

INFO

Préf

DANS CE NUMÉRO :

*Les conditions
d'avancement*

La semaine en 4 jours

*Les lanceurs d'alerte
dans les 3 versants de
la fonction publique*

JUILLET - AOÛT - SEPTEMBRE 2024

*Adhérer en ligne :
c'est possible !*

Vous êtes administratifs, techniques, de la filière sociale, contractuels notre syndicat vous offre la possibilité d'adhérer directement en ligne !

Pour cela, il vous suffit de vous rendre directement sur notre site internet en cliquant sur ce lien :
<http://www.fo-prefectures.com/>

ou de flasher le QR code ci-contre depuis votre smartphone.



**J'ADHÈRE
EN LIGNE !**

FO PRÉFECTURES
ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

SECTION DES RETRAITÉS RÉUNION DE BUREAU



Le jeudi 19 septembre 2024, Bernard RIBET accompagné de Christine MAROT a tenu une réunion de bureau élargi de la section des retraités de notre syndicat national.

Les collègues pensionnés ont été ravis de se retrouver à LYON après le congrès d'ERDEVEN. Lors de cette réunion de bureau, les sujets d'actualité ont été débattus, et des questionnements persistent notamment sur la thématique de la perte d'autonomie mais aussi sur la mise en place de la protection sociale complémentaire.

Les participants ont également échangé sur la vie de la section, sa communication et sa participation au prochain congrès de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO à Troyes en 2025.

La section des retraités de notre syndicat reste très active pour ses adhérents, et garde un lien avec les sections départementales au sein des préfectures.

Nous leur souhaitons une bonne continuation pour leurs travaux !!

SYNDICAT NATIONAL FORCE OUVRIÈRE 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°181 - Trimestriel
Juillet - Août - Septembre 2024
Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2024
Imprimerie Iropa : 02 32 81 30 60



**LE TRI
+ FACILE**



Cher(e)s camarades,



Mes chers camarades,

Ces derniers mois ont été extrêmement particuliers pour notre pays... La situation politique a touché directement nos maisons « préfectures » et ainsi, mis à l'épreuve nos différents services.

Notre syndicat avait dénoncé cette pression auprès de l'Administration, et tient à rappeler l'investissement et le professionnalisme de nos collègues et plus particulièrement, tous les agents affectés dans les bureaux élections. Pendant que nos collègues ont fait face à cette situation inédite, nous avons de notre côté mis fin à certaines pratiques locales qui ne respectaient nullement le code du travail et la réglementation sur les horaires.

Après ces élections européennes et législatives, les jeux olympiques sont venus s'ajouter dans la foulée. Ce rendez-vous sportif important pour la France a été couronné de succès, auquel nos collègues ont participé. Les conditions de travail n'ont pas toujours été identiques avec les personnels de police ou de gendarmerie. C'est dommageable : notre rôle est également là, rappeler régulièrement que les personnels de préfecture ne sont pas des « sous-personnels » et que les moyens, les conditions de travail doivent être identiques pour chaque agent du ministère de l'Intérieur. La période s'éclaircit ou s'assombrit, selon le point de vue de chacun, au moment de la rédaction de ces quelques mots : un nouveau

ministre de l'Intérieur a été désigné. Notre syndicat reste et restera neutre sur le sujet de la personne et de son appartenance politique, principe de syndicat républicain. Nous aurons l'occasion de rencontrer le prochain ministre de l'Intérieur. Comme avec ses prédécesseurs, nous lui rappellerons le rôle essentiel de notre périmètre dans le bon fonctionnement du service public. D'ores et déjà, nous avançons sur des sujets que nous devrions voir aboutir dans les mois prochains comme la situation de rémunération des standardistes, et leurs difficultés de régime horaire, la mise en place de visites de préfectures et sous-préfectures par les membres de la Formation Spécialisée du CSA de réseau préfecture et SGCD mais aussi la réécriture du Règlement d'Emploi des Personnels Techniques et de Service (REPTS).

D'autres sujets sont encore sur la table et nous nous y attelons dans le cadre de l'intérêt des collègues comme le groupe de travail sur les contractuels et la protection sociale complémentaire.

Les prochains mois seront encore difficiles en terme de moyens. Notre syndicat revendique que les moyens personnels soient épargnés face à la politique d'austérité qui est mise en place depuis les annonces de M. LEMAIRE, ancien ministre de l'économie et des finances. Le service public ne doit pas être la variable d'ajustement budgétaire et politique dans un pays moderne.

Bien amicalement,
Christine MAROT,
Secrétaire générale

La semaine en 4 jours

UNE PETITE MUSIQUE QUE L'ON ENTEND DE PLUS EN PLUS FRÉQUEMMENT DANS LE MONDE DES ENTREPRISES PRIVÉES C'EST LA MISE EN PLACE DE LA SEMAINE DE 4 JOURS

Après l'adoption dans le monde du travail, public et privé, du télétravail suite à la pandémie de la COVID, la semaine de 4 jours serait-elle la nouvelle révolution ?

Le précédent gouvernement était à la manœuvre par l'intermédiaire de Gabriel Attal (alors premier ministre) et Stanislas Guérini (alors ministre de la Fonction Publique) qui avaient souhaité s'inscrire dans ce concept en demandant à chaque ministère de lancer des expérimentations. Qu'en sera-t'il du nouveau gouvernement ?

SEMAINE « DE » 4 JOURS OU « EN » 4 JOURS

Même si certaines entreprises du secteur privé ont négocié avec leurs salariés la mise en place d'une semaine « de » 4 jours, avec une révision du nombre d'heures travaillées par semaine, la plupart des entreprises ne prévoit pas de réduction du temps de travail.

C'est également le cas pour les expérimentations qui sont proposées dans l'administration où les aménagements horaires se font sans toucher au nombre d'heures travaillées soit la semaine « en » 4 jours.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

L'argument de l'attractivité des postes dans l'administration est avancé par nos dirigeants. Il semblerait que la semaine en 4 jours serait susceptible d'assurer le maintien des agents en poste et de susciter des vocations ??

Du côté des avantages retirés par l'administration, il y a également l'intérêt de réduire le budget de l'énergie dans les bâtiments publics et de revoir à la baisse les surfaces immobilières nécessaires aux agents publics (baisse déjà initiée par le télétravail).

QUELS SONT LES BÉNÉFICES POUR LES AGENTS ?

A première vue une plus grande flexibilité dans les plages horaires.

Cette flexibilité qui nous est à ce jour refusée parce que le service public nécessite une ouverture des administrations au plus grand nombre d'usagers.

