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié)

Le rôle du médecin du travail se décline tout au long de la carrière administrative de l'agent : lors de l'embauche de l'agent afin de déterminer son aptitude mais aussi à la demande de l'agent, après une longue absence (accident, congé de maternité, maladie de plus de 30 jours), ou encore lors d'un changement de poste. Le médecin du travail transmet des préconisations à l'administration, propose des aménagements du poste de travail ou des conditions de travail justifiés par l'état de santé des agents.

De façon plus générale, il s'assure du respect de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des agents. Il est membre de droit du CHSCT auquel il présente son rapport d'activité annuellement et est un acteur clé de la politique de prévention des risques psycho-sociaux. Il est habilité à établir des signalements auprès du CHSCT en cas de dysfonctionnement et de détection de risques professionnels.

En 2017, 267 personnes composaient le réseau de la médecine de prévention avec 229 médecins, 27 infirmiers et 11 secrétaires médicales. Avec le décret du 27 mai 2020, il s'agit de pallier à la **pénurie de médecins** en associant au médecin du travail une **équipe pluridisciplinaire** (secrétariat, infirmière, médecin) qui pourra réaliser la visite de suivi des agents. Cette équipe sera animée par le médecin du travail et sous la responsabilité d'un chef de service. **C'est une grande nouveauté !**

Ainsi vont être réalisées des **visites « d'information et de prévention »** : Les agents qui ne sont pas concernés par la surveillance renforcée bénéficient de cette visite effectuée par un infirmier en santé au travail ou un collaborateur médecin dans le cadre d'un protocole écrit. Dans ce cadre, les infirmiers en santé au travail devront suivre une formation. En cas de nécessité, l'agent sera orienté vers un médecin et il conserve la possibilité d'être reçu par un médecin, à sa demande.

S'agissant de la formation, **dans les services où le travail peut représenter un danger**, une personne devra obligatoirement être formée pour la formation aux premiers secours. Il faut aussi noter que le **développement de la télémédecine** se confirme avec la possibilité de « recou-

rir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales ou soignantes à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication » avec l'accord écrit de l'agent.

**FO dénonce ces modifications : la présence d'agents formés aux premiers secours et le recours à la télémédecine ne doivent pas sonner le glas de la présence des médecins sur les lieux de travail !**

**FO s'inquiète à propos des possibilités d'interpellation de CHSCT sur les questions de santé et de sécurité au travail, compte tenu de la fusion annoncée des CT et CHSCT**, qui induira forcément une réduction du nombre des représentants syndicaux. **Défendons le droit fondamental de la santé et la sécurité au travail ! Non à la pénurie du nombre de médecins ! Non à la transformation au rabais de la fonction publique !**

*Nous vous invitons à lire, le numéro spécial médecin de prévention qui développe davantage le sujet.*



MÉDECINE DE PRÉVENTION

## PREAMBULE

Vous trouverez ci-joint un point sur la médecine de prévention qui, nous l'espérons, vous permettra de cerner les missions, les activités et le rôle essentiel du médecin du travail dans les CHSCT et auprès des agents tout au long de leur carrière.

Le médecin de prévention, maintenant appelé médecin du travail, accompagne et protège les agents des risques professionnels. Le maintien de son activité et de son indépendance est essentiel.

Il fait d'ailleurs partie des cinq acteurs de la prévention des risques en Préfecture. Il œuvre ainsi au côté de l'inspection sécurité et santé au travail, du service social (soutien contre les risques psycho-sociaux), des conseillers de prévention (qui sont le 1er échelon de la prévention dans les services) et des membres du CHSCT.

A l'ère de la fusion des instances de dialogue social de la fonction publique avec la création des comités sociaux d'administration (CSA) et compte tenu de la création d'une formation spécialisée destinée à remplacer les CHSCT, il demeure primordial que les agents puissent continuer à compter sur les médecins et qu'ils apportent leur expertise.

Bonne lecture,

Philippe BELAMY

Secrétaire du CHSCT Central des Préfectures



## SOMMAIRE

- I ) Les missions de la médecine de prévention
- II ) L'activité de la médecine de prévention
- III ) La médecine du travail et le CHS-CT

# Pascal Maussant

## Secrétaire de la section VENDÉE 85



### BONJOUR PASCAL EN QUELQUES LIGNES PEUX-TU NOUS PRÉSENTER TON PARCOURS PROFESSIONNEL ?

Bonjour Pascal en quelques lignes peux-tu nous présenter ton parcours professionnel ?

J'ai effectué la plus grande partie de ma carrière dans le secteur privé. J'ai testé plusieurs secteurs professionnels dont tous avaient pour point commun la relation et le contact. Mon expérience la plus marquante fut quand j'étais taxi-ambulancier.

