SNPC FO GENDARMERIE

civilsinFO #6

novembre 2015

LE BULLETIN DU SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS CIVILS FORCE OUVRIÈRE DE LA GENDARMERIE

AVENIR de la Fonction Publique

Parcours Professionnels Carrières Rémunérations [PPCR]

ÉDITORIAL

Chers[e]s camarades

Très heureux de vous retrouver pour ce sixième numéro de ***CivilsinFO***. Ce second semestre 2015 est très chargé et les représentants FORCE OUVRIÈRE sont sur la brèche depuis plusieurs mois, tant les changements à venir sont nombreux.

À commencer par le **RIFSEEP**, nouveau régime indemnitaire qui entrera en vigueur au ministère de l'intérieur à compter du 1er janvier 2016. Ce dispositif concernera dans un premier temps les personnels administratifs. L'administration souhaite une harmonisation entre les différents régimes indemnitaires pour une meilleure lisibilité. Nous devons néanmoins rester sur nos gardes face à ces propositions. Il est hors de question pour le SNPC/FO que les agents restent enfermés dans des groupes, ou qu'ils puissent subir une baisse de traitement en cas de mobilité par exemple.

Le dossier brûlant **Avenir de la Fonction Publique (AFP)** ou **Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR)**, est également sur la table. C'est la fonction publique de demain qui est en train d'être redessinée. Les trois versants sont concernés. FORCE OUVRIÈRE a rejeté les propositions du gouvernement. Malgré un rejet majoritaire des organisations syndicales, le Premier Ministre, « dans un esprit de dialogue social », a choisi de passer ce dossier en force. Il faut savoir que c'est une première ! Sur ce sujet, les enjeux sont importants et ce sont nos camarades de la Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE (FGF-FO) qui sont « force de proposition » et qui défendent nos intérêts.

Autre sujet important : celui de la **réforme territoriale** et le passage de 22 à 13 régions. Même si la direction de la Gendarmerie se veut rassurante en nous disant qu'il n'y aura pas de mouvement de personnel, nous restons extrêmement vigilants... Rappelons que l'État doit réaliser des économies budgétaires. En voulant supprimer des doublons ou des strates, le fait de mutualiser à certains endroits engendrera inexorablement des suppressions de postes. C'est ce que recherche le gouvernement... Sous couvert de moderniser le service public et de le rendre plus performant, la finalité est bien là.

Rappelons que la MAP découle de la RGPP. L'emballage est diffèrent mais le contenu reste le même. La politique de casse du service public continue. Tout ça pour se mettre au « pas » de Bruxelles et répondre ainsi aux appétits libéraux de ses technocrates. Notre exécutif prend des décisions à « l'emporte-pièce » et toujours dans la précipitation.

En effet, les économies priment au détriment du dialogue social, de la qualité du service, des conditions de travail et malheureusement aussi de la santé des agents.

Le service public, c'est le ciment de notre société. C'est ce qui permet l'égalité entre chaque citoyen sur tout le territoire national. C'est l'attractivité d'une région, d'une ville ou d'un village. En milieu rural, c'est un formidable vecteur économique. Une poste, une école, un établissement militaire ou une sous-préfecture qui ferme, c'est la désertification annoncée d'un territoire. Quel gâchis ! Et tout cela au prétexte d'une dette que nous ne pourrons jamais rembourser. Il est temps de réfléchir à autre chose messieurs les politiques, où avez-vous la tête ?

Malheureusement, nos gouvernants, quels qu'ils soient, ne sont plus en mesure de nous présenter un véritable projet de société. Leur seul projet est de nous payer moins tout en nous faisant travailler le plus longtemps possible ! Quelles magnifiques perspectives d'avenir pour nos générations et celles qui suivront... Ce constat est attristant et dangereux car quand il n'y a plus l'espoir d'un avenir meilleur pour les salariés, qu'ils soient du secteur privé ou public, quand la jeunesse ne peut plus se projeter, c'est notre démocratie qui est en danger.

Cher[e]s camarades, comme nous l'avons toujours fait, nous viendrons à votre rencontre au cours des prochains mois. **Par le biais de réunions d'information, nous échangerons avec vous sur tous ces sujets d'actualité mais aussi nous tenterons de répondre à vos craintes et préoccupations du quotidien.**

Enfin pour terminer, j'ai le plaisir de vous annoncer le lancement du site internet du SNPC/FO/Gendarmerie : **fogendarmerie.fr.** Il sera en ligne à partir du 15 décembre 2015. Toujours dans un souci de vous apporter de l'information, nous espérons que cet outil supplémentaire vous conviendra et répondra à vos attentes.

La confiance que vous nous accordez est notre source de motivation.

Amitiés syndicales. ■

Laurent Cauquil
SECRÉTAIRE NATIONAL

Syndiquez-vous, pour mieux vous défendre rejoignez le SNPC/FO/Gendarmerie

LES ADHÉRENTS DU SNPC/FO imposables ou non imposables, en activité ou à la retraite, sont remboursés à hauteur de **66 %** de leur cotisation annuelle par le biais d'un crédit d'impôt

BULLETIN D'ADHESION

Renvoyer à SNPC/FO Gendarmerie - Centre National d'Entrainement des Forces gendarmerie
Caserne du Général Dupuy, Route de Gravelle , 24110 Saint-Astier
Tel : 05 53 02 30 66 - Mail : adhesions.snpcfogend@yahoo.fr

NOM ..... PRENOM .....

CORPS (merci de cocher votre choix) ☐ fonctionnaire administratif ☐ technique ☐ ouvrier de l'état ☐ contractuel

GRADE ..... INDICE .....

ETABLISSEMENT D'AFFECTATION ..... SERVICE .....

ADRESSE PERSONNELLE ..... CODE POSTAL ..... VILLE .....

TEL ..... PORTABLE ..... E-MAIL ..... @.....