L'argument de semaines différenciées est avancé : par exemple, pour les familles de couples divorcés qui pourraient ainsi avoir des semaines plus « light » avec les enfants et plus chargées sans eux.

Quid de l'organisation des services déjà particulièrement plus compliquée avec l'arrivée du télétravail (cohésion des équipes, management à distance...).

L'amplitude de travail de chaque agent par jour de travail serait drastiquement revue à la hausse.

Pour une semaine de 38h – 7h36 sur 5 jours il faudrait compter 9h30 soit quasiment 2h de plus par jour. (par exemple : 8h -12h 13h – 18h30).

ARTT

La solution évidente pour réduire cette amplitude quotidienne de travail sera inévitablement de réduire le nombre d'ARTT des agents et on peut se poser la question de l'avantage d'avoir une journée de travail par semaine en moins mais également moins (ou aucun) d'ARTT !!

TÉLÉTRAVAIL

La règle actuelle du télétravail impose une présence sur site de 2 jours minimum par semaine.

A moins de changer cette règle, une semaine en 4 jours exclura mathématiquement les 3 jours de télétravail aujourd'hui possibles.

ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

La mise en place de la semaine en 4 jours expose les agents à de forts risques d'épuisement professionnel.

Par ailleurs, certains hauts-fonctionnaires « bien pensants » des cabinets ministériels s'interrogent sur le fait de profiter de l'allongement de la durée

quotidienne du travail pour augmenter l'amplitude des horaires d'accueil du public ! ... quid des conditions de travail et de la fatigue des collègues qui seraient concernés ?

EXPÉRIMENTATION AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ?

Le précédent ministre de l'Intérieur a fermé la porte à une expérimentation au sein du périmètre secrétariat général dont font partie les préfectures et SGCD. Donc aucune négociation n'a eu lieu sur le sujet. Mais nous restons vigilants, le sujet pourrait très vite revenir sur le devant des discussions sous l'impulsion d'un nouveau gouvernement et d'un nouveau ministre!

NOS POSITIONS FORCE OUVRIÈRE

- 1 – Pas de négociation sur la semaine en 4 jours sans réduction du temps de travail ;
- 2 – la semaine de 4 jours sur la base du volontariat de l'agent (comme pour le télétravail) ;
- 3 – le choix pour l'agent de définir son jour non travaillé ;
- 4 – bien définir les impacts sur les temps partiels et sur les heures supplémentaires ;
- 5 – bien définir les impacts sur les jours ARTT ;
- 6 – bien définir les impacts sur le télétravail.

A ce stade FO Préfecture et SMI n'est pas favorable à cette semaine en 4 jours tel que le gouvernement veut la proposer aux agents.

Nous nous interrogeons également... cette proposition du gouvernement ne doit pas l'exempter de répondre aux légitimes attentes des fonctionnaires et demandes de leurs syndicats sur le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires !

Les pôles territoriaux « France Asile »

ÉTAT DES LIEUX ET CONTEXTE

L'accueil des demandeurs d'asile en France donne lieu à leur présentation devant trois entités administratives différentes :

- Les services préfectoraux de l'asile chargés de l'enregistrement des demandes d'asile. Ils déterminent si la France est responsable de l'examen de la demande et remettent une attestation de demande d'asile
- Les services de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) chargés suite à un entretien individuel de proposer une offre de prise en charge
- Les services de l'OFPRA (Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides) chargés notamment de l'instruction et de rendre un avis des demandes d'asile et d'apatridie enregistrées sur le territoire français.

Tous les demandeurs d'asile n'ont pas le même circuit administratif, si certains passent par les trois structures, d'autres ne sont reçus que par la préfecture et l'OFII ou par la préfecture et l'OFPRA.

Depuis la réforme de novembre 2016, le Guichet Unique des Demandeurs d'Asile (GUDA) regroupe les services de l'asile de la Préfecture et les services de l'OFII dans 34 préfectures réparties sur le territoire français.

Le but était de simplifier et d'optimiser les démarches des demandeurs d'asile.

Le rendez-vous donné à un demandeur d'asile au GUDA lui permet, si besoin, d'être reçu dans les deux structures administratives dans la même journée.

Cette réforme avait entraîné la mise en place d'un site commun aux deux structures Préfecture et OFII le plus souvent sur le site même de la préfecture.

Les demandeurs d'asile, dont la candidature à l'asile doit être présentée à l'OFPRA, ont 21 jours, après la délivrance d'une autorisation de séjour délivrée par la préfecture, pour saisir l'organisme et lui envoyer un dossier.

Le demandeur d'asile est ensuite convoqué dans les locaux de l'OFPRA pour l'étude de son dossier et une décision sur l'asile est alors prise.

LE PROJET

Le projet de l'administration est d'associer à l'actuel GUDA les services de l'OFPRA et de rassembler sur un même site les trois structures.

Le rôle de la composante OFPRA serait d'initier la demande d'asile auprès de l'organisme en se servant des données communes préfecture et éventuellement OFII (une seule saisie informatique des références du postulant).

Le postulant à la demande d'asile aura alors 21 jours pour constituer son dossier et l'envoyer à l'OFPRA pour un rendez-vous toujours dans ses locaux de Fontenay-sous-bois

Il est envisagé de réserver ce dispositif aux préfectures siège de GUDA qui traitent le plus grand nombre de dossiers de postulants à l'asile.

Là encore l'objectif est que le postulant ait la possibilité de faire toutes les démarches dans la même journée.

LES SITES PILOTES

Trois sites pilotes ont été identifiés: les préfectures de Toulouse, Metz et Cergy.

Ces sites ont été choisis parce qu'ils présentaient des possibilités d'installations des services de l'OFPRA dans les meilleurs délais notamment en termes de surface d'accueil.

PRÉSENTATION AU CSA DE RÉSEAU PRÉFECTURE ET SGCD

Le projet a été présenté au CSA de réseau préfecture et SGCD du 18 juin 2024

Il a reçu un avis unanimement défavorable des membres du CSA

Il a à nouveau été présenté au CSA de réseau du 10 juillet 2024

Il a, A NOUVEAU, reçu un avis unanimement défavorable des membres du CSA

POURQUOI CETTE POSITION DÉFAVORABLE DE FO PRÉFECTURE ET SMI ?

- Le CSA de l'OFPRA n'a pas rendu son avis avant la consultation du CSA Préfecture et SGCD. Bien que les services et agents de l'OFPRA soient les plus impactés par ce projet de réforme !

- Il nous a été assuré que les horaires de travail des agents de la préfecture ne subiraient aucune modification. Cependant, il est incertain que le passage des postulants sur une seule journée devant trois guichets différents soit sans effet, notamment pour les agents d'accueil et de sécurité ! Il faut prendre en compte, notamment, le risque que les usagers n'aient pas fini leurs démarches et restent dans les locaux après la fermeture au public, voire après le départ des agents de sécurité.

