



civilsinFO #7

août 2016

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

PPCR

Des carrières qui s'allongent



Chers(es) camarades,

Ce septième numéro de **CivilsinFO** sera principalement axé sur les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR). Vous trouverez dans cette édition l'évolution des grilles 2016/2020 en fonction de la catégorie à laquelle vous appartenez. Rappelons que FO a rejeté ce protocole PPCR considérant qu'il n'était pas à la hauteur des attentes des fonctionnaires en termes de revalorisation salariale. En effet, ce protocole n'est que tromperie. Pour l'octroi de quelques maigres points d'indice, le gouvernement supprime les réductions d'ancienneté. Cette mesure s'autofinance par un rallongement de la carrière des fonctionnaires. Ce n'est pas l'annonce de la ministre Girardin de revaloriser de 1,2 % la valeur du point d'indice en deux fois (+0,6 % au 1/07/2016 et +0,6 au 1/02/2017) qui va nous satisfaire après 8 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2010.

Il ne faut pas oublier que, sur la période de mise en place de PPCR, les cotisations retraite vont continuer à augmenter, affaiblissant ainsi un peu plus les maigres propositions gouvernementales. Sur ce dossier FO a su prendre ses responsabilités. Seuls les syndicats dits « réformistes » veulent faire croire le contraire aux agents...

Chers(es) camarades, un bon nombre d'entre vous a été choqué suite à la parution du « Protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale ». En effet, à aucun moment notre composante n'apparaît dans ce document signé le 11 avril 2016. Sachez que le SNPC/FO a adressé une lettre au Ministre de l'intérieur en lui faisant part du malaise que cela a suscité chez les personnels civils. Pour le SNPC/FO il est inadmissible que 3 800 agents soient écartés d'un revers de la main, surtout à l'heure où l'on promet aux personnels civils une meilleure attractivité du périmètre et une valorisation de leur parcours de carrière. Sur ce sujet, le SNPC/FO a toujours été à la pointe des revendications et ne cèdera pas. Au même titre que leurs homologues des périmètres préfectoraux et police, les personnels civils de la gendarmerie ont droit à la reconnaissance de leur hiérarchie.

Ces derniers mois, le SNPC/FO a réussi à faire avancer certains dossiers importants en faveur des personnels civils. Le premier est celui des heures supplémentaires. Aujourd'hui, dans la mesure où les agents en remplissent les conditions et en font la demande, il sera possible que les heures effectuées en plus puissent être rémunérées. L'enveloppe globale des heures supplémentaires a été abondée de 200 000 € ; elle est donc passée à 400 000 €. C'est pour le SNPC/FO une avancée significative, car actuellement beaucoup de nos collègues, de par la fonction qu'ils occupent, perdent des heures. Celles-ci n'étant pas perdues par plaisir, l'agent pourra dorénavant, s'il le souhaite, en demander légitimement le paiement.

Le dossier NBI est aussi un point sur lequel le SNPC/FO se bat depuis longtemps et qui aboutit enfin... Les personnels civils occupant des postes assujettis à la NBI bénéficieront de points d'indice supplémentaires ; cela contribuera à l'amélioration de leur pouvoir d'achat. De plus la mise en œuvre de la NBI sur notre périmètre le rendra plus attractif.

Enfin dernier point, l'assouplissement de la circulaire sur le temps de travail en gendarmerie. Dans ce numéro vous allez avoir connaissance de ce qui a changé suite à nos multiples interventions et ce, à compter du 1^{er} septembre 2016.

Les 13 et 14 septembre 2016 le SNPC/FO organise son 3^e congrès. À cette occasion il rassemblera pour la première fois l'ensemble de ses délégués(es). Ce moment sera très important pour notre syndicat car il va permettre de renouveler l'ensemble de ses instances.