Fait à le Signature :

CivilsinFO # 6- septembre 2015

CivilsinFO - # 5 Le bulletin du Syndicat National des personnels civils Force Ouvrière de la Gendarmerie
202, avenue Jean Rieux - 31055 Toulouse cedex 4 // Tel : 05 61 17 53 28
Directeur de la publication : Laurent Cauquil // Directeur de rédaction : Jacques Lamarque // Comité éditorial : Alain Gateau, Bernard Reisser, Dominique Lacoste, Alain Mesnier // Création et réalisation mise en page : Lorena Magee // Impression : SGI Toulouse // Tirage : 1 000 exemplaires // Commission paritaire : en cours // ISSN : 2267-327X

L'OUVRIER DE L'ÉTAT… toujours au centre des débats !

Dans cette période où le chef de l'état entend faire des économies sur le dos des salariés pour faire des cadeaux somptueux au patronat et au grand capital, les personnels civils et notamment les ouvriers de l'État, n'échappent pas aux restrictions budgétaires et aux attaques incessantes de l'administration. Pour preuve, le statut des ouvriers de l'État est, une nouvelle fois, dans le viseur de Matignon et du ministère de la Fonction Publique. En effet, les réunions programmées dans ce ministère nous ont permis d'évoquer nos revendications spécifiques que ce soit en matière de salaire, d'embauche, d'avancement ou de retraite et en matière de ce fameux « quasi-statut des ouvriers de l'État ». A priori, ce dernier ne concernerait que les nouveaux recrutements. Cela signifie que notre fond de pension, auquel nous sommes très attachés, ne serait plus alimenté puisqu'il est indiqué dans ce quasi-statut que les nouveaux embauchés seront affiliés à l'IRCANTEC. Pour Force Ouvrière, il doit être établi, le plus rapidement possible, un dialogue social sur ce dossier, mais un dialogue social digne de ce nom !

Pour Force Ouvrière, ce projet est irrecevable.

Pérenniser le statut ouvrier, c'est aussi pérenniser le régime de retraite, le fond spécial de pension des ouvriers (FSPOEIE), tant pour les actifs que pour les retraités actuels ou à venir. Les faibles recrutements avant 2008 et l'interdiction d'embauche d'ouvriers de l'État depuis cette date ont mis à mal ce régime spécial. C'est l'État le responsable du déséquilibre financier de celui-ci. De plus, le système de décote imposée à tous est une aberration sans précédent. Les âges de départ réels sont donc plus élevés, ce qui oblige les salariés n'ayant pas atteint une durée de cotisations suffisante de poursuivre leurs activités pour pouvoir partir avec une retraite à taux plein.

Pour Force Ouvrière, c'est scandaleux.

Pour les embauches, nous reconnaissons un petit effort engagé pour les ouvriers de l'État depuis deux ans avec les quelques mesures réalisées par le ministre. Que l'on ne se méprenne pas sur mes propos, ces embauches ne répondent qu'en partie, très minime, aux besoins réels des établissements. Nous sommes encore loin de ce qu'il conviendrait de faire pour envisager l'avenir avec un peu plus de sérénité. Car à l'horizon 2020 ce sont environ 5 000 ouvriers de l'État qui quitteront nos établissements. Il faudra bien sortir un jour du traitement sporadique, au coup par coup, pour mettre en place une véritable politique de renouvellement des effectifs afin de maintenir les compétences et le savoir-faire. Comment peuvent–ils nous parler de gestion prévisionnelle des emplois alors qu'aucune politique cohérente de gestion des effectifs n'est mise en place ? Si rien n'est fait, dans dix ans, ce sera la fin des ouvriers de l'État.

Pour Force Ouvrière, c'est inacceptable. ■

Jacky Charlot
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UFSO

Point sur le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), nouveau régime indemnitaire de la fonction publique d'État, a vocation à s'appliquer d'ici à 2017.

Il sera mis en place dès le 1er janvier 2016 pour les corps des attachés d'administration de l'État, des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs et des assistants et conseillers de service social. Il s'appliquera à tous les agents de ces corps qu'ils soient affectés en administration centrale, en service déconcentré, en direction départementale interministérielle ou en juridiction administrative.

Le RIFSEEP sera composé de deux primes distinctes :

> L'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) qui est l'indemnité principale de régime et est « soit-disant » la valorisation des fonctions. Elle sera versée mensuellement et exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Son montant sera fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise des agents. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi seront réparties au sein de différents groupes au regard de critères professionnels. Le classement devra tenir compte de la cohérence entre le grade de l'agent et les fonctions qui lui sont confiées.

> Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, attribué annuellement. Son montant sera fixé entre 0% et 100% d'un montant maximal par groupe. Ce montant maximal est déterminé en appliquant un pourcentage au plafond global du RIFSEEP pour chaque catégorie (15% pour les catégories A, 12% pour les B et 10% pour les C). Le CIA dépend exclusivement des mesures catégorielles annuelles (loi de finance).

Au prétexte de supprimer la PFR (que n'avaient pas les agents de CAT C et B), le gouvernement en profite pour mettre en place une logique indemnitaire basée sur l'individualisation des rémunérations.

©ISTOCK-YURI_ARCURS

FOCUS sur les SGAMI

Et plus particulièrement les instances représentatives des personnels civils

Le décret n° 2014-296 du 6 mars 2014 institue, dans chaque zone de défense et de sécurité, un secrétariat général pour l'administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI). En mutualisant les fonctions de soutien des services et unités de la sécurité intérieure, la création des SGAMI vise à faire de l'échelon zonal l'échelon déconcentré de droit commun pour la gestion des moyens de la police et de la gendarmerie.
Dans une volonté d'harmonisation entre les zones, l'arrêté du 6 mars 2014 portant organisation des SGAMI prévoit que les SGAMI, implantés au chef-lieu de chaque zone de défense et de sécurité, comprennent cinq directions :

- La Direction de l'administration générale et des finances (DAGF)
- La Direction des ressources humaines (DRH)
- La Direction de l'équipement et de la logistique (DEL)
- La Direction de l'immobilier (DI)
- La Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC)
- Le Pôle d'expertise et de services (PESE) est positionné au sein de la DRH