- Le fait d'installer un nouveau service dans les locaux existant (ou pas) entraînera des travaux de réaménagement (ou d'aménagement) dans toutes les préfectures concernées. Dans le contexte de réduction budgétaire actuel ces travaux se feront « au rabais » au détriment des agents préfecture. Cette mesure qui sera ensuite étendue à l'ensemble des préfectures aura un impact sur les conditions de travail en terme d'espace, des services seront dans l'obligation de déménager vers des espaces plus réduits.

- les conditions, déjà précaires, d'attente des postulants dans les zones d'accueils ne seront pas améliorées. Toujours dans un contexte budgétaire contraint, l'accueil sur un temps encore plus long des familles posera inévitablement des problèmes de restauration, d'accès aux sanitaires...ce qui est générateur de tensions.

- Dans ces conditions, la question de la sécurité des agents des préfectures, de l'OFII, de l'OFPRA et également des usagers n'a pas été suffisamment prise en compte

Les lanceurs d'alerte dans les 3 versants de la fonction publique

CIRCULAIRE DU 26 JUIN 2024 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES ALERTES ÉMISES PAR LES AGENTS PUBLICS ET AUX GARANTIES ET PROTECTIONS QUI LEUR SONT ACCORDÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La présente circulaire précise :

- le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique,
- les modalités de recueil des signalements et leur traitement
- les garanties et protections dont bénéficient les agents,

Cette circulaire comporte une annexe qui explicite pour partie le dispositif d'alerte issu des articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, d'autre part.

SIGNALEMENT / ALERTE

Articles 6 et suivants de la loi du 9 décembre 2016 (dans sa rédaction issue de la loi du 21 mars 2022).

Circulaire du Ministère de la Transformation de la Fonction Publique du 26 juin 2024.

AUTEUR

1° Les collaborateurs, co-contractants et membres des organes dirigeants de l'administration non inclus dans le champ d'application de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale.

2° Les agents publics civil et militaires également inclus dans le champ de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale.

PÉRIMÈTRE ET CARACTÉRISTIQUES DES FAITS SIGNALÉS

Informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice

Ces informations doivent porter sur des faits susceptibles de revêtir une qualification pénale de crime ou de délit, c'est-à-dire de constituer une infraction délictuelle ou criminelle au regard des dispositions législatives de nature pénale.

Informations portant sur une menace ou un préjudice pour l'intérêt général :

Signalement pour prévenir ou corriger les effets néfastes résultant soit de

dysfonctionnements dans un organisme au sein de tout secteur d'intérêt général, soit d'agissements ou au contraire de l'absence d'agissements individuels d'une ou de plusieurs personnes, sans qu'aucun dysfonctionnement de l'organisme dans lequel celles-ci travaillent soit en cause. Le signalement peut concerner aussi bien l'origine ou la cause d'un fait qui n'a pas encore engendré de conséquences (menace) que son résultat ou ses effets (préjudice déjà constitué).

Informations portant sur une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :

✓ d'une loi ou d'un règlement national (décret, arrêté notamment) ou du droit de l'Union européenne (traité, directive, règlement) ;

✓ d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement

NB :

1 - Seules les informations portant sur des situations illicites ou d'atteintes à l'intérêt général peuvent faire l'objet d'un signalement ou d'une divulgation.

2 - Sont exclus du dispositif de signalement, les faits, informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, qui sont couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires et le secret professionnel de l'avocat.

PROCÉDURE

Signalement facultatif :

✓ Interne, dans le respect de la procédure mise en place par l'employeur public, en application du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

✓ Externe (même référence) qui peut avoir lieu directement, parallèlement ou à la suite d'un signalement interne (auprès du Défenseur des droits, du procureur de la République.

✓ Divulgateur public (via les médias ou les réseaux sociaux notamment). Sauf exception, la divulgation publique ne peut intervenir qu'après avoir effectué un signalement externe.

NB :

1 - Pour les signalements internes et externes, il n'existe ni temporalité à respecter, ni hiérarchie entre ces deux procédures de signalement portant sur les mêmes faits.

2 - Le signalement externe pouvant être réalisé directement ou bien parallèlement ou encore après un signalement interne. La divulgation publique d'informations ne peut, sauf cas particuliers, intervenir qu'après avoir fait un signalement externe.

Cas du signalement obligatoire

En application de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale :

«Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.»

MESURES DE PROTECTION EN FAVEUR DU LANCEUR D'ALERTE

Signalement facultatif :

✓ Protection contre les mesures de représailles ou d'intimidation qui pourraient être prises à son encontre :

- Sanctions ou autres mesures discriminatoires directes ou indirectes ;
- Protection contre les auteurs de procédures abusives ;
- Principe d'irresponsabilité civile pour les dommages causés du fait de l'alerte ;

Présentation de la charte déontologique des services relevant du secrétariat général

- Principe d'irresponsabilité pénale, lorsque le lanceur d'alerte porte atteinte, sous certaines conditions, à un secret protégé par la loi ou bien soustrait, détourne ou recèle des documents contenant des informations dont il a eu connaissance de manière licite et qu'il signale ou divulgue.

- ✓ **Mesures de soutien financier** pouvant être accordées par le juge dans le cadre d'une procédure contentieuse ;
- ✓ **Autres mesures de soutien psychologique et financier** pouvant être mises en place dans le cadre de la procédure de signalement externe.

EXTENSION DE LA PROTECTION AUX TIERS QUI SONT LIÉS OU ONT AIDÉ LE LANCEUR D'ALERTE

- ✓ **Facilitateurs**, qui sont entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation dans le respect des règles prévues par la réglementation. ;
- ✓ **Personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte, qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles** dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services. ;
- ✓ **Entités juridiques (sociétés par exemple) contrôlées, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce, par un lanceur d'alerte**, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Pour information, le ministère de l'Intérieur a publié l'arrêté du 8 janvier 2024 relatif à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de l'intérieur et des outre-mer (NOR : IOMA2326100A)

Dans le cadre des procédures internes au ministère de l'Intérieur pour dénoncer les discriminations, les harcèlements, (Allo Discri...), la procédure de lanceur d'alerte est un cadre supplémentaire pour multiplier l'action de protection des personnels.

FO suit de très près la mise en œuvre de toutes les procédures à chaque FS CSA de Réseau préfectorales-SGCD et notamment maintenant celle de lanceur d'alerte.