Lors de notre prochaine édition, nous vous présenterons le nouveau bureau national. Ce congrès doit-être le moment de mener une réflexion sur notre structure et sur son organisation afin de mieux répondre à vos attentes et à vos exigences. Merci encore pour la confiance que vous nous portez. ■



Laurent Cauquil
SECRÉTAIRE NATIONAL

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

BULLETIN D'ADHESION



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

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

NOM	PRENOM
CORPS (merci de cocher votre choix) <input type="checkbox"/> fonctionnaire administratif <input type="checkbox"/> technique <input type="checkbox"/> ouvrier de l'état <input type="checkbox"/> contractuel	
GRADE	INDICE
ETABLISSEMENT D'AFFECTATION	SERVICE
ADRESSE PERSONNELLE	CODE POSTAL
TEL	VILLE
PORTABLE	E-MAIL
Fait à	Signature :

CivilsinFO - # 7

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

CivilsinFO # 7 - août 2016

Parcours Professionnels Carrières et Rémunération [PPCR]

Le Ministère de la Fonction Publique dirigé par Marylise Lebranchu a souhaité, à partir de 2013, en concertation avec les organisations syndicales, lancer une réflexion sur les parcours de carrières et sur la rémunération des fonctionnaires. Ce travail devant aboutir à la rédaction d'un protocole englobant les trois versants de la fonction publique.

Marylise Lebranchu s'était, dès le départ, engagée à retirer ce protocole si celui-ci ne recueillait pas une adhésion majoritaire de la part des organisations syndicales (cette notion d'accord majoritaire est inscrite dans les accords de Bercy que Force Ouvrière n'a pas signé). Pour la revalorisation du salaire des fonctionnaires, l'idée de PPCR est de transformer une partie des primes en points d'indice. Il y a très longtemps que Force Ouvrière revendique cette mesure car seul l'indiciaire compte dans le calcul de la retraite.

Après avoir fait un certain nombre de propositions à la ministre, les représentants Force Ouvrière se sont très vite rendu compte de la supercherie.

En effet, les mesures proposées pour revaloriser les salaires n'étaient pas à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat engendrée par le gel du point d'indice depuis 2010. Pire encore, ce soit-disant « coup de pouce » aux salaires s'auto-finance par la suppression des réductions d'ancienneté et le rallongement des carrières.

Force Ouvrière demandait également des mesures concrètes et rapides. Or ce protocole s'échelonne sur la période 2016/2020. Quid en 2017 avec les élections présidentielles... En effet, en cas de changement de gouvernement, que deviendrait ce protocole ?

Pour toutes ces raisons Force Ouvrière a décidé de voter contre PPCR suivie par la CGT et Solidaire. Le document présenté ne recueillant pas la majorité, la ministre, comme elle s'y était engagée, a décidé de le retirer. Ce n'était pas sans compter sur notre premier ministre, champion du dialogue social, qui a décidé de se moquer de l'avis des organisations syndicales et des accords de Bercy en dégainant une sorte de 49-3 du dialogue social pour imposer ce protocole... Afin de mieux comprendre l'application PPCR, nous vous en présentons dans ce numéro, les grands axes par corps et par grade. ■

RAPPEL

La valeur du point d'indice est de 4,63 €. Il sera revalorisé au 1^{er} juillet 2016 de 0,6% soit la valeur du point égal à 4,66 € et au 1^{er} février 2017 de 0,6% soit une valeur de 4,69 €



Catégorie C

Actuellement les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent les quatre grades dans lesquels les fonctionnaires de catégorie C déroulent leur carrière (AA2, AA1, AAP2, AAP1).

En 2017 le nombre de ces grades sera réduit à trois, par la fusion des échelles 4 et 5 de rémunération. La nouvelle architecture de carrière de la catégorie C sera au 1^{er} janvier 2017 ainsi organisée :

- Le C1 grade de recrutement sans concours.
- Le C2, constitué par la fusion des deux échelles de rémunération E4 et E5, sera le grade de recrutement par concours et le grade d'avancement des agents du C1.

- Le C3 grade sommital de la catégorie C sera le grade d'avancement pour les agents du C2.

Tous les agents de catégorie C seront reclassés dans les nouveaux grades à compter du 1^{er} janvier 2017 et la grille de rémunération sera revalorisée par l'attribution mensuelle de 4 points majorés avec la transformation de 167€ annuels de primes en points d'indice, soit 3 points mensuels (13,92€) plus 1 point de compensation lié à l'augmentation des charges sociales.

Aussi tous les calculs ci-dessous tiennent compte de ces augmentations.