En matière RH, les SGAMI exercent obligatoirement leurs compétences dans les domaines suivants

- Recrutement et gestion des fonctionnaires et des agents non titulaires du Ministère de l'Intérieur affectés dans le ressort territorial de la zone concernée et pour lesquels le préfet de zone a reçu délégation de pouvoir dans le cadre de la déconcentration RH actuelle (décret du 6 novembre 1995 pour les fonctionnaires relevant de la police nationale et décret du 23 décembre 2006 pour les personnels dont la gestion est confiée à la DRH du Ministère) ; gestion des agents non titulaires et ouvriers d'État du ministère de la défense dans le cadre de la délégation de gestion signée entre les deux ministères ;
- Fonctionnement des PESE, chargés de la paye des personnels non militaires du Ministère de l'Intérieur, à l'exclusion des personnels dont la paye est effectuée par le PESE d'administration centrale du Ministère de l'Intérieur (corps préfectoral, corps de conception et de direction de la police nationale).

La DRH du SGAMI assure ainsi non seulement la gestion directe des ressources humaines affectées au sein du SGAMI, mais effectue également une prestation de service RH au bénéfice des services territoriaux de la police nationale, des formations administratives de la gendarmerie nationale, des greffes des juridictions administratives et des services de préfectures.

Les instances représentatives des personnels compétentes dans le ressort territorial de la zone sont les suivantes

LES COMMISSIONS

> S'agissant des personnels administratifs, les Commissions administratives paritaires (CAP) locales sont placées auprès du préfet de région.

> S'agissant des personnels techniques et spécialisés, les CAP locales sont placées auprès du préfet de zone de défense et de sécurité. Il n'y a pas de CAP locales pour les personnels techniques et spécialisés de catégorie A ni pour les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière. Les assistants de service social affectés au MI continuent de relever d'une CAP nationale placée auprès de la DRH.

> S'agissant des agents non titulaires, ceux-ci relèvent de la Commission consultative paritaire (CCP) ministérielle, placée auprès de la DRH, dont le second collège est compétent pour l'ensemble des agents affectés dans les services déconcentrés du MI.

> S'agissant des ouvriers d'État du Ministère de l'Intérieur, ceux-ci relèvent d'une Commission locale d'avancement et de discipline (CLAD) placée auprès du préfet de zone de défense et de sécurité.

> S'agissant des ouvriers de l'Etat du Ministère de la Défense affectés en gendarmerie nationale ou dans les SGAMI, ceux-ci relèvent de la Commission d'Avancement ouvrière (CAO) positionnée auprès du commandant de région zonale de gendarmerie, commandant de la zone de défense et de sécurité.

LES COMITÉS

- Le Comité technique (CT) de proximité compétent est le CT de service déconcentré pour les secrétariats généraux pour l'administration du Ministère de l'Intérieur. Il existe également, dans le ressort territorial de la zone, les CT de préfecture et les CT départementaux de la police nationale. La gendarmerie ne compte, pour sa part, qu'un CT de proximité national, dont relèvent tous les personnels civils GN de la zone non rattachés au CT de SGAMI.
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de proximité compétent est le CHSCT de service déconcentré pour les secrétariats généraux pour l'administration du Ministère de l'Intérieur. Il existe également dans le ressort territorial de la zone les CHSCT des formations administratives de GN, les CHSCT des services départementaux de police et les CHSCT

des préfectures. Les personnels civils, au travers des organisations syndicales, sont représentés au sein des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Tous les personnels civils placés pour emploi dans les CSAG seront donc représentés au CHSCT du SGAMI. Pour ces structures, le préfet délégué pour la sécurité et la défense reste le chef de service au sens de la réglementation SST.

La situation particulière des CSAG, implantés pour la plupart au sein d'emprises GN mais placés sous l'autorité fonctionnelle des SGAMI, rend néanmoins par définition plus complexe le domaine HSCT dans la pratique.

La discipline concernant les ouvriers de l'État du Ministère de la Défense

SANCTION DU PREMIER NIVEAU : L'AVERTISSEMENT

Les sanctions de premier niveau sont prononcées soit par le préfet de zone et de sécurité, soit par le commandant de la formation administrative concerné.

Procédure disciplinaire des OE affectés aux SGAMI (transférés au P176 ou placés pour emploi auprès du SGAMI et affectés dans les CSAG) : Le préfet de zone et de sécurité convoque oralement ou par écrit l'ouvrier de l'Etat passible d'une sanction de premier niveau.

À ce stade, l'OE doit être informé des motifs de sa convocation, de l'heure et du lieu fixés pour la consultation de son dossier ainsi que de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister, parmi les agents du lieu d'affectation ou éventuellement par les délégués syndicaux locaux (il dispose d'un délai de 24h pour choisir la personne qui l'assistera). La personne qui assiste l'OE est habilitée à prendre connaissance du dossier de ce dernier.

Procédure disciplinaire des OE affectés en gendarmerie nationale (P152) : « Les mêmes modalités sont applicables par le commandant de la formation administrative concernée.»

SANCTIONS DU DEUXIÈME AU QUATRIÈME NIVEAU

Les sanctions du deuxième au quatrième niveau sont prononcées par les préfets de zone de défense et de sécurité pour tous les ouvriers de l'Etat (OE) du ressort de la zone.

Procédure disciplinaire des OE affectés dans les SGAMI (transférés au P176 ou placés pour emploi auprès des SGAMI et affectés dans les CSAG) : Le préfet de zone et de sécurité déclenche une enquête, désigne un rapporteur et convoque par écrit l'OE concerné en vue de son audition.

À ce stade, l'OE doit être informé des motifs de sa convocation, de l'heure et du lieu fixés pour la consultation de son dossier ainsi que de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister, parmi les agents du lieu d'affectation ou éventuellement par les délégués syndicaux locaux. L'OE mis en cause dispose d'un délai minimal de 3 jours pour choisir la personne qui l'assistera (sauf si la sanction envisagée est une mise à pied d'un à trois jours).