Ce document présenté par l'Administration a été débattu et amendé à plusieurs reprises en groupes de travail au premier semestre 2024 pour aboutir à la prise en compte des suggestions principales de FO.

FO A DEMANDÉ ET OBTENU LA PRISE EN COMPTE DE 3 POINTS IMPORTANTS :

- ✓ La précision du champ d'application de la charte vis-à-vis des personnels « de toute catégorie, grade » impliquant ainsi tous les administrateurs de l'Etat, sous-préfets et préfets :

Même si FO n'a pas obtenu que soit mentionné en détail tous les grades incluant les administrateurs de l'Etat, l'objectif syndical était de clarifier le concept de l'application de la charte à tous les personnels et mettre sur un pied d'égalité tous les personnels sans distinction de grade. Il a été rappelé que ce qui est applicable aux collaborateurs en terme de contrainte réglementaire l'est aussi par les autorités préfectorales sur le principe d'exemplarité par le haut de l'Etat.

Préambule

Les personnels du secrétariat général du ministère de l'intérieur et des outre-mer (fonctionnaires, contractuels, vacataires, et tous agents publics quel que soit leur catégorie, grade ou fonction) exerçant en administration centrale ou dans les services déconcentrés, ci-après, dénommés «agent(s)» participent à la représentation de l'Etat. Ils expriment et garantissent l'intérêt général.

- ✓ L'ajout d'un article sur les conséquences pénales et administratives du non-respect des termes de la charte de déontologie :

Initialement, cet article n'existait pas. Fort de son constat du nombre croissant de dossiers disciplinaires toute catégorie confondue, FO a demandé et obtenu que soit mis noir sur blanc les conséquences administratives et pénales dans la charte et non pas dans une annexe.

- ✓ La diffusion de cette charte à tous les agents avec communication et explication en assemblée générale des personnels des préfectorales-SGCD, voire ensuite de la faire parapher par chaque agent.

FO A RAPPELÉ que ce document ne doit pas être signé sur un coin de table, à-la-va-vite par tous les personnels afin d'évi-

ter de futures procédures disciplinaires par méconnaissance des obligations inscrites dans la charte

Article 10 - Conséquences possibles aux manquements aux règles de déontologie.

Le manquement aux principes et aux obligations déontologiques est susceptible d'engager la responsabilité de l'agent et de l'exposer à des sanctions administratives et pénales.

FO DEMANDE une véritable sensibilisation, réflexion déontologique et formation de tous les agents du MI sur ce nouveau risque (pour rappel : 1 an de prison / 15 000 € d'amende).

FO a souhaité faire repréciser la notion de loyauté et de réciprocité entre les autorités et les collaborateurs, et pas uniquement une loyauté ascendante. FO a fait valoir le principe de loyauté descendant (de la part du supérieur hiérarchique (tout grade, y compris les administrateurs d'Etat vis-à-vis de leurs personnels). Cette demande n'a pas clairement été suivie par l'Administration.

L'intégration du principe de réciprocité de loyauté des encadrants vis-à-vis de leurs agents (Jurisprudence du **CE N° 355201** du mercredi 16 juillet 2014 non validée par l'Administration au CSA du 18 juin 2024) :

Etablissement par l'autorité disciplinaire des faits sur lesquels elle fonde la sanction prononcée à l'encontre d'un agent - Modalités - 1) a) Principe - Preuve pouvant être apportée devant le juge administratif par tout moyen - b) **Limite - Obligation de loyauté de l'employeur public vis-à-vis de ses agents.**

« ...Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. »

FO a demandé sans obtenir gain de cause que soit modifiée la fiche annexe commune « discrétion professionnelle et secret professionnel », et que soit créée une fiche distincte sur la notion de secret professionnel, compte tenu du risque pénal encouru maintenant par tous les agents publics dans l'exercice de leurs missions.

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATÉGORIE A (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

**CORPS INTERMINISTÉRIEL (CIGEM)
DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT**

décret 2011-1317 du 17 octobre 2011

GRADE RECRUTEMENT	ATTACHÉ
texte	I. de l'article 12 du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011
condition 1	fonctionnaires de l'Etat appartenant à ou détachés en catégorie B
condition 2	9 ans de services publics, dont 5 de services civils effectifs dans corps de SA
GRADE AVANCEMENT	ATTACHÉ PRINCIPAL
texte	article 20 du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011
condition 1	avoir atteint le 8ème échelon du grade d'attaché
condition 2	7 ans de services effectifs en catégorie A
GRADE AVANCEMENT	ATTACHÉ HORS CLASSE (GRAF)
textes	art. 24 du décret 2011-1317 du 17 oct. 2011, arr. NOR: RDFF1323842A du 30 sept. 2013 et arr. NOR: INTA1411558A du 27 mai 2014 fixant liste fonctions art. 24
condition 1	attachés principaux au 5ème éch. et directeurs de service 7ème éch. rattachés à autorité
condition 2	Les intéressés doivent justifier :
	1° De 6 ans de détachement dans emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau, 2° Ou de 8 ans d'exercice de fonctions, listées par arrêté, de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966
GRADE D'AVANCEMENT	ATTACHÉ HORS CLASSE (GRAF)
texte	article 24 du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011 (deux derniers alinéas)
condition 1	attachés principaux et directeurs de service ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle
condition 2	attachés principaux au 10ème échelon et directeurs de service au 14ème échelon
ÉCHELON D'AVANCEMENT	ÉCHELON SPÉCIAL DU GRADE D'ATTACHÉ HORS CLASSE
texte	article 27 du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011
condition 1	attachés hors classe avec trois ans d'ancienneté dans 6ème échelon ayant atteint, lorsque détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon d'un groupe hors échelle

NOMINATION ET AVANCEMENT DANS EMPLOI DE CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE L'INTÉRIEUR ET DE L'OUTRE MER (CAIOM)

décret 2007-1488 du 17 octobre 2007

NOMINATION/DÉTACHEMENT DANS EMPLOI	CAIOM
texte	articles 4 et 7 du décret 2007-1488 du 17 octobre 2007
condition 1	fonctionnaires cat. A dont indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966
condition 2	dix ans en cat. A, dont trois de services effectifs dans grade d'avancement de cat. A
AVANCEMENT D'ÉCHELON	ÉCHELON SPÉCIAL DE L'EMPLOI DE CAIOM
textes	art. 5 du décret 2007-1488 du 17 oct. 2007 et annexe 2 à l'arrêté NOR: INTA1826264A du 29 nov. 2018 listant les emplois CAIOM "accédant à l'échelon spécial"
condition 1	fonctionnaires détachés dans l'emploi de CAIOM
condition 2	ayant atteint le neuvième échelon depuis au moins deux ans et six mois