[SUITE CATÉGORIE C >>>](#)

Catégorie C

Évolution et gains promotionnels du E6 en C3 jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
Echelle 6				C3				C3		C3		C3	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
				10		466	21	466	16	466	16	473	23
9		462	26	9	3 ans	445	15	450	20	450	20	450	20
8	4 ans	436	14	8	3 ans	430	17	430	15	430	15	430	15
7	4 ans	422	22	7	3 ans	413	13	415	12	415	12	415	12
6	3 ans	400	15	6	2 ans	400	9	403	10	403	10	403	10
5	3 ans	385	15	5	2 ans	391	16	393	13	393	13	393	13
4	2 ans	370	15	4	2 ans	375	10	380	12	380	12	380	12
3	2 ans	355	10	3	2 ans	365	10	368	10	368	10	368	10
2	1 ans	345	7	2	1 ans	355	10	358	8	358	8	358	8
1	1 ans	338		1	1 ans	345		350		350		350	
20 ans				19 ans									

La durée de l'Échelle 6 en 2016 est de 20 ans et l'écart de points distribués dans la grille est égale à 124 points (IM 462-IM 338).

En 2020, la durée du C3 sera réduite à 19 ans ainsi que l'écart de points distribués dans la grille puisqu'à cette date l'amplitude indiciaire ne sera que de 123 points (IM 473-IM 350).

Moins de points pour plus d'échelons. Cherchez la revalorisation !

En 2018, la grille de rémunération sera revalorisée partiellement. Les échelons 8 et 10 ne seront pas augmentés.

En 2020, seul le 10e échelon sera revalorisé de 7 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 338) en 2016 est de 1564,94€. En 2020 il sera de 1641,50€ (IM 350)

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 9^e IM 462, de l'Échelle 6 est

en 2016 de 2139,00€. En 2020, le traitement indiciaire brut mensuel du 10^e échelon IM 473 du C3 sera de 2218,37€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 574,06€, elle sera en 2020 de 576,87€.

Conditions d'avancement en C3

À partir de 2017 pourront être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement au choix les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Aujourd'hui, pour être promu à l'échelle 6 au choix il faut être au 6^e échelon depuis 2 ans et avoir au moins cinq ans de services effectifs dans le grade.

Evolution et gains promotionnels du E5 en C2 jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
Echelle 5				C2				C2		C2		C2	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
12		407	9	12		416	5	418	7	418	7	420	8
11	4 ans	398	13	11	4 ans	411	9	411	9	411	9	412	8
10	4 ans	385	9	10	3 ans	402	12	402	12	402	12	404	12
9	3 ans	376	16	9	3 ans	390	10	390	10	390	10	392	12
8	3 ans	360	14	8	2 ans	380	16	380	16	380	16	380	15
7	2 ans	346	7	7	2 ans	364	14	364	13	364	13	365	11
6	2 ans	339	7	6	2 ans	350	7	351	6	351	6	354	8
5	2 ans	332	2	5	2 ans	343	7	345	9	345	9	346	8
4	2 ans	330	2	4	2 ans	336	4	336	3	336	3	338	2
3	2 ans	328	1	3	2 ans	332	2	333	3	333	3	336	2
2	1 ans	327	1	2	2 ans	330	2	330	2	330	1	334	2
1	1 ans	326		1	1 ans	328		328		329		332	
26 ans				25 ans									

La durée de l'Echelle 5 en 2016 est de 26 ans et l'écart de points distribués dans la grille est de 81 points. En 2020 la durée sera de 25 ans et l'écart de points distribués de 88 points. Soit 7 points de plus sur la période 2016/2020.

En 2018, les échelons 3, 5, 6 et 12 seront revalorisés.

En 2019, seul le 1^{er} échelon sera revalorisé d'un point.

En 2020 la grille sera revalorisée, sauf pour le 8^e échelon.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 326) en 2016 est de 1509,38€. En 2020 il sera de 1557,08€ (IM 332).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 12^e (IM 407), de l'Echelle 5 est en 2016 de 1884,41€.

En 2020 le traitement indiciaire brut mensuel du 12^e échelon (IM 420) du C2 sera de 1969,80€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 375,03€, elle sera en 2020 de 412,72€.

CONDITIONS D'AVANCEMENT EN C2

- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade.

- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

Aujourd'hui, pour être promu à l'échelle 5 au choix il faut être au 5^e échelon et avoir au moins six ans de services effectifs dans le grade.