La réciprocité, l'échange, le dialogue l'écoute, l'accompagnement et surtout le partage sont pour moi la priorité. Se sentir utile aux autres quoi de plus valorisant ?

En 2014, ma première affectation a été le bureau des étrangers, section séjour à la préfecture de Maine et Loire. Je garde un excellent souvenir de ce premier poste alors que souvent, ces services n'attirent pas une foule de candidats.

En 2016, retour à mon département d'origine, j'ai intégré le Service interministériel de Défense et de Protection Civiles à la Préfecture de la Vendée. Je suis gestionnaire en défense et sécurité civile.

C'est un véritable virage par rapport à ma première affectation. Je suis en collaboration avec les administrations territoriales, de nombreux services de l'État et des acteurs privés, sans compter la gestion de la crise. C'est un peu un retour aux sources : ambulancier gestion de l'urgence sanitaire sur le terrain et là, gestion de l'urgence en Préfecture

### POURQUOI AS-TU CHOISI NOTRE SYNDICAT ?

Ayant exercé dans le privé dans de petites entreprises, ce n'est qu'arrivé à la préfecture de Maine et Loire, que j'ai découvert le syndicalisme.

Avant même de choisir un syndicat, je me suis surtout focalisé sur les personnes qui l'incarnaient sur place. Comment être en mesure d'adhérer à tel ou tel syndicat si vous n'avez pas des aspirations identiques ou d'affinités avec les personnes en charge de promouvoir le syndicat et le dialogue social ?

Certes, les directives nationales sont là pour définir la politique générale, mais je pense que de nombreux adhérents regardent avant tout comme moi le représentant en local. C'est un sentiment humain, si vous n'avez pas confiance en votre représentant local, vous n'adhérez pas !

Étant attaché à l'humain, l'écoute, l'entraide, c'est tout naturellement que je me suis retrouvé dans les discours de Marc VOISINNE secrétaire de la section FO PREFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTRE DE L'INTERIEUR.

Son attachement aux autres, à la défense de tous, l'écoute et surtout l'aide qu'il donne sans rien attendre ont été pour moi sans équivoque. C'est ainsi que j'ai pris ma première carte FO.

### DEPUIS QUAND T'INVESTIS TU AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE ?

Bien que je ne sois plus considéré comme « un jeune » par rapport à mon âge, je suis un jeune fonctionnaire et jeune syndicaliste. Il faut bien un début ! J'ai commencé à m'investir en arrivant à la préfecture de la Vendée. En Vendée, il n'est pas coutume de se syndiquer, beaucoup de collègues se résignent et sont spectateurs, persuadés que rien ne changera.

Lors des dernières élections professionnelles de 2018, je me suis présenté au poste de secrétaire adjoint et j'ai été élu. Depuis avec les camarades, nous tentons d'agrandir la section et surtout de changer les vieilles croyances envers les représentants syndicaux et le syndicat en général, tout en sachant fort bien que celles-ci ne seront pas simples à faire évoluer...

### EN TA QUALITÉ DE SECRÉTAIRE DÉPARTEMENTAL DEPUIS 2019, QUELS SONT LES DOSSIERS SUR LESQUELS TU T'ES INVESTI AU NIVEAU LOCAL ?

En premier, la refonte du règlement intérieur qui a abouti après un très long dialogue avec l'administration. Un ancien dossier toujours en cours est la problématique des horaires CASPER qui n'est toujours pas achevé (écrêtement des heures au-delà de 12 heures au compteur). La Vendée est un cas atypique...

Le dialogue social que nous remettons au premier plan en réaffirmant à l'ad-

ministration que celui-ci doit s'appliquer pleinement et non pas de simples apparences ou pseudo-dialogue.

Pour finir le plus gros dossier, la mise en place du SGC qui vient littéralement déstructurer l'administration et qui va faire perdre toute référence propre à chaque institution.

Nous avons lancé un CHSCT extraordinaire avec l'ensemble des OS des DDI et nous devons voter le recours à un expert dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Nous achèverons cette procédure lors de la séance du 17 septembre 2020.

### PEUX-TU NOUS PRÉSENTER LES CAMARADES DE LA SECTION DE LA VENDÉE ?

Actuellement notre section est composée de :

Moi même comme secrétaire, Patricia PINEAU au poste de trésorière et Sandra BOYER pour l'épauler en qualité d'adjointe

Nous sommes conscients que nous faisons partie d'une petite structure cependant notre section s'agrandit significativement, nous avons doublé le nombre d'adhérents et nous espérons continuer sur cette lancée !!

Jérôme DUBOS, ancien secrétaire, puis secrétaire adjoint de la section et Patricia PINEAU trésorière de la section œuvrent depuis de longues années et arrêtent leurs fonctions au bureau et dans les instances, tout en restant membres de la section. Quand on a donné depuis de longues années, il est normal de vouloir transmettre son savoir pour que d'autres portent le flambeau. Je les remercie au nom de tous et leur souhaite de profiter, tout en sachant fort bien qu'ils continueront à nous donner de précieux conseils.