Par ailleurs, la personne qui assiste l'OE est habilitée à prendre connaissance du dossier de ce dernier. La communication du dossier donne lieu à l'établissement d'une déclaration écrite de l'agent qui reconnaît avoir pris connaissance des faits reprochés et des pièces de son dossier. L'OE reçoit communication du dossier de l'enquête établi par le rapporteur.

Procédure disciplinaire des OE affectés en gendarmerie nationale (P152) : « Le commandant de la formation administrative concernée initie la procédure prévue supra. Il notifie à l'OE les motifs pour lesquels il est traduit devant la CAO et la sanction proposée. Il en informe simultanément le SGAMI aux fins de réunir le conseil de discipline et d'établir l'arrêté selon les modalités susmentionnées.»

SANCTIONS DES CINQUIÈME ET SIXIÈME NIVEAUX

Les sanctions des 5e et 6e niveaux sont prononcées par le Conseil supérieur de discipline institué par le Ministère de la Défense pour tous les Ouvriers de l'État (OE) du ressort de la zone de défense et de sécurité.

Procédure disciplinaire des OE affectés dans les SGAMI (transférés au P176 ou placés pour emploi et affectés dans les CSAG) : « Le préfet de zone et de sécurité déclenche une enquête, désigne un rapporteur et convoque par écrit l'OE concerné en vue de son audition.»

À ce stade, l'OE doit être informé des motifs de sa convocation, de l'heure et du lieu fixés pour la consultation de son dossier ainsi que de la possibilité qui lui est offerte de se faire assister, parmi les agents du lieu d'affectation, par les délégués syndicaux locaux ou les membres du barreau. L'OE mis en cause dispose d'un délai minimal de 3 jours pour choisir la personne qui l'assistera (sauf si la sanction envisagée est une mise à pied d'un à trois jours). Par ailleurs, la personne qui assiste l'OE est habilitée à prendre connaissance du dossier de ce dernier. La communication du dossier donne lieu à l'établissement d'une déclaration écrite de l'agent qui reconnaît avoir pris connaissance des faits reprochés et des pièces de son dossier. L'OE reçoit communication du dossier de l'enquête établi par le rapporteur.

Le rapporteur :

- entend l'OE mis en cause et recueille sa déclaration par écrit ;
- entend les témoins et recueille leurs déclarations par écrit ;
- établit un compte-rendu de l'affaire ;
- transmet le compte-rendu au SGAMI qui le transfère à la DRH Mindef dans un délai de 15 jours.

Les OE concernés relevant du SGAMI, ce dernier transmet le dossier à la DRH-Mindef directement.

La DRH Mindef notifie à l'OE la saisine du conseil supérieur de discipline par écrit avec accusé de réception. Le courrier précise les motifs pour lesquels l'OE est traduit devant le conseil, la sanction proposée par le SGAMI et la possibilité de se faire assister par une personne de son choix. L'OE de l'Etat dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette notification pour adresser au président du conseil supérieur de discipline des observations et des documents à l'appui.

- La DRH Mindef convoque, 15 jours avant la date fixée pour la réunion du conseil supérieur les membres du conseil et l'ouvrier de l'État.

Après le Conseil supérieur de discipline, la DRH Mindef établit et transmet l'arrêté en conséquence de la décision au SGAMI pour notification à l'intéressé ainsi qu'au CMG. La notification dûment complétée et signée est adressée au CMG de rattachement pour insertion dans le dossier de l'agent et mise à jour du SIRH ALLIANCE.

Procédure disciplinaire des OE affectés en gendarmerie nationale (P152) : Le commandant de la formation administrative concernée initie la procédure prévue supra. Il transmet ensuite le dossier à la DRH Mindef, avec copie au SGAMI, pour lancement de la procédure auprès du conseil de discipline. ■

Alain Mesnier
SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINT
SNPC/FO/GENDARMERIE

Texte de référence : Charte de gestion, guide pratique des ressources humaines en secrétariat général pour l'administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI).

PPCR Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

Après un refus majoritaire de trois organisations syndicales Force Ouvrière, CGT et Solidaire le Premier Ministre dégaine le « 49-3 du dialogue social ». En réaction à ce déni de démocratie, une première dans l'histoire du dialogue social, Christian Grolier, secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO), a écrit à Monsieur Manuel Valls rappelant ainsi la position et les revendications de Force Ouvrière.

Monsieur Manuel VALLS
Premier Ministre
Hôtel de Matignon - 57 rue de Varenne 75700 Paris

PARIS, le 2 octobre 2015

Monsieur le Premier Ministre,
Votre gouvernement a décidé il y a 18 mois d'ouvrir des discussions pour améliorer les carrières des fonctionnaires. Ce dossier dénommé PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) deviendra au fil des mois le dossier AFP (Avenir de la Fonction Publique)-PPCR. Comme d'autres organisations syndicales FO a participé à l'ensemble des réunions de concertation, tout en regrettant que de véritables négociations n'aient pu se tenir projet contre-projet, ou que ce protocole ne soit pas scindé en plusieurs parties.
Ces concertations se sont achevées mi-juillet 2015 par un protocole d'accord, soumis à l'approbation de nos structures syndicales. Durant l'été Force Ouvrière, tout en consultant et informant ses structures, a poursuivi les discussions y compris avec votre cabinet pour tenter de lever les points de blocage pour un accord, sans succès.
Le 21 septembre, FO a annoncé sa décision de ne pas signer le protocole sur « l'Avenir de la Fonction publique - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations ». Nos structures syndicales FO de fonctionnaires des trois versants ont déterminé démocratiquement et en toute indépendance ce mandat.
Elles ont jugé le texte insuffisant car n'offrant pas les revalorisations attendues par les agents. Elles considèrent qu'il remet en cause certaines dispositions statutaires et que son volet concernant les ressources humaines accompagne des restructurations dont les agents ne veulent pas. Je me permets de vous rappeler en annexe de ce courrier les principales motivations qui ont entraîné le refus de FO.
Ce projet de protocole a également été apprécié dans le contexte actuel marqué par la réduction drastique des dépenses publiques et la mise en œuvre de réformes (la modernisation de l'action publique, la réforme territoriale, la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la réforme du système de santé, etc.). Le gel de la valeur du point d'indice maintenu depuis 2010 et aucune annonce au titre de 2016 ont également été déterminants.
Au final, le refus de signer de FO suivi de ceux de Solidaires puis de la CGT ont rendu ce protocole d'accord minoritaire, les signataires ne représentant pas 50%. La Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la Fonction publique a introduit les accords majoritaires faisant suite aux accords de Bercy que FO n'avait pas signés.
Par voie de presse, vous avez annoncé l'application des dispositions contenues dans ce texte, même sans accord, démontrant ainsi que le principe de l'accord majoritaire est inopérant. Cette décision unilatérale s'apparente à un passage en force, une sorte de « 49-3 du dialogue social ». Pour FO, c'est un constat d'échec du cadre de la négociation.