Catégorie C

Évolution et gains promotionnels du E4 en C2 jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
Echelle 4				C2				C2		C2		C2	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
12		382	7	12		416	5	418	7	418	7	420	8
11	4 ans	375	7	11	4 ans	411	9	411	9	411	9	412	8
10	4 ans	368	14	10	3 ans	402	12	402	12	402	12	404	12
9	3 ans	354	9	9	3 ans	390	10	390	10	390	10	392	12
8	3 ans	345	13	8	3 ans	380	16	380	16	380	16	380	15
7	2 ans	332	3	7	2 ans	364	14	364	13	364	13	365	11
6	2 ans	329	2	6	2 ans	350	7	351	6	351	6	354	8
5	2 ans	327	1	5	2 ans	343	7	345	9	345	9	346	8
4	2 ans	326	1	4	2 ans	336	4	336	3	336	3	338	2
3	2 ans	325	1	3	2 ans	332	2	333	3	333	3	336	2
2	1 ans	324	1	2	2 ans	330	2	330	2	330	2	334	2
1	1 ans	323		1	1 ans	328		328		329		332	
26 ans				25 ans									

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 323) de l'échelle 4 en 2016 est de 1495,49€. En 2020 il sera de 1557,08€ (IM 332).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 12^e (IM 382), de l'échelle 4 est en 2016 de 1768,66€. En 2020 le traitement indiciaire brut mensuel du

12^e échelon (IM 420) du C2 sera de 1969,80€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 273,17€, elle sera en 2020 de 412,72€.

Evolution et gains promotionnels du E3 en C1 jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
Echelle 3				C1				C1		C1		C3	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
												382	10
11		363	13	11		367	13	367	13	368	12	372	9
10	4 ans	350	12	10	3 ans	354	12	354	11	356	10	363	9
9	3 ans	338	6	9	3 ans	342	6	343	4	346	4	354	6
8	3 ans	332	4	8	3 ans	336	4	339	4	342	4	348	6
7	2 ans	328	2	7	2 ans	332	2	335	3	338	4	342	5
6	2 ans	326	1	6	2 ans	330	1	332	2	334	2	337	2
5	2 ans	325	1	5	2 ans	329	1	330	1	332	2	335	2
4	2 ans	324	1	4	2 ans	328	1	329	1	330	1	333	1
3	2 ans	323	1	3	2 ans	327	1	328	1	329	1	332	1
2	1 ans	322	1	2	2 ans	326	1	327	1	328	1	331	1
1	1 ans	321		1	1 ans	325		326		327		330	

La durée de l'Echelle 3 en 2016 est de 22 ans et l'écart de points distribués dans la grille est de 42 points. En 2020 la durée sera de 25 ans et l'écart de points distribués de 52 points par l'ajout d'un 12^e échelon. Soit 10 points de plus sur la période 2016/2020.

En 2020 création d'un 12^e échelon.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 321) de l'Echelle 3 en 2016

est de 1486,23€. En 2020 il sera de 1547,70€ (IM 330).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 11^e (IM 363), de l'Echelle 3 est en 2016 de 1680,69€. En 2020 le traitement indiciaire brut mensuel du 12^e échelon (IM 382) du C1 sera de 1791,58€. L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2016 est de 194,46€, elle sera en 2020 de 243,88€.

Catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières seront revalorisées en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille est revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 278€ de primes en points d'indice soit 5 points majorés plus 1 point de compensation lié à l'augmentation des charges sociales.

Les calculs ci-dessous tiennent compte de ces augmentations.

Revalorisation de la grille B en 2016

GRILLE 2015		2016	
NES 3 / B3			
ÉCHELON	DURÉE	IM	IM
11		562	568
10	3 ans	540	546
9	3 ans	519	525
8	3 ans	494	500
7	3 ans	471	477
6	2 ans	449	455
5	2 ans	428	434
4	2 ans	410	416
3	2 ans	395	401
2	2 ans	380	386
1	1 ans	365	371

GRILLE 2015		2016	
NES 2 / B2			
ÉCHELON	DURÉE	IM	IM
13		515	521
12	4 ans	491	497
11	4 ans	468	474
10	4 ans	445	451
9	3 ans	425	431
8	3 ans	405	411
7	2 ans	390	396
6	2 ans	375	381
5	2 ans	361	367
4	2 ans	348	354
3	2 ans	340	346
2	2 ans	332	338
1	1 ans	327	333