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATÉGORIE B (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE L'INTERIEUR ET DE L'OUTRE MER (SAIOM)

décret 2009-1388 du 11 novembre 2009

GRADE DE RECRUTEMENT	PREMIER GRADE : SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE (SACN)
texte	3° du I. de art. 4 de D. 2009-1388 du 11 nov. 2009 ; art. 7, D. 2010-302 du 19 mars 2010
condition 1	fonctionnaire appartenant à ou détaché dans un corps de catégorie C
condition 2	neuf années de services publics
GRADE D'AVANCEMENT	DEUXIÈME GRADE : SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE (SACS)
texte	2° du I. de l'article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009
condition 1	un an dans le 8ème échelon du grade de SACN
condition 2	cinq années de services effectifs en catégorie B
GRADE D'AVANCEMENT	TROISIÈME GRADE : SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (SACE)
texte	2° du II. de l'article 25 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009
condition 1	un an dans 7ème échelon de SACS
condition 2	cinq années de services effectifs en catégorie B

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATÉGORIE C (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT

décret 2016-580 du 11 mai 2016

GRADE D'AVANCEMENT	ÉCHELLE C2 DE RÉMUNÉRATION : ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2ÈME CLASSE (AAP2)
texte	2° du I. de l'article 10-1 du décret 2016-580 du 11 mai 2016
condition 1	grade situé en échelle C1 (par ex. : grade AA) ayant atteint le 6ème échelon
condition 2	cinq ans de services effectifs dans ce grade ou équivalent

GRADE D'AVANCEMENT	ÉCHELLE C3 DE RÉMUNÉRATION : ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ÈRE CLASSE (AAP1)
texte	article 10-2 du décret 2016-580 du 11 mai 2016
condition 1	grade situé en échelle de rémunération C2 (par ex. : AAP2) ayant atteint 6ème éch.
condition 2	cinq années de services effectifs dans ce grade ou équivalent

FILIERE TECHNIQUE

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE A (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES INGÉNIEURS DES SERVICES TECHNIQUES (IST) DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

décret 2005-1304 du 19 octobre 2005

GRADE DE RECRUTEMENT	INGÉNIEURS - 4° DE L'ARTICLE 5 DU DÉCRET 2005-1304 DU 19 OCTOBRE 2005
condition 1	fonctionnaires du corps des contrôleurs des services techniques (ST)
condition 2	neuf ans de services effectifs dans leur corps au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations sont prononcées
grade d'avancement	ingénieur principal - article 27-2 du décret 2005-1304 du 19 octobre 2005
condition 1	grade d'ingénieur (IST)
condition 2	7 ans de services effectifs en qualité d'IST au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, et un an d'ancienneté dans le 7ème échelon de leur grade.
grade d'avancement	ingénieur hors classe (HC, GRAF) - art. 28 du décret 2005-1304 du 19 octobre 2005
condition 1	ingénieurs principaux justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans 5ème échelon de leur grade
condition 2	Les intéressés doivent en outre justifier :
	1° De six années de détachement des emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement
	2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.
échelon d'avancement	échelon spécial du grade d'ingénieur hors classe - art. 28-2 du décret du 19 oct. 2005
modalités	inscription à tableau annuel d'avancement ; peuvent y être inscrits les ingénieurs hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle
texte	article 24 du décret 2011-1317 du 17 octobre 2011 (deux derniers alinéas)

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE B (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES CONTRÔLEURS DES SERVICES TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

décret 2009-1388 du 11 novembre 2009
et décret 2011-1988 du 27 décembre 2011

GRADE DE RECRUTEMENT	CONTRÔLEUR ST DE CLASSE NORMALE (CN) - 3° DU I. DE L'ARTICLE 4 DU DÉCRET 2009-1388 ET A) DU 4° DU I. DE L'ARTICLE 6 DÉCRET 2011-1988
condition 1	Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude contremaîtres STM et les adjoints techniques IOM
condition 2	neuf années de services publics
grade d'avancement	contrôleur ST de classe supérieure (CS) - 2° du I. de l'article 25 du décret 2009-1388
condition 1	un an dans le 8ème échelon du premier grade (contrôleur CN)
condition 2	cinq années de services effectifs en catégorie B
grade d'avancement	contrôleur ST de classe exceptionnelle (CE) - 2° du II. de l'article 25 du décret 2009-1388
condition 1	un an dans le 7ème échelon du deuxième grade (contrôleur CS)
condition 2	cinq années de services effectifs en catégorie B

RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE C (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES ADJOINTS TECHNIQUES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

décret 2016-580 du 11 mai 2016

GRADE D'AVANCEMENT	ÉCHELLE C2 DE RÉMUNÉRATION : ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2ÈME CLASSE (ADTP2)
	2° DU I. DE ART. 10-1 DU DÉCRET 2016-580
condition 1	agents relevant d'un grade situé en échelle C1 (par ex., ADT) ayant atteint le 6ème éch.
condition 2	cinq années de services effectifs dans ce grade ou équivalent
GRADE D'AVANCEMENT	ÉCHELLE C3 DE RÉMUNÉRATION - ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1ÈRE CLASSE (ADTP1) -
	ARTICLE 10-2 DU DÉCRET 2016-580
condition 1	grade en échelle de rémunération C2 (par ex., ADTP2) et un an d'ancienneté dans 6ème éch.
condition 2	cinq années de services effectifs dans ce grade ou équivalent

LES CONDITIONS D'AVANCEMENT

FILIERE SOCIALE

CORPS ET EMPLOIS D'ENCADREMENT ET D'EXPERTISE À CARACTÈRE SOCIO-ÉDUCATIF - RECRUTEMENT/AVANCEMENT AU CHOIX (HORS EXAMENS PROFESSIONNELS)

CORPS DES CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (SSAE)

décret 2017-1050 du 10 mai 2017, annexe II,
et décret 2017-1052 du 10 mai 2017

GRADE D'AVANCEMENT	CONSEILLER TECHNIQUE SUPÉRIEUR DE SERVICE SOCIAL - ARTICLE 26 DU DÉCRET 2017-1050
condition 1	un an d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe normale
condition 2	six ans de services effectifs dans ce grade ou équivalent

CORPS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (ASSAE)

décret 2017-1050 du 10 mai 2017, annexe I, et
décret 2017-1051 du 10 mai 2017

GRADE D'AVANCEMENT	ASSAE PRINCIPAL - 2° DE ART. 11 DU DÉCRET 2017-1050 DU 10 MAI 2017
condition 1	5e échelon du grade d'assistant de service social
condition 2	six ans de services effectifs en catégorie A

EMPLOI D'INSPECTEUR TECHNIQUE DE L'ACTION SOCIALE DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

décret 2017-1053 du 10 mai 2017

NOMINATION DANS EMPLOI	INSPECTEUR TECHNIQUE DE L'ACTION SOCIALE DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (ITASAE) - ARTICLE 5 DU DÉCRET 2017-1053 DU 10 MAI 2017
condition 1	conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (CTSSAE) (notamment)
condition 2	4ème éch. du grade de CTSSAE supérieur et cinq ans d'exercice de fonctions d'encadrement



Recours contre les tableaux d'avancement des fonctionnaires

Le point juridique !!! Certains d'entre vous se posent régulièrement la question, puis-je aller au tribunal administratif si je suis absent de la liste des promus ... voici quelques notions de droit pour vous guider.