De surcroît, FO n'admet pas que le Premier Ministre de la France engage une polémique à l'encontre des organisations syndicales qui, comme la notre, ont pris la décision de ne pas signer le protocole. Force Ouvrière a, tout au long de ces discussions, respecté tant la forme que le fond. Nous ne sommes en rien responsables des règles des accords majoritaires que vous avez souhaité maintenir ni du chantage permanent fait par votre Ministre « si vous ne signez pas il n'y aura rien pour les fonctionnaires ». Pas plus que nous ne pouvons entendre qu'un gouvernement s'appuie sur un futur projet de Loi (Déontologie, droits et obligations) pour péniblement faire un score de 49% en faveur des signataires toujours inférieur aux 50% nécessaires, ni qu'il oppose les fonctionnaires de l'Etat aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à travers des statistiques par versants.

Enfin, vous avez indiqué « qu'une sorte de rapport Combrexelle pour la fonction publique » pourrait être nécessaire. En cela, votre propos corrobore celui prêté à votre ministre, Emmanuel Macron qui souhaiterait supprimer le statut des fonctionnaires !

Cette remarque soulève une interrogation doublée d'une vive inquiétude. En effet, cela revient à envisager l'inversion de la hiérarchie des normes et la fin du statut général pour les fonctionnaires au profit d'accords territoriaux opposables. C'est pourquoi FO combattra toutes propositions de gestion et d'organisation qui dans le cadre de la réforme territoriale, tendraient vers des transferts de responsabilités du niveau national au niveau local.

Monsieur le Premier Ministre, nous vous réaffirmons que FO accorde une très grande importance à la négociation. Nous sommes constamment soucieux d'améliorer les intérêts particuliers des fonctionnaires et agents publics. C'est pourquoi, FO sollicite l'ouverture immédiate de négociations salariales pour revaloriser la valeur du point d'indice et réaffirme son attachement indéfectible au statut général et aux statuts particuliers.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Monsieur le Premier Ministre, en mes sincères salutations.

Christian Grolier
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Annexe

PRINCIPALES MOTIVATIONS QUI ONT ENTRAINÉ LE REFUS DE FO DE PARAPHER LE PROTOCOLE D'ACCORD :

- **Concernant la valeur du point d'indice, son gel, depuis 2010 prolongé par ce gouvernement, qui poursuit une politique d'austérité est inacceptable. Qui plus est nous dénonçons qu'aucune annonce sur le budget 2016 ne soit prévue à ce stade. Enfin, FO refuse que les éventuelles négociations sur l'augmentation de la valeur du point d'indice soient assujetties à des indicateurs macro-économiques ou au GVT.**

Pour FO, la revalorisation de la valeur du point d'indice doit être immédiate ; de réelles mesures susceptibles de compenser la perte de pouvoir d'achat doivent être prises.

- **Concernant le calendrier de mise en œuvre (2017-2020), celui-ci est bien trop long et son application s'effectuera sous la prochaine mandature, source d'incertitudes car le gouvernement ne peut rien garantir après 2017.**
- **Concernant la partie « carrière et déroulement de carrière », les points d'indice proposés dans la grille sont loin de compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010 (-8%). La proposition de supprimer les réductions d'ancienneté pour un nouveau système inconnu, lequel ajouté, à la fin de l'indemnité compensatrice de la CSG, à la montée en charge des retenues pour pension civile, effacent quasiment la revalorisation envisagée par la grille. Pire, d'après nos calculs de reclassements, certains agents auraient gagné moins en 2020 qu'en 2015.**
- **Concernant la partie dite « ressources humaines » de l'accord, de nombreux points sont en opposition avec nos résolutions syndicales comme le développement de l'inter-ministérialité et les dispositions statutaires communes aux trois versants de la Fonction publique. L'incertitude concernant l'avenir des CAP et des dispositions relatives à la mobilité est également forte quant au maintien des règles nationales de gestion. Tous ces éléments accompagnent la Réforme territoriale en cours et ne renforce en aucun cas les statuts particuliers de corps ou les cadres d'emploi.**

Votre retraite

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré le droit, pour tout assuré, d'être régulièrement informé sur sa future retraite. Pour ce faire, elle a créé un Groupement d'Intérêt Public, le GIP Info-Retraite, qui réunit les 35 organismes de retraite légalement obligatoires.

Le droit a l'information se met progressivement en place en fonction de l'année de naissance. Ainsi dans le cadre de l'information individuelle sur la retraite, vous devriez recevoir tous les cinq ans, à partir de 35 ans, un courrier commun de vos organismes de retraite obligatoire, récapitulant l'ensemble de vos droits et comportant, à partir de 55 ans, une estimation de votre future retraite.

Ce courrier vous informe sur vos retraites de base et complémentaires obligatoires. Il comporte :

- une synthèse des droits obtenus dans tous vos organismes de retraite ;
- le détail de ces droits, organisme par organisme, sur des feuilles séparées.