GRILLE 2015		2016	
NES 1 / B1			
ÉCHELON	DURÉE	IM	IM
13		486	492
12	4 ans	466	472
11	4 ans	443	449
10	4 ans	422	428
9	3 ans	400	406
8	3 ans	386	392
7	2 ans	371	377
6	2 ans	358	364
5	2 ans	345	351
4	2 ans	335	341
3	2 ans	332	338
2	2 ans	329	335
1	1 ans	326	332

Évolution et gains promotionnels de la grille B3 jusqu'en 2018

GRILLE 2015			
NES 3			
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS
11		562	22
10	3 ans	540	21
9	3 ans	519	25
8	3 ans	494	23
7	3 ans	471	22
6	2 ans	449	21
5	2 ans	428	18
4	2 ans	410	15
3	2 ans	395	15
2	2 ans	380	15
1	1 ans	365	

GRILLE 2016			
NES 3			
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS
11		568	22
10	3 ans	546	21
9	3 ans	525	25
8	3 ans	500	23
7	3 ans	477	22
6	2 ans	455	21
5	2 ans	434	18
4	2 ans	416	15
3	2 ans	401	15
2	2 ans	386	15
1	1 ans	371	

2017	
B3	
IM	GAINS EN POINTS
582	13
569	21
548	19
529	25
504	24
480	20
460	23
437	20
417	15
402	13
389	

2018	
B3	
IM	GAINS EN POINTS
587	18
569	18
551	17
534	26
508	24
484	19
465	24
441	22
419	15
404	12
392	

La durée du 3^e grade du NES en 2015 était de 23 ans et l'écart de points distribués dans la grille de 197 points. En 2018 la durée sera de 24 ans et l'écart de points distribués de 195 points.

Moins de points pour plus d'échelons : cherchez la revalorisation !

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 365) du NES 3 en 2015 était de 1689,95€. En 2018 il sera de 1838,48€ (IM 392).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 11e (IM 562), du B 3 était en 2015 de 2602,06€. En 2018 le traitement indiciaire brut mensuel du 11^e échelon (IM 587) sera de 2753,03€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2015 était de 912,11€, elle sera en 2018 de 914,55€.

CONDITIONS D'AVANCEMENT EN B3

Peuvent être promus au 3^e grade :

- Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5^e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Catégorie B

Évolution et gains promotionnels de la grille B2 jusqu'en 2018

GRILLE 2015				GRILLE 2016				2017		2018	
NES 2				NES 2				B2		B2	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
13		515	24	13		521	24	529	29	534	30
12	4 ans	491	23	12	4 ans	497	23	500	23	504	24
11	4 ans	468	23	11	4 ans	474	23	477	18	480	19
10	4 ans	445	20	10	4 ans	451	20	459	7	461	9
9	3 ans	425	20	9	3 ans	431	20	452	19	452	16
8	3 ans	405	15	8	3 ans	411	15	433	20	436	20
7	2 ans	390	15	7	2 ans	396	15	413	15	416	15
6	2 ans	375	14	6	2 ans	381	14	398	13	401	11
5	2 ans	361	13	5	2 ans	367	13	385	12	390	11
4	2 ans	348	8	4	2 ans	354	8	373	12	379	10
3	2 ans	340	8	3	2 ans	346	8	361	7	369	7
2	2 ans	332	5	2	2 ans	338	5	354	7	362	6
1	1 ans	327		1	1 ans	333		347		356	

La durée du 2^e grade du NES en 2015 était de 31 ans et l'écart de points distribués dans la grille de 188 points. En 2018 la durée sera de 30 ans et l'écart de points distribués de 178 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 327) du NES 2 en 2015 était de 1514,01€. En 2018 il sera de 1669,64€ (IM 356).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13^e (IM 515), du NES 2 était en 2015 de 2384,45€. En 2018 le traitement indiciaire brut mensuel du 13^e échelon (IM 534) sera de 2504,46€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2015 était de 870,44€, elle sera en 2018 de 834,82€.

Les recrutements dans le 2^e grade interviennent selon les modalités suivantes :

1. Par voie de concours externe ouvert aux candidats titulaire d'un Bac+2.
2. Par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat comptant

au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

3. Par voie d'un examen professionnel accessible aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau, justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de onze années de services publics.

