



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

FO PRÉFECTURES
ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (avec une modification de l'article L 822-2 du CGFP) a acté la réduction d'indemnisation des fonctionnaires en cas de maladie. À compter du 1er mars 2025, les fonctionnaires ne percevront plus que 90 % de leur traitement pendant les trois premiers mois de leur congé maladie (au-delà de 90 jours de maladie, vous passez automatiquement à 50% de rémunération), contre une prise en charge à 100% auparavant. Le maintien d'un jour de carence demeure en application à chaque arrêt maladie. Cette baisse de 10% sera calculée sur l'ensemble de la rémunération (sauf la NBI, la totalité du supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence). L'entrée en vigueur de cette mesure ne nécessite pas la publication d'un décret d'application pour les fonctionnaires.



ELISE

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2EME CLASSE (9ÈME ÉCHELON IM397)

GRIPPE 10 JOURS D'ARRÊT

AVANT LE 1 MARS
-62,03€
 1 JOUR DE CARENCE
 9 JOURS PAYES A 100%

APRES LE 1 MARS
-117,47€
 1 JOUR DE CARENCE
 9 JOURS PAYES A 90%

Application de la mesure aux agents **contractuels** de la fonction publique par voie réglementaire :

Une disposition équivalente est envisagée pour les agents contractuels mais elle nécessite la publication de décrets pour transposer cette mesure dans la réglementation applicable aux contractuels.

Les syndicats et les employeurs publics (particulièrement les hospitaliers et les territoriaux) restent fortement mobilisés contre cette réforme.

Une réunion multilatérale avec le ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification est prévue le 18 mars 2025, afin d'échanger sur les répercussions de cette mesure et d'envisager d'éventuels ajustements.



RONAN

SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMAL (4ÈME ÉCHELON IM376)

FIBROMYALGIE 30 JOURS D'ARRÊT

AVANT LE 1 MARS
-64,28€
 1 JOUR DE CARENCE
 29 JOURS PAYES A 100%

APRES LE 1 MARS
-248,72€
 1 JOUR DE CARENCE
 29 JOURS PAYES A 90%

FO dénonce une mesure néfaste pour les agents publics mais également pour l'attractivité de la Fonction Publique. Cette réforme est vécue comme une nouvelle détérioration des conditions de travail, et elle ravive le mal-être entre l'État Employeur et les agents.



NADIA

ATTACHE PRINCIPAL (8ÈME ÉCHELON IM773)

POIGNET CASSÉ 60 JOURS D'ARRÊT

AVANT LE 1 MARS
-124€
 1 JOUR DE CARENCE
 59 JOURS PAYES A 100%

APRES LE 1 MARS
-830,23€
 1 JOUR DE CARENCE
 59 JOURS PAYES A 90%

PLF 2025 PROJET DE LOI DE FINANCES = PUNIR LES FONCTIONNAIRES

LES GOUVERNEMENTS SE SUIVENT ET SE RESSEMBLENT SOUS L'ÈRE MACRON. LES PROJETS DE LOI DE FINANCES ÉGALEMENT, LA MÊME MÉTHODE POUR LES ADOPTER, PLUTÔT LES IMPOSER PAR L'ARTICLE 49-3. A NOUVEAU, LES FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS SUBISSENT UNE POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ, SANS PRÉCÉDENT (50 MILLIARDS D'ÉCONOMIE), À NOUVEAU ILS SONT LA VARIABLE D'AJUSTEMENT D'ÉCONOMIES DRASTIQUES EN TOTALE CONTRADICTION AVEC LES DISCOURS HYPOCRITES DES DIFFÉRENTS MINISTRES LORSQU'ILS REÇOIVENT LES ORGANISATIONS SYNDICALES.

C'EST DONC SUR LA BASE DE CE PLF QUE LE GOUVERNEMENT BAYROU VA PARLER D'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI PUBLIC, DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EFFICACITÉ DU SERVICE PUBLIC. ON POURRAIT EN RIRE SI CELA N'AVAIT PAS UN IMPACT DÉSASTREUX SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS, LA DÉGRADATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL, LEUR FUTURE RETRAITE ET L'ACCENTUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

LE GOUVERNEMENT BAYROU PROPOSE AINSI DE POURSUIVRE, EN 2025 LE GEL DU POINT D'INDICE, DE MAINTENIR LA SMICARDISATION DE LA GRILLE INDICIAIRE, DE SUPPRIMER LA GIPA, DE SUPPRIMER DES POSTES ET DE RÉDUIRE LE NOMBRE D'AGENCES EXERÇANT DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC ET DE NOUVELLES RESTRUCTURATIONS AVEC UN NOUVEAU RENFORCEMENT DES POUVOIRS DÉCISIONNAIRES DES PRÉFETS DANS LEURS DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS.