Avec ces éléments, vous pouvez vérifier que toute votre carrière en France ait bien été prise en compte. Si vous constatez des manques ou des erreurs, vous pourrez directement prendre contact avec vos différents régimes de retraite pour des corrections éventuelles. Leurs coordonnées figurent sur votre courrier. Par contre, ces relevés de situation individuelle ne vous dispensent pas de toujours conserver vos justificatifs (bulletin de salaire, décomptes d'indemnités journalière, justificatifs d'indemnisation du chômage, etc). Pour obtenir une retraite à taux plein (sans minoration ni majoration), vous devez justifier d'un certain nombre de trimestres :

Vous êtes né en	Vous devez valider * (en trimestre)
1955, 1956, 1957	166
1958, 1959, 1960	167
1961, 1962, 1963	168
1964, 1965, 1966	169
1967, 1968, 1969	170
1970, 1970, 1972	171
1973 et au-delà	172

* Les durées nécessaires peuvent être différentes pour certains régimes spéciaux.

Pour les fonctionnaires

Depuis le 1er juillet 2011, l'âge d'ouverture des droits s'élève progressivement de 60 à 62 ans et de 55 à 57 ans pour les agents qui ont accompli une certaine durée de services dans un emploi classé dans la catégorie active, durée elle-même portée progressivement de 15 à 17 ans.

Vous pouvez demander votre retraite à cet âge mais cela ne signifie pas que vous bénéficierez du taux plein, c'est-à-dire du taux maximum de calcul de votre retraite. Si vous n'avez pas une durée d'assurance suffisante pour obtenir le taux plein, votre retraite subira une minoration définitive appelée « décote ».

Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire et ouvriers de l'État

>>>

Date de naissance	Âge légal de départ au plus tôt à la retraite	Limite d'âge
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	65 ans
Du 1er juillet 1951 au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
À compter de 1955	62 ans	67 ans

Pour les fonctionnaires de la catégorie active et ouvriers de l'État bénéficiant des travaux insalubres

>>>

Date de naissance	Âge légal de départ au plus tôt à la retraite	Limite d'âge
Avant le 1er juillet 1956	55 ans	60 ans
Du 1er juillet 1955 au 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois
En 1957	55 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
En 1958	56 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois
En 1959	57 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois
À compter de 1960	58 ans	62 ans

Pour les fonctionnaires de la catégorie active et ouvriers de l'État bénéficiant des travaux insalubres

>>>

Date à laquelle est atteinte la condition de durée des services actifs applicable avant la réforme	Nouvelle durée de services de catégorie active exigée après la réforme 2010
Avant le 1er juillet 2011	15 ans
Du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011	15 ans et 4 mois
En 2013	16 ans et 2 mois
En 2014	16 ans et 7 mois
À compter de 1915	17 ans

La note N°310684 /DEF/SGA/DRH-MD du 5 août 2013, Règlement de la question des ouvriers de l'État en dépassement de la limite d'âge des « travaux insalubres » précise que à compter du 1er juillet 2014, les dépassements de la limite d'âge, au-delà des limites prévues par les loi du 18 août 1936 et du 13 septembre 1984, seront interdits.

Retraite anticipée pour carrière longue d'un fonctionnaire

©FOTOLIA-HADEVALI

Vous pouvez demander votre retraite anticipée pour carrière longue avant l'âge légal de départ à la retraite, si vous réunissez simultanément toutes les conditions nécessaires. Justifier d'une durée d'assurance cotisée tout au long de votre carrière et en début de carrière (tous régimes confondus) qui varie selon votre âge de début d'activité ainsi que celui du départ en retraite envisagé.

Pour remplir la condition d'âge en début de carrière, vous devez avoir validé au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle vous avez atteint l'âge de 16, 17 ou 20 ans, ou 4 trimestres si vous êtes né au dernier trimestre de l'année.

Date de naissance	Âge légal de départ au plus tôt à la retraite	Nombre de trimestres cotisés	Carrière commencée avant...
1953	60 ans	165	20 ans
1954	60 ans 58 ans et 8 mois	165 169	20 ans 16 ans
1955	60 ans 59 ans 56 ans et 4 mois	166 170 174	20 ans 16 ans 16 ans
1956	60 ans 59 ans et 4 mois 56 ans et 8 mois	166 170 174	20 ans 16 ans 16 ans
1957	60 ans 59 ans et 8 mois 57 ans	166 166 174	20 ans 16 ans 16 ans
1958	60 ans 57 ans et 4 mois	167 175	20 ans 16 ans
1959	60 ans 57 ans et 8 mois	167 175	20 ans 16 ans
1960	60 ans 58 ans	167 175	20 ans 16 ans

©FOTOLIA-HERRENICK

Quand et comment faire sa demande ?

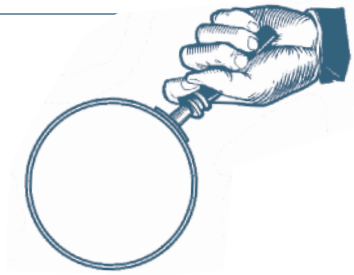
La date de demande détermine la date d'effet du versement de la retraite. Celle-ci est dû à compter du premier jour du trimestre civil suivant le dépôt de la demande. Vous devez donc la déposer auprès de l'administration dont vous dépendez , au minimum, dans les six mois précédents celui où vous souhaitez partir. Votre demande de retraite doit être adressée soit à votre service du personnel, soit directement au service des retraites de l'État selon l'administration au sein de laquelle vous exerciez votre activité. Pour connaître les administrations concernées et les démarches à effectuer, vous pouvez consulter le site internet **www.pensions.bercy.gouv.fr**, à la rubrique « Vous êtes actif », sous-rubrique « Préparer et demander ma retraite ».

Où se renseigner?

Au bureau ressources humaines de votre établissement

Le GIP Info Retraite met à votre disposition le site **www.info-retraite.fr** où vous pourrez trouver toutes les informations sur votre retraite future, les différents droits et régimes. Français et internationaux.