Le juge rappelle les conditions de recours contre les tableaux d'avancement des fonctionnaires :

Tout part d'un tableau d'avancement sur lequel le fonctionnaire ne figure pas.

Lorsqu'il constate qu'il n'est pas inscrit au tableau d'avancement, le requérant demande l'annulation de la décision du 24 novembre 2023 portant tableau d'avancement pour l'accès au grade d'adjoint technique « *en ce qu'elle refuse son inscription sur ledit tableau* », mais demande aussi de procéder à la reconstitution de sa carrière et à son inscription sur le tableau d'avancement.

Par un **jugement du 22 juillet 2024**, le tribunal administratif de Bastia se prononce sur la contestation du tableau d'avancement et son annulation.

Sur ce point c'est très clair, comme le tableau d'avancement est une décision créatrice de droits, le TA indique que **"Lorsqu'un tableau**

d'avancement comporte un nombre maximum d'agents, il présente un caractère indivisible". Le recours d'un fonctionnaire contre ce tableau par le requérant "en tant qu'il n'y figure pas" est donc irrecevable.

Cela implique que le tableau d'avancement est une décision qui ne peut faire l'objet d'une exécution partielle. Il en ressort deux principes

L'indivisibilité du tableau d'avancement : Cela signifie que tous les éléments du tableau sont interconnectés et qu'une modification ou une suppression d'un nom affecte l'ensemble du tableau. En conséquence, il n'est pas possible pour un fonctionnaire de contester le fait de ne pas y figurer sans remettre en cause l'intégrité du tableau dans son ensemble.

L'irrecevabilité des recours individuels : le recours d'un fonctionnaire "en tant qu'il n'y figure pas" est irrecevable. En d'autres termes, les fonction-

naires qui ne sont pas inclus dans un tableau d'avancement ne peuvent pas introduire un recours individuel pour contester cette omission.

Cette décision vise à garantir la stabilité et la cohérence des processus d'avancement.

Il s'agit d'une application de la **jurisprudence du Conseil d'Etat** dont les tables du recueil Lebon indiquent que « Lorsqu'un tableau d'avancement comporte un nombre maximum d'agents, il présente un caractère indivisible. Des conclusions d'un agent tendant à l'annulation de ce tableau en tant qu'il n'y figure pas sont donc irrecevables » (*CE, 27 avril 2011, M. ROUZET, n°326936, aux T.*)

En conclusion, les agents doivent être bien informés des conditions de recours pour éviter des démarches juridiques infructueuses.

Le télétravail dans les services de greffe des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel

QUATRE ANS APRÈS LA CRISE SANITAIRE, QUI A AGI COMME UN ACCÉLÉRATEUR DU TÉLÉTRAVAIL ET DEUX ANS APRÈS LA 1ÈRE CIRCULAIRE DU CONSEIL D'ETAT EN DATE DU 15/02/2021, DE RÉCENTES ÉVOLUTIONS DU TÉLÉTRAVAIL ONT ÉTÉ ÉDICTÉES DANS UNE NOUVELLE CIRCULAIRE EN DATE DU 07/06/2024.

Fruit d'une concertation intense avec les organisations syndicales à laquelle les représentants des greffes FORCE OUVRIERE ont pris une large part, ce nouveau texte a entériné de nombreuses propositions de vos représentants qui devraient faciliter davantage le télétravail dans les greffes des TACAA.

1°) Les nouveautés de la circulaire du 7 juin 2024 :

La mise en application de ce texte à compter du 1er juillet 2024, permet d'assouplir les combinaisons jours fixes et jours flottants, ainsi :

- Pour les conventions combinant jours fixes et jours flottants :

1 jour fixe hebdomadaire + 45 jours flottants par an (au lieu de 1 j + 15 j)

2 jours fixes + 15 jours flottants (inchangé)

- Pour les conventions exclusives en jours flottants :

70 jours flottants par an (au lieu de 45 j)

Mais également, il est possible de :

- Télétravailler par ½ journée (en mobilisant des jours flottants), ce qui permet de régulariser des pratiques existantes dans certaines juridictions.

- Permettre désormais aux apprentis de télétravailler à partir du 7ème mois de leur contrat.

Enfin, toute décision de refus d'autorisation ou de refus partiel (sur le nombre de jours ou le lieu d'exercice par ex) devra être précédée d'un entretien avec le greffier en chef et être expressément motivée par écrit. Cela est une amélioration importante en pratique car on avait pu constater que des agents s'étaient vus opposer des refus, sans la moindre explication !

2°) Bilan chiffré 2023 du télétravail :

Comme les textes le prévoit, un bilan doit être présenté tous les ans devant les organisations syndicales, dont voici les principales données pour 2023 :

- 877 conventions de télétravail signées qui concernent 61% des effectifs de greffe.

- Ces 877 conventions concernent :

497 agents de catégorie C

269 agents de catégorie B

111 agents de catégorie A

Si la catégorie C est la plus représentée en valeur absolue, ce sont les agents de catégorie A et B qui ont en proportion le plus accès au télétravail, ce qui s'explique par la nature des missions et le degré d'autonomie. En effet, les missions relatives à l'accueil, au standard, à la maintenance ou à la conduite qui ne sont pas facilement télétravaillables, relèvent essentiellement de la catégorie C.

En grande majorité, les agents de greffe des TACAA bénéficient d'un jour ou deux jours hebdomadaires de télétravail : 319 agents ont 1 jour fixe et 379 ont 2 jours fixes.

Toutefois, le nombre d'agents bénéficiant de jours flottants a considérablement augmenté, cette tendance montre que les agents plébiscitent les modalités souples : 220 agents sont concernés par une combinaison jours fixes/jours flottants et 142 par des jours exclusivement flottants.