ET, COMME SI CE FUNESTE TABLEAU NE SUFFISAIT PAS, CE GOUVERNEMENT CHOISIT DE STIGMATISER LES FONCTIONNAIRES EN RÉDUISANT DE 10% LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE CONGÉS POUR MALADIE ORDINAIRE.

CETTE DÉCISION, SOUS PRÉTEXTE DE LUTTER CONTRE L'ABSENTÉISME, CRÉE LA SUSPICION SUR LA VÉRACITÉ DES ARRÊTS MALADIES DES FONCTIONNAIRES ET SUR LES DÉCISIONS DES MÉDECINS. INACCEPTABLE ET SCANDALEUX.



POUR LA FGF-FO, L'HEURE EST À LA MOBILISATION.

A quel moment puis-je me faire accompagner par un représentant FO PREF SMI si je suis convoqué par ma hiérarchie ou l'administration ?

Entretien professionnel - La présence d'une tierce personne à l'entretien professionnel est en principe exclue

Entretien disciplinaire - L'autorité hiérarchique qui convoque l'agent à un entretien organisé dans le cadre d'une procédure disciplinaire déjà engagée ne peut pas rejeter une demande de l'agent tendant à ce qu'il soit assisté d'un conseil de son choix lors de cet entretien. Mais elle peut exiger que l'agent fasse une demande tendant à être assigné d'un conseil de son choix lors de cet entretien.

Entretien dans le cadre d'une rupture conventionnelle - S'agissant d'un entretien dans le cadre d'une demande rupture conventionnelle, l'agent est seulement tenu, le cas échéant, d'informer l'autorité qui organise l'entretien qu'en application de l'article 3 du décret du 31 décembre 2019 il sera accompagné d'un conseiller désigné par une organisation syndicale

Entretien dans le cadre d'un refus de télétravail - Le nouvel accord ministériel prévoit qu'un agent doit être reçu par son autorité hiérarchique lors d'un refus de télétravail. Il peut être accompagné par un conseil (représentant du personnel FO) lors de cet entretien (Article 5 - 3 de l'accord).

Autres entretiens - Dans les autres hypothèses, l'autorité qui organise l'entretien peut légalement refuser la présence d'un tiers à l'entretien, bien que cela semble contraire aux préconisations de la DGAFP, que cela prête à suspicion, et que ce ne soit pas nature, le cas échéant, à remédier, à une situation conflictuelle. Elle peut également exiger que l'agent l'informe au préalable, voire qu'il lui demande l'autorisation, d'être accompagné par un tiers à l'entretien.



**NOTRE SYNDICAT FO
VOUS INVITE DANS VOTRE
INTÉRÊT DE TOUJOURS
SOLLICITER PAR ÉCRIT,
AVEC ACCUSÉ DE
RÉCEPTION,
L'AUTORISATION D'ÊTRE
ACCOMPAGNÉ PAR VOTRE
DÉLÉGUÉ À TOUTES
FORMES D'ENTRETIEN.
EN CAS DE REFUS,
INFORMEZ VOTRE DÉLÉGUÉ
LOCAL FO QUI SAURA
INTERVENIR EN VOTRE
FAVEUR.**

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2024

LE « TOUT-EN-UN »

Référence : Instruction du 31/12/2024

CALENDRIER DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

A faire au plus tard le 31 mars 2025 pour tous les personnels des préfectures, sous-préfectures, SGCD, SGAMI.

QUI EST L'ÉVALUATEUR DE L'AGENT ?

Le seul évaluateur est obligatoirement le supérieur hiérarchique direct (N+1 et pas le N+2 etc), celui par qui l'évalué reçoit quotidiennement ses instructions et dont l'évalué dépend au moment de la campagne d'évaluation.

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

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

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

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



QUI EST CONCERNÉ OBLIGATOIREMENT PAR L'EP ?

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

Pour les fonctionnaires stagiaires, seuls un rapport de stage de mi-parcours et un rapport de fin de stage doivent être établis et transmis à la RH locale.

IMPORTANT!



OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

(entre l'évaluateur et l'évalué)

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

Rejoignez-nous



COMMENT SE PRÉPARE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?



8 jours avant la date de l'entretien professionnel, l'évaluateur doit transmettre **obligatoirement la fiche d'entretien** (pour remplir à l'avance les rubriques pertinentes) et **la fiche de poste de l'évalué**. La transmission par voie électronique permet un meilleur suivi des échanges et de leur datation. **Si toutes les conditions de formalisme sont respectées comme dans le paragraphe au-dessus, en cas de refus de participer à l'EP, l'EP sera fait unilatéralement par le supérieur hiérarchique et l'évalué s'expose à une sanction disciplinaire (manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique).**

Si vous n'avez pas de proposition de date d'EP par votre supérieur hiérarchique direct d'ici fin février 2025, N'ATTENDEZ PAS, PRENEZ L'INITIATIVE et demandez lui par voie électronique une date pour votre EP. Une réponse de sa part doit se faire également par voie électronique (similitude des formes).

UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL SE PRÉPARE À FOND...

Avant de lancer la campagne d'évaluation de son équipe, l'évaluateur doit avoir eu connaissance de ses propres objectifs pour l'année 2025 lors de son propre EP, avant de passer aux EP individuels de ses collaborateurs (Evalués N-1). *Une fois actée, la campagne d'EP peut débiter...*

Pendant les 8 jours qui précèdent l'EP :

L'évalué doit voir avec son évaluateur (son supérieur hiérarchique direct) l'octroi d'une plage horaire de travail pour pouvoir préparer correctement son EP.

Il doit rédiger, annoter le modèle de fiche d'EP principalement pour les parties suivantes : Résultats professionnels, Expérience professionnelle, Entretien de formation et Perspectives d'évolution professionnelle de l'agent, et revoir sa fiche de poste, si besoin en intégrant les modifications de missions (en plus et en moins) en cours d'année 2024, les missions télétravaillables, voire même l'intitulé du poste.

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



La définition des objectifs par le supérieur hiérarchique doivent être atteignables, réalistes au mieux sur une année. Cela signifie que chaque objectif de service, puis individuel avec chaque agent évalué doit définir les moyens humains, matériels existants possibles (équipements, formation préalable, organisation du service, télétravail...) en concordance avec les contraintes de chacun (temps partiel...). Les moyens mis à la disposition de l'agent doivent lui permettre de les atteindre.

**L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL,
BASE DE TOUTE PROPOSITION
D'AVANCEMENT ET DU MONTANT DU
CIA**

COMMENT SE CONDUIT L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

⇒ L'EP doit se réaliser dans une ambiance ouverte et « positive » **uniquement** en bilatéral entre le supérieur hiérarchique **direct** et l'agent évalué, sa durée est en moyenne d'1 heure.

⇒ L'EP doit se tenir dans un lieu garantissant la confidentialité et la tranquillité pendant l'EP.

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



Une formation sur le logiciel ESTEVE est à votre disposition en qualité d'évalué ou d'évaluateur directement sur le lien : <http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/index.php/item/38114-formation-a-esteven-application-qui-permet-de-dematerialiser-les-comptes-rendus-d-entretiens-professionnels>

RECOURS

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

Ces voies de recours sont précisées par l'arrêté du 11 janvier 2013.

⇒ recours hiérarchique (dans les 15 jours francs après notification, le supérieur dispose de 15 jours pour notifier sa réponse à l'agent).


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

⇒ recours contentieux auprès du tribunal administratif .

Pour notre syndicat FO PREF SMI, l'entretien professionnel doit être un moment d'échanges constructifs. C'est l'occasion pour l'évalué de faire le point sur ses résultats professionnels, les objectifs, sa manière de servir, les acquis de son expérience professionnelle, les conditions d'exercice de ses fonctions, ses difficultés éventuelles, ses besoins de formation, ses perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

**EN CAS DE QUESTIONNEMENT ou D'IRRÉGULARITÉ DE VOTRE EP, CONTACTEZ VOTRE SECRETAIRE DE SECTION
FO PREFECTURES ET SMI**





Journée
internationale
des droits
des Femmes
8 mars

LE 8 MARS 2025, REJOIGNEZ-NOUS POUR CÉLÉBRER LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES QUI AURA POUR THÈME « POUR TOUTES LES FEMMES ET LES FILLES : DROITS, ÉGALITÉ ET AUTONOMISATION ».

LE THÈME DE CETTE ANNÉE APPELLE À DES ACTIONS QUI PEUVENT LIBÉRER LES CHANCES, LE POUVOIR ET L'ÉGALITÉ DES DROITS POUR TOUTES LES FEMMES, ET AUGURER D'UN AVENIR AUX COULEURS FÉMINISTES OÙ PERSONNE NE SERA LAISSÉ DE CÔTÉ.

L'AUTONOMISATION DE LA PROCHAINE GÉNÉRATION, À SAVOIR LES JEUNES, EN PARTICULIER LES JEUNES FEMMES ET LES ADOLESCENTES, EST AU CŒUR DE CETTE VISION QUI CONSISTE À LEUR DONNER LES MOYENS D'ÊTRE LES CATALYSEURS D'UN CHANGEMENT DURABLE.

NOTRE SYNDICAT FO PREF SMI CONTINUE PAR LE BIAIS DES RÉUNIONS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR DE DÉFENDRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS COLLÈGUES FÉMININES.