Sections SNPC/FO/Gendarmerie de Rhône-Alpes



Le SNPC/FO de la section Rhône-Alpes est représenté en qualité de délégué zonal et régional par Yannick Dubourdeau, ouvrier de l'État affecté au Groupement de Gendarmerie Départementale 69 (GGD 69). Sonia Zemma, adjointe administrative affectée à la Région de Gendarmerie Rhône-Alpes (RGRA), assure les fonctions de déléguée régionale adjointe. Dominique Sarrasin affecté au GGD69 et Piera Alaniou affectée à la RGRA occupent les fonctions respectives de trésorier et de trésorière adjointe.

Au 1er juillet 2015, l'effectif des personnels civils de la RGRA est de 220 agents dont 35 ouvriers de l'État, 143 fonctionnaires administratifs et 42 fonctionnaires techniques. Depuis plus de 3 ans la RGRA a subi de nombreuses réformes comme la mise en place des horaires variables, les réorganisations au sein de l'État-Major et plus récemment la création des Secrétariat Généraux pour l'Administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI). Sur ces dossiers la section SNPC/FO a participé, dans le cadre du dialogue social, à toutes les réunions afin de défendre au mieux les intérêts de chaque agent.

Bien identifiés et respectés par l'administration, nous sommes également présents au moment des réunions préparatoires aux CAP (avancement/mobilité) des personnels administratifs ou techniques, qu'elles se situent au niveau de l'intérieur ou de la défense, mais aussi pour la préparation des Commissions d'Avancements Ouvrières (CAO). Pour un bon suivi des agents, nous avons su tisser des relations étroites avec Allie Clémant-Martial du SNIPAT/FO, Frédéric Saulo de FO/Préfectures et Dominique Vitorri de FO défense. Cet échange entre représentants des différents périmètres est important notamment dans le cadre de demande de mobilité.

Nous sommes conviés par l'administration quand il s'agit d'aborder la Réserve d'Objectifs (RO). Sur ce point, nous ne rentrons pas dans une cogestion mais nous nous assurons simplement que cette prime soit ventilée de la façon la plus juste. La porte du commandant de région est continuellement ouverte, surtout dans le traitement de cas personnels.

Enfin, avec 3 sièges sur 6 au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les représentants désignés par le SNPC/FO pour siéger au sein de cette instance sont à votre disposition. En cas de difficulté, n'hésitez pas à les contacter.

Dès la rentrée de septembre, afin de pouvoir répondre à vos demandes, une permanence sera assurée en matinée les 2e et 4e mardi de chaque mois au local syndical de la RGRA. Nous serons, si besoin, disponible également sur rendez-vous. ■

DE HAUT EN BAS :
Yannick Dubourdeau : Délégué zonal et régional
Sonia Zemma : Déléguée adjointe
Dominique Sarrasin : Trésorier

Philippe nous a quitté

Nous avons le regret de vous annoncer le décès de notre camarade Philippe Guillaume.

Affecté au CSAG de Beynes (78), Philippe était un camarade engagé. Délégué zonal SNPC/FO en Île-de- France, ses qualités humaines et relationnelles étaient reconnues de tous. Après un long combat, la maladie a eu raison de lui et l'a emporté le 4 octobre dernier à l'âge de 57 ans. Nous perdons un ami et un militant de grande valeur. La rédaction de *CivilsinFO* adresse à son épouse et à ses deux enfants ses sincères condoléances.

Solidaire et responsable, votre contrat santé

Le contrat responsable englobe tous les acteurs : l'assuré n'est plus un simple « consommateur de soins », les mutuelles respectent les plafonds de prise en charge et les professionnels de santé sont encouragés à modérer leurs tarifs.

Il est âgé d'à peine 11 ans et il est déjà responsable : c'est votre contrat santé. Le contrat « solidaire et responsable », né en août 2004 avec la loi relative à l'Assurance maladie, a pour ambition de limiter le déficit de la Sécurité sociale. Comment ? En incitant les patients à suivre un parcours de soins coordonnés*, autrement dit à choisir un médecin traitant et à passer par son cabinet avant toute consultation d'un spécialiste, sous « peine » de ne pas être totalement remboursé. L'assuré est ainsi responsabilisé en même temps que son contrat. Quant aux complémentaires santé qui jouent le jeu, elles gagnent un avantage fiscal, ces contrats étant taxés par le gouvernement à 7 % au lieu de 14 %. Et le bilan est positif, puisque 94 % des contrats, individuels comme collectifs, sont solidaires et responsables en 2011, selon les chiffres de Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), et 85 % des Français respectent le parcours de soins.

Spirale inflationniste de l'optique

Le gouvernement enclenche la vitesse supérieure en 2012 au congrès de la Mutualité, où le président de la République annonce que ces contrats devront respecter des planchers de prise en charge. Il faudra attendre le 1er avril 2015 pour que la mesure soit effective. C'est du côté de l'optique que les nouvelles modalités de remboursement bousculent le plus le système. Pour le ministère de la Santé, l'objectif est de « casser une spirale inflationniste, certains distributeurs (opticiens, NDLR) calant leurs prix sur la couverture des frais par les complémentaires ». En clair, les complémentaires santé ne rembourseront plus les lunettes dont le prix dépasse les maxima de prise en charge : entre 50 et 470 euros pour des verres simples et entre 100 et 850 euros pour des verres complexes, monture comprise dans les deux cas.

Des prises en charge timides

L'adhérent, lui, est gagnant du côté de l'hospitalisation, avec la prise en charge intégrale, sans limitation de durée ni de niveau de garantie, du forfait hospitalier, ce qui n'était pas le cas auparavant. Celui-ci est de 18 euros par jour pour une hospitalisation supérieure à vingt-quatre heures et couvre les frais d'hôtellerie et de restauration.