### Pour finir, promouvoir notre devise locale :

**il est évident que le fait de se syndiquer, n'est pas une coutume locale, mais les choses changent, évoluent en bien ou en mal, alors ne soyez pas « spectateurs » et « résignés », « agissez » !**



# À L'HEURE DES COMPTES !

## Chers camarades,

J'espère que vous avez profité pleinement de cette période estivale et de vos familles, après ce temps de contraintes et de restrictions que la situation sanitaire nous a imposées. Mais cette rentrée s'annonce pourtant de tous les dangers.

La pandémie d'abord ne recule pas et, à l'approche d'une saison qui sera bien évidemment marquée par le retour des affections saisonnières, on peut craindre des difficultés dans l'identification des symptômes ce qui générera sans nul doute une sollicitation accrue des tests en laboratoire, déjà au bord de la saturation

Il importe que les pouvoirs publics en prennent bien conscience. Autrement dit, nous risquons à nouveau un engorgement de nos hôpitaux, une nouvelle crise dans les EHPAD, si aucun plan d'urgence, en terme de moyens à mobiliser et à mutualiser, n'était mis en place et suffisamment en amont.

Sans s'interdire toute activité, ce qui serait nocif, les personnes âgées, les plus fragiles, doivent bien entendu redoubler de vigilance et appliquer strictement les consignes préventives. Plus que jamais prenons bien soin de nous !

La situation économique est également préoccupante. Nous prenons acte des efforts financiers consentis par le gouvernement pour soutenir et relancer l'activité économique mais, nous retraités, en cette rentrée, devons rester attentifs et mobilisés : les personnes âgées ont payé un lourd tribut à la crise sanitaire et le confinement n'a pas été sans conséquence sur leur équilibre et leur santé pour certaines d'entre elles.

Et puis les retraités, ces dernières années, ont donné et beaucoup donné. Nos organisations et en particulier l'Union Fédérale des Retraités FGF FO, dont je suis membre du bureau, prennent date et, d'ores et déjà, donnent le ton : nous n'accepterons pas d'être à nouveau ponctionnés. Une déclaration est adressée en ce sens au gouvernement. A cause des restrictions fiscales imposées aux retraités, de la hausse de 25 % de la CSG supportée par les seuls retraités et, sans oublier les mesures de quasi gel ou de sous indexation des pensions, le pouvoir d'achat des retraités a baissé de près de 26 % en moins de 10 ans compte tenu de l'évolution du coût de la vie. Une audience est demandée au nouveau gouvernement et nous reprendrons évidemment l'ensemble de nos revendications.

La récente décision du gouvernement de taxer les complémentaires - d'où un prélèvement porté à présent à 16,5 % - nous inquiète car il y aura évidemment répercussion sur nos cotisations. La part de la complémentaire santé dans le budget des retraités est déjà importante en raison de la tarification à l'âge et de son évolution exponentielle. Certains d'entre nous renoncent d'ailleurs à une couverture complémentaire.

Nous réitérerons donc une revendication déjà présentée au gouvernement et à laquelle nous tenons particulièrement, à savoir la défiscalisation - ou crédit d'impôt - de la complémentaire santé des retraités.

Le dossier « dépendance » est enfin sur la table. La création du 5ème risque était réclamée de longue date par notre organisation syndicale. L'Union Fédérale des Retraités (UFR FGF FO) avait d'ailleurs interpellé le Président de la République sur le sujet dans une lettre ouverte en avril dernier pendant la période de confinement. La loi organique du 7 Août 2020 relative à la dette sociale et à l'au-

tonomie crée « une 5ème branche de la sécurité sociale couvrant le risque perte d'autonomie ».

La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est chargée d'en assurer la gestion. Le financement de la perte d'autonomie serait spécifique par transfert d'une partie de la CSG (2,3 Md €) affectée à la caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES).

Outre que ce financement est insuffisant, eu égard aux enjeux, il faut rappeler que pour FORCE OUVRIERE « la perte d'autonomie est un aléa de la vie à prendre en compte quel que soit l'âge et sans conditions de ressources, au même titre que le risque maladie auquel il devrait être intégré. Le 5ème risque doit être financé par les cotisations et pris en charge à 100 % par la Sécurité Sociale dont la gouvernance est assurée par les partenaires sociaux ».

Enfin, il subsiste bien des interrogations notamment par rapport aux statuts actuels respectifs des personnes handicapées et des personnes âgées en perte d'autonomie.