Conditions d'avancement en B2. Peuvent être promus au 2^e grade :

- Par la voie de l'examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du premier grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Évolution et gains promotionnels de la grille B1 jusqu'en 2018

GRILLE 2015				GRILLE 2016				2017		2018	
NES 1				NES 1				B1		B1	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
13		486	20	13		492	20	498	24	503	26
12	4 ans	466	23	12	4 ans	472	23	474	21	477	20
11	4 ans	443	21	11	4 ans	449	21	453	13	457	16
10	4 ans	422	22	10	4 ans	428	22	440	11	441	10
9	3 ans	400	16	9	3 ans	406	14	429	16	431	16
8	3 ans	386	13	8	3 ans	392	15	413	19	415	19
7	2 ans	371	13	7	2 ans	377	13	394	15	396	15
6	2 ans	358	13	6	2 ans	364	13	379	13	381	12
5	2 ans	345	10	5	2 ans	351	10	366	10	369	8
4	2 ans	335	3	4	2 ans	341	3	356	7	361	6
3	2 ans	332	3	3	2 ans	338	3	349	5	355	6
2	2 ans	329	3	2	2 ans	335	3	344	5	349	6
1	1 ans	326		1	1 ans	332		339		343	

SUITE CATÉGORIE B >>>

Catégorie B

<<< SUITE CATÉGORIE B

La durée du 1^{er} grade du NES B en 2015 était de 31 ans et l'écart de points distribués dans la grille de 160 points. En 2018 la durée sera de 30 ans et l'écart de points distribués de 160 points.

Le traitement indiciaire brut mensuel du 1^{er} échelon (IM 326) du NES 1 en 2015 était de 1509,38€.

En 2018 il sera de 1608,67€ (IM 343).

Le traitement indiciaire brut mensuel du dernier échelon, 13^e (IM 486), du NES 1 était en 2015 de 2250,18€.

En 2018 le traitement indiciaire brut mensuel du 13^e échelon (IM 503) sera de 2359,07€.

L'amplitude de la grille (différence entre l'indice de début et le sommital) en euros en 2015 était de 740,80€, elle sera en 2018 de 750,40€.

Les recrutements dans le premier grade interviennent selon les modalités suivantes :

1. Par voie de concours externe ouvert aux candidats titulaire d'un BAC.
2. Par voie de concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat comptant au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.
3. Après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente. Les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau justifiant d'au moins neuf années de services publics peuvent être inscrits sur cette liste.
4. Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C3 sont classés comme suit : >>>>

Situation dans le grade C3	Situation dans le 1 ^{er} grade de la catégorie B	
	le grade B1	Ancienneté conservée
ÉCHELON	ÉCHELON	DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
10	12	AA
9	11	AA
8		
à partir de 2 ans	10	3 fois l'AA acquise, au delà de 2 ans
avant 2 ans	9	AA + 1 an
7	8	SA
6	8	AA
5	7	AA
4	6	AA
3	5	AA
2	4	AA
1	4	AA

Catégorie A

La catégorie A est, à l'évidence, la plus impactée par PPCR. Les deux autres catégories regroupent désormais la quasi-totalité des corps et cadres d'emploi qui y sont rattachés dans une structure type à 3 grades.

Aujourd'hui, la catégorie A contient des corps possédant de 2 à 6 grades.

L'atypisme y est la règle, mais quelques corps (enseignants) constituent la majorité des effectifs globaux (98,2 % dans la FPE).

La réforme PPCR s'articule autour de quelques idées fortes : la structure type à 3 grades et la transposition aux corps à statut particulier et aux cadres d'emploi de « A-type ».

C'est ainsi, que les corps d'attachés des trois versants devraient être homogénéisés (formalisation d'un 3^e grade, GRAF « ouvert », bornages équivalents (idem pour les ingé-

nieurs de travaux) tandis que les A type enseignants – certifiés – PE – etc... devraient voir apparaître un 3^e grade. De nombreux corps et cadres d'emploi restent néanmoins dans l'attente d'informations sur d'éventuelles réformes structurelles (enseignants territoriaux).