3°) Ce qu'il faut aussi savoir :

La circulaire prévoit également :

- S'agissant de la quotité de télétravail : le temps de présence sur site ne peut être inférieur à 2 jours par semaine, mais il peut être dérogé à cette règle dans deux cas particuliers : le 1^{er} si l'état de santé de l'agent le justifie et le 2nd si une situation exceptionnelle perturbe l'accès au service.

- Une période d'adaptation de 3 mois maximum peut être envisagée en cas de 1^{er} accès au télétravail ou en cas de changement de fonction.

- Tout changement de poste ou de service entraîne la cessation du télétravail. Mais, l'agent pourra présenter une nouvelle demande dans son nouveau poste.

- Tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, a la possibilité de présenter une demande de télétravail, y compris les apprentis à partir du 7ème mois de leur contrat.

- Le droit à la déconnexion.

Vous pouvez retrouver la circulaire du Conseil d'Etat en date du 7 juin 2024 et tous les autres textes portant sur le télétravail sur l'intranet du Conseil d'Etat, rubrique Ressources Humaines, puis onglet Télétravail. Cette circulaire a également été diffusée à tous les personnels de greffe par FO, le 12 juin dernier, sur les messageries professionnelles.

Combat de FO-FSMI PF pour une égalité de traitement lors du départ à la retraite



COMBAT DE FO-FSMI POLYNÉSIE POUR QUE SOIT MIS UN TERME À LA DISCRIMINATION SCANDALEUSE QUI FRAPPE, LES 10 000 FONCTIONNAIRES POLYNÉSIENS DE L'ÉTAT, AU MOMENT DE LEUR DÉPART À LA RETRAITE AVEC UNE PENSION D'À PEINE 30% AU LIEU DE 75% !!!!

A l'occasion de la visite officielle, à Tahiti, de la Ministre des Outre-mer, du 26 au 31 juillet, pour inaugurer les épreuves de surf des Jeux olympiques, les Secrétaires généraux des 5 centrales syndicales, représentatives de Polynésie française, ont signé du préavis de grève générale illimité, effectif le 1er août, lancé à l'initiative de FO-FSMI Polynésie. Une première négociation, a débuté dans la journée de lundi 29 juillet, avec un Conseiller de la Ministre des Outre-mer, mardi 31 juillet, avec M. Eric SPITZ, Haut-Commissaire de la République en Polynésie française

Nous avons porté à la connaissance de nos interlocuteurs la démarche, prochaine, de **nos trois Parlementaires polynésiens, de gauche comme de droite, qui vont présenter un texte à l'Assemblée nationale pour obtenir que notre retraite corresponde, désormais, à 75% de notre revenu d'actif et non plus 30%, comme ce sera le cas avec la suppression définitive de l'attribution de l'ITR.**

Le Conseiller de la Ministre des Outre-mer et le Haut-Commissaire de la République nous ont entendu, ils feront part au Gouvernement central de notre demande de ne pas s'opposer aux textes, en ce sens, qui seront présentés par nos députés devant la représentation nationale.

Même si le Gouvernement actuel est dans l'obligation de ne gérer que les affaires courantes, il a, néanmoins, toute latitude pour ne pas s'opposer à la démarche des élus polynésiens à l'Assemblée nationale.

Dans l'attente d'un retour du Gouvernement central, il a été décidé de suspendre provisoirement le préavis de grève.

Nous avons confiance que la discrimination insupportable qui frappe les fonctionnaires polynésiens de l'État ne sera plus cautionnée par les plus hautes autorités de la République au nom du respect du principe républicain fondamental, d'Égalité, tel qu'il est d'ailleurs réaffirmé par la loi EROM de 2017 pour les ultra-marins.

Pour le bureau de la section polynésienne de FO-FSMI / CSTP-FO :

Teva Lagarde, Secrétaire général et Emmanuel Szejnberg-Martin Secrétaire général adjoint.



Entretien avec Mereana REID-ARBELOT, groupe Nouveau Front populaire



Rencontre avec les députés Nicole SANQUER, LIOT, et Moerani FREBAULT majorité présidentielle

Déplacement à Saint-Pierre-et-Miquelon

A L'OCCASION DU DÉPART DU SECRÉTAIRE DÉPARTEMENTAL DE FO PREF & SMI À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON, NICOLAS LOREAL, UNE DÉLÉGATION DU SYNDICAT NATIONAL, JEAN-FRANÇOIS HOSPITAL, SGA, ET LAURENT BELLARD, CSN, S'EST DÉPLACÉE DANS CE BEL ARCHIPEL FRANÇAIS DE L'ATLANTIQUE NORD PEUPLÉ D'ENVIRON 6000 HABITANTS.

Il s'agissait bien entendu de saluer Nicolas (qui prendra ses fonctions en métropole en septembre, dans le cadre d'une mutation) et de le remercier pour toute son action syndicale dans ce petit bout de France : secrétaire de la section FOPREF & SMI depuis de très nombreuses années (FO est le seul syndicat représentatif à la Préfecture de Saint-Pierre-et-Miquelon), secrétaire de l'UD, etc... mais aussi de rencontrer nos collègues Saint-Pierrais et Miquelonnais :

outre la préfecture à Saint-Pierre, il existe aussi une délégation territoriale de la Préfecture à Miquelon.

Nous avons pu constater que les conditions de travail étaient plutôt bonnes pour nos collègues et qu'il existait une qualité de vie au travail de bon niveau.

Nous avons pu rencontrer le Préfet, Bruno ANDRÉ, la Secrétaire Générale, Marianne-Frédérique PUSSIAU, mais aussi les élus locaux, Bernard BRIAND, Pré-



sident du Conseil Territorial de Saint-Pierre-et-Miquelon, Yannick CAMBRAY, Maire de Saint-Pierre et Franck DETCHEVERRY, Maire de Miquelon-Langlade.

Cette visite aura permis de constater que les services de l'État, et notamment la Préfecture, sont reconnus, appréciés et indispensables dans ce territoire.

Nous remercions Nicolas DOAT, l'actuel secrétaire adjoint de la section, et vice-président de la CLAS975 qui représentera notre syndicat à ST PIERRE ET MIQUELON en qualité de secrétaire de section. Bienvenu à Nicolas DOAT.

Nouvelle élection professionnelle CCSP

C'est quoi la CCSP ?

La Commission du Contentieux du Stationnement Payant (CCSP) créée par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014, est une juridiction administrative indépendante dont la préfiguration a été confiée au ministère de l'Intérieur.

La CCSP prend en charge les recours formés contre les décisions individuelles relatives aux forfaits de post-stationnement. Implantée à Limoges, la CCSP est mise en place depuis le 1er janvier 2018.