Les retraités sont particulièrement soucieux des conditions actuelles, fort dégradées, de la prise en charge de la perte d'autonomie notamment dans les EHPAD et d'une manière générale de l'importance des coûts et du laisser à charge du résident ou de la personne à domicile. Et, à cet égard, ils seront à juste titre exigeants et demandent des avancées rapides et concrètes.

La question du soutien des aidants doit également être traitée dans le cadre du maintien à domicile. Ils ne doivent pas se substituer totalement - au détriment de leur propre santé - aux professionnels.

FORCE OUVRIERE revendique à cet effet la création d'un « service public de l'aide à l'autonomie ».

Notre rentrée est donc bien chargée et il nous faut rester combattifs et très pédagogues aussi, considérant le risque grandissant de tensions intergénérationnelles injustifiées mais malheureusement entretenues notamment par les médias.

Bon courage à toutes et à tous et je vous renouvelle aussi, au nom de notre bureau, tous mes remerciements pour votre fidélité.

**Bien fraternellement,**

**Bernard RIBET**

Président de la Section Nationale des Retraités

## BLOC NOTES

Une revue interne Inforetraités est destinée à faire le point des informations intéressant les retraités et donner des analyses détaillées sur certains sujets d'actualité. Le prochain numéro est prévu pour octobre prochain. Il sera publié sur le site de notre Syndicat National.

Cotisations 2020, bien penser, si ce n'est déjà fait, à régler votre cotisation 2020 auprès de votre section locale de rattachement. Ou en cas d'impossibilité directement au Syndicat National. (déductible des impôts pour 66 % ou admissible au crédit d'impôt).

Je rappelle que la cotisation nous permet avec notre adhésion de marquer notre solidarité envers notre Syndicat National et contribue à lui donner les moyens de son action.



Section nationale des retraités





**La direction des ressources humaines du Ministère de l'intérieur a élaboré une fiche reflexe de gestion des cas de COVID informant de la conduite à tenir au 17 septembre 2020 ...Voici ce qui y est indiqué :**

**Le cas symptomatique** donne lieu à l' **isolement**, c'est-à-dire que la personne qui a des symptômes, alors qu'elle est en poste, doit rentrer chez elle : ce qu'on relève, c'est qu'en cas de symptômes, le ministère demande que la position administrative de l'agent soit un congé de maladie ordinaire et cela, alors que l'on ne sait pas encore, à ce stade, si le test sera positif ou négatif ! C'est pourquoi, **FO dénonce avec force l'application du jour de carence qui s'avère dangereuse dans ce contexte, mettant les agents en grande difficulté économique et sociale !**

- Le test est **négatif** : cela met fin à l'isolement de l'agent à l'arrêt de son congé maladie,
- Le test est **positif** : cela donne lieu à un isolement pour 7 jours (l'isolement est maintenu 48 heures supplémentaires après disparition d'une fièvre constatée).

**Le cas contact\*** est maintenu au travail dans l'attente du résultat du cas symptomatique avec application des gestes barrières.

**Si le test du cas symptomatique est positif**, il est isolé: **sa position administrative est l'ASA ou le télétravail mais aucunement le dépôt imposé d'un congé ou d'une RTT.**

Un test effectué à J+7 doit déterminer la suite :

Test positif : isolement 7 jours – Test : négatif retour au travail.

**Dans tous les cas, il est conseillé de contacter le médecin de prévention avant une reprise**

(Rappel : celle-ci est demandée après un arrêt supérieur à 30 jours de manière générale)

**Lors du CHSCT SPECIAL DES PREFECTURES**, le 22 septembre 2020, **FO a réaffirmé** l'importance de l'accompagnement des agents et de la communication, dans ce contexte anxiogène de crise ! **FO a alerté** sur les risques psycho-sociaux liés à cette situation ! **FO a demandé** la reconnaissance du COVID en maladie professionnelle pour les agents du MI, la suppression du jour de carence, la répartition effective des postes NOEMI envoyés dans les préfectures ! et aussi, des instructions claires et cohérentes aux collègues compte tenu de l'évolution de la situation !

\* **Personne à risque** : celle qui, en l'absence d'hygiaphone, de masque chirurgical porté par le cas ou par le contact, a partagé le même lieu de vie, ayant eu un contact direct de moins d'un mètre quelle que soit la durée (conversation, repas, accolade..), a prodigué des soins, a partagé un espace confiné au moins 15 minutes (voiture, salle de réunion).

Précision : Pour les masques grand public AFNOR, le masque doit avoir été porté par le cas et le contact, sinon le risque existe.



*Dans l'action pour vous !!!*

Syndicat National FO des Personnels de Préfecture et des services du Ministère de l'Intérieur



01-40-07-62-91 (ou 92 ou 93)



[fo-prefectures@interieur.gouv.fr](mailto:fo-prefectures@interieur.gouv.fr)



<http://www.fo-prefectures.com>