Pour les soins de ville, pas de grand chamboulement : le ticket modérateur (ce qui reste à la charge de l'assuré après l'intervention de la Sécurité sociale) est certes pris en charge, mais il ne concerne toujours pas les médicaments remboursés à 15 ou 30 %, l'homéopathie, les soins non reconnus par l'Assurance maladie, comme l'acupuncture ou l'ostéopathie, ou encore les cures thermales. Et dans la logique de la « responsabilité », l'assuré doit participer à ses frais de santé. Restent ainsi à charge :

- 1 euro de participation forfaitaire sur les actes, les consultations, les examens radiologiques et biologiques ;
- 0,50 euro de franchise médicale par boîte de médicament ou par acte paramédical ;
- 2 euros par transport sanitaire hors urgence.

Des dépassements d'honoraires modérés

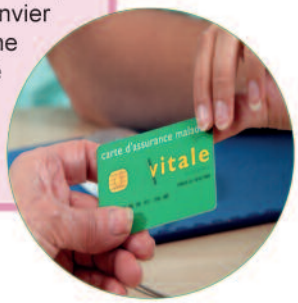
Le contrat responsable vise aussi les professionnels de santé, et plus précisément les médecins qui pratiquent des dépassements d'honoraires, « invités » à s'aligner sur le contrat d'accès aux soins (CAS). Celui-ci impose aux signataires de ne pas pratiquer de dépassements pour les bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) et de les limiter pour les autres assurés. Mais dans les faits, les médecins sont libres de fixer leurs honoraires « avec tact et mesure ». C'est donc – toujours – à l'assuré d'être vigilant, en comparant les tarifs et les devis des professionnels de santé.

* Le parcours de soins coordonnés ne concerne pas les mineurs ni les consultations en gynécologie, en ophtalmologie, en neurologie et en psychiatrie.

Vanessa Pageot-Françoise
Source : www.mutualite.fr

Un contrat collectif forcément responsable

Les contrats collectifs responsables et solidaires sont assortis d'exonérations sociales et de déductions fiscales des cotisations tant pour la part « employeur » que pour la part « salarié » (sous certaines conditions). Au 1er janvier 2016, la plupart des salariés du privé auront une mutuelle collective obligatoire. Tous les contrats santé d'entreprise seront responsables et solidaires, sauf ceux qui sont soumis à une convention collective nationale, pour lesquels une renégociation des accords de branche est nécessaire.



Jacques Lamarque

Correspondant Mutualiste Auprès
des Personnels de la Gendarmerie Nationale
Z.I. Larrieupolis - 1 avenue Gutenberg - CS 42842 - 31128 Portet-sur-Garonne

Tél. : 06 07 47 03 91
Mail : jacques.lamarque5@wanadoo.fr
www.mutuelle-cybele-solidarite.com

cybèle solidarité
mutuelle umc
mutuelle de la fonction publique depuis 1994

www.mutuelle-cybele-solidarite.com
05 34 36 36 70

Adhérente MUTUALITÉ FRANÇAISE

cybèle solidarité
mutuelle umc

mutuelle de la fonction publique depuis 1994

Cybelia, le meilleur pour la santé et la prévoyance des fonctionnaires et agents des Services publics !

Sièges Sociaux

Cybèle Solidarité
Résidence Vivaldi
48 cours du Maréchal Galliéni
33400 Talence
Tél. : 05 56 51 83 80

--

Mutuelle UMC
35 rue Saint-Sabin
75011 Paris

--

Mutuelle UMC-Mutuelle Cybèle Solidarité
43 avenue Honoré Serres
31000 Toulouse
Tél. : 05 61 21 13 36

Nos Conseillers

En Régions

Région Aquitaine
Mme Justine SUHARD
Tél. : 06 70 29 54 18
j.suhard@mutuelle-umc.fr

Région Est
Mme Claude SAVRY
Tél. : 06 75 59 22 21
01 49 29 56 41
c.savry@mutuelle-umc.fr

Région P.A.C.A.
M. Alain BLANS
Tél. : 06 33 07 08 62
a.blans@mutuelle-umc.fr

Agence Marseille
Marie-Francoise RICHET
8 boulevard Baille 13006 Marseille
Tél. : 04 91 43 40 99 -
Fax : 04 91 43 84 16

Région Rhône-Alpes
Mme Lydie CHAIEB
Tél. : 06 08 64 15 10
l.chaieb@mutuelle-umc.fr
Mme Adèle GOULEDEHI
Tél. : 06 08 68 30 50
a.gouledehi@mutuelle-umc.fr

Région Ouest
Mme Morgane WECKE
Tél. : 06 86 69 80 81
m.wecke@mutuelle-umc.fr

Région Parisienne
Mme Nathalie DUBOT
Tél. : 06 08 72 08 90
n.dubot@mutuelle-umc.fr

Région Midi-Pyrénées
Mme Sylvie GADEA
Tél. : 06 75 50 11 03
s.gadea@mutuelle-umc.fr

Locaux administratifs de Toulouse

Z.I. Larrieupolis
1 avenue Gutenberg - CS 42842
31129 Portet-sur-Garonne
Tél. : 05 34 36 36 70
Fax : 05 34 56 84 62
Horaires
Du lundi au vendredi
de 9h à 17h30

Cybèle Solidarité
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
Immatriculée au répertoire Sirène sous le numéro SIREN 443 885 355, substituée par la Mutuelle UMC
Siège social : Résidence Vivaldi, 48 cours du Maréchal Galliéni, 33400 Talence
Agissant sous l'autorité de l'ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution) - 61 rue Taitbout - 75436 PARIS CEDEX 09

Mutuelle UMC
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
Immatriculée au répertoire Sirène sous le numéro SIREN 529 168 007
Siège social : 35 rue Saint Sabin 75011 Paris
Adresse postale : MUTUELLE UMC 35 RUE SAINT SABIN 75534 PARIS CEDEX 11
www.mutuelle-umc.fr
Agissant sous le contrôle de l'ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution)
61 rue Taitbout - 75436 PARIS CEDEX 09

www.mutuelle-cybele-solidarite.com
☎ **05 34 36 36 70**