En application au rapport d'observation de la Cour des comptes sur la mission Administration générale et territoriale de l'Etat, la CCSP est rattachée au 1er janvier 2024 au programme 165 juridiction administrative.

Dorénavant, les agents titulaires sont gérés par la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et des outre-mer sur le même modèle que les agents de greffe des autres juridictions, les personnels contractuels sont en gestion par le Conseil d'Etat

SUITE AU RATTACHEMENT DU CCSP DE LIMOGES AU PÉRIMÈTRE DES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES, LES COLLÈGUES ONT DÛ PROCÉDER À UNE NOUVELLE ÉLECTION PROFESSIONNELLE DE LEUR CSA DE PROXIMITÉ.

Ainsi, le mardi 18 juin 2024 s'est déroulé le scrutin des élections professionnelles des représentants du personnel au CSA de la CCSP.

Notre syndicat tient à remercier les collègues qui ont accepté de se présenter sur notre liste pour défendre leurs collègues.

Sur les 148 électeurs inscrits, 129 votants se sont présentés aux urnes ou ont voté par correspondance, soit un taux de participation de plus de 87 %.

Sur les 117 suffrages valablement exprimés, la liste FO PREF SMI a obtenu 47 voix, ce qui place notre syndicat en 2ème position avec deux sièges de titulaires sur cinq sièges.

Nos représentants titulaires élus sont Stéphane MONTEIL et Laurence VIGNERIE et Myriam DUSSOCHAUT et Jean-Marie TEXIER en qualité de suppléant.

Nos élus continueront de porter et de défendre face à l'administration

les revendications sur les conditions de travail, les rémunérations et les carrières des collègues titulaires et contractuels.

Merci à tous pour votre investissement et votre soutien.

Le mot des retraités

Chers camarades,

Cette rentrée d'automne est marquée par deux événements qui vont conditionner notre vie politique, économique et sociale pour cette fin d'année et 2025. Deux événements mais aussi deux défis :

- le budget de l'Etat pour 2025
- et le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS 2025).

La procédure budgétaire a débuté par l'envoi à chaque ministre des « lettres plafonds » fixant de manière limitative les crédits à affecter aux différentes missions du ministère.

Le contexte économique et financier est contraint. Déjà le budget de 2024 est imputé de

20 Md € pour répondre aux exigences du pacte de stabilité budgétaire européen qui impose de réduire notre déficit. Mais 10 Md € d'économies supplémentaires sont prévus pour 2025 de sorte que les enveloppes de crédit des ministres sont seulement reconduites à l'identique.

Sans préjuger de l'issue de la discussion budgétaire on ne peut, à ce stade, que s'inquiéter :

Qui fera les frais de la rigueur budgétaire ?

...

Autre défi de taille : le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2025.

Le PLFSS 2024 avait été critiqué pour son manque d'ambition, l'insuffisance de moyens alloués en dépit des promesses faites et les économies qui ont surtout pénalisé les assurés (déremboursements et renchérissement concomitant des compléments, doublement des franchises médicales).

Nos attentes sont donc très fortes et nos craintes restent d'autant plus justifiées au regard des orientations prévues pour le PLFSS 2025. En effet l'évolution des dépenses de l'Assurance Maladie dépend des contraintes fixées dans le cadre du budget de l'Etat pour 2025.

Le rapport annuel de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) est l'acte préparatoire aux travaux du PLFSS. Il a été publié cet été. Il pointe un déficit de la branche maladie de 11,4 Md € en 2024 mais souligne un redressement des comptes puisque ce déficit s'établissait à 30 Md en 2020 au plus fort de la crise sanitaire. La CNAM préconise un objectif d'économies de 1,56 Md € s'appuyant sur la lutte contre la fraude et pour une large part sur l'engagement de modération de la prescription stipulé par la nouvelle convention signée avec les médecins libéraux en contrepartie d'une hausse de leur rémunération.

Pour autant les propositions de la CNAM ne s'inscrivent pas dans une logique de renforcement de l'offre de soins ou de désengorgement des urgences, une préoccupation majeure aujourd'hui.

L'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) est l'objectif des dépenses à ne pas dépasser en matière de soins de ville et d'hospitalisation dispensés dans les établissements publics ou privés et dans les centres médicaux sociaux.

Cet objectif serait fixé à 2,6 % pour 2025 soit 0,6 % de moins qu'en 2024. Il augmenterait peu pour les années suivantes soit 2,7 % pour 2026 et 2,8 % pour 2027.

Autant dire en première analyse que nous sommes bien loin de couvrir les besoins financiers nécessaires pour améliorer notre système de santé qu'il s'agisse de l'accès aux soins ou de la prise en charge de la

perte d'autonomie des personnes âgées. Pourtant il y a urgence à agir. Rappelons que le nombre de personnes de plus de 75 ans va augmenter de 36 % entre 2020 et 2030. Il est évident que, dans ce contexte, les efforts budgétaires doivent porter sur la prévention, l'offre de soins, l'aide au maintien à domicile, la prise en charge en établissement.

Nous le répétons, nous réclamons des postes d'infirmiers, d'auxiliaires de vie ou aide-soignants mieux rémunérés et mieux formés. Nous insistons sur le coût de ces services qu'il faut maîtriser – en particulier en EHPAD – et surtout rendre accessibles au plus grand nombre.

Le PLFSS 2025 permettra t-il de satisfaire à ces légitimes revendications ?

Notre système de santé risque fort au contraire d'en être un peu plus affaibli et c'est bien préoccupant.

Nous avons toujours dénoncé la politique de régulation budgétaire sur le domaine de la santé qui est pourtant prioritaire parce que vital.

Au moment des discussions budgétaires de cette fin d'année il nous faut évidemment peser sur le débat et, si nécessaire, se tenir prêt à mobiliser. D'autant que c'est le PLFSS 2025 qui fixera le taux de revalorisation des pensions et retraites de base au 1er Janvier 2025. Nous savons que suivant l'article L 161-25 du Code de la Sécurité Sociale les pensions et retraites sont révisables annuellement en fonction du chiffre d'inflation.

Aussi faudra-t-il être particulièrement vigilant sur le sujet. Nous nous devons de continuer d'affirmer haut et fort que, le cas échéant, toute mesure de gel ou de désindexation des pensions et retraites serait tout à fait injuste, inacceptable et au demeurant contraire à la loi.



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

**POUR ÊTRE PLUS FORTS,
SOYONS PARTOUT ET
PLUS NOMBREUX**

**LE SEUL SCHÉMA À SUIVRE,
C'EST LA SYNDICALISATION**

Rejoignez-nous



CELLULE COMMUNICATION NATIONALE
DELIENCOURT / BERGER / BEN ASSAYA / MAUSSANT