- Le transfert primes/points de 9 points (7 points primes + 2 points pour compenser le surcoût des cotisations) s'accompagne de nouveaux bornages pour les 1^{er} et 2^e grades. Cela avec une programmation sur 3 ans.
- Les durées de carrière s'allongent sauf la HC :
 - Attaché de 24,5 ans à 26 ans
 - Attaché principal de 17,5 ans à 18 ans (21 ans en 2020)
 - Attaché hors classe de 12 ans et 10 mois à 11,5 ans*
- Le grade de principal perd son 10^e échelon pour le retrouver en 2020.

* Hors échelon spécial de 3 ans.

** HEA est une lettre transitoire égale HEA 3 + 9 points

PPCR éloigne le bas de grille du SMIC en offrant en réalité un faible gain indiciaire sur l'échelle.

Les bornages évoluent (2015-2020) (indices majorés)

	FPE	
	2015	2020
Attaché	365 - 658	390 - 673
Attaché principal	434 - 783	500 - 821
Attaché hors classe	626 - HEA	655 - HEA**

Catégorie A

Les écarts diminuent pourtant (A-types PPCR)

	2015 (en points)	2020 (en points)
AA	293	283
APA	349	321
AAHC	337	317

L'écart global rétrécit

365 - HEA (963)	598
390 - HEA (972)	582

CONDITIONS D'AVANCEMENT

Nouveauté majeure, outre la promesse de dérouler une carrière sur 2 grades (financée par la suppression des RTS), se trouve dans l'ouverture du 3^e grade avec un accès par tableau d'avancement.

Principal

Les nouvelles règles modifient également les échelons exigés pour l'inscription au tableau d'avancement de grade. On passerait du 9^e échelon au 8^e échelon avec 1 an et 6 mois d'ancienneté pour conserver la durée d'ancienneté dans le grade et « avoir atteint » le 5^e échelon au lieu de compter au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e pour se présenter à l'examen professionnel d'accès au Principalat.

Le 10^e échelon est supprimé en 2017 pour réapparaître en 2020 avec l'indice brut 1015 (I.M. 821).

Hors Classe

Jusqu'à présent, l'accès à la Hors Classe des Attachés était limité aux agents occupant des emplois fonctionnels ou des fonctions d'expertise.

La revendication de Force Ouvrière, pour un accès au troisième grade (Hors Classe) par la voie du tableau d'avancement est en voie d'aboutissement (... dans un maximum de 20% des promus à la Hors Classe dans la FPE.

Notre revendication n'est pas totalement satisfaite car les conditions sont encore trop contraignantes :

Avoir atteint l'échelon sommital du Principalat (le gain est limité : 9 points en 2020)
Avoir fait preuve d'une valeur exceptionnelle
Par ailleurs, les périodes de références de 10 et 12 ans, pour l'inscription au tableau d'avancement sont supprimées

Force Ouvrière demande toujours :

- Le maintien du 10^e échelon du principalat, avec l'indice 1015 Brut (821 IM), dès 2017.
- L'ouverture du tableau à partir du 7^e échelon pour permettre un vrai déroulement dans le troisième grade ;
- Le rattrapage du stock pour atteindre le plus rapidement possible un quota de 20 % à la Hors Classe ;
- Le décontingement de l'échelon spécial du sommet de grade. Les corps et les cadres d'emplois de A-type doivent terminer véritablement au HEA avec une transposition sur les grilles des corps particuliers.
- La réforme PPCR s'articule autour de quelques idées fortes : la structure type à 3 grades comme modèle de corps-type et la transposition aux corps à statut particulier. Ce n'est pas sans conséquence pour la catégorie A qui se singularise par une grande diversité statutaire. On y trouve en effet des corps allant de 2 à 6 grades. L'atypisme y règne donc mais quelques corps (enseignants) constituent la majorité de son effectif global (98,2 % dans la FPE).

Au terme de la réforme, les corps et cadres d'emploi d'attachés d'administration des trois versants devraient être homogénéisés (formalisation d'un 3^e grade, GRAF « ouvert » ; bornages équivalents (idem pour les ingénieurs de travaux) tandis que les A type enseignants – certifiés – PE – etc... pourraient voir apparaître un 3^e grade.

Evolution et gains promotionnels de la grille des Attachés Hors Classe jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
ES		963	142	ES		967	141	972	142	972	142	972	142
7	3 ans	821	23										
6	2 à 9 mois	798	30	6	3 ans	826	33	830	32	830	24	830	24
5	2 à 4 mois	768	22	5	3 ans	793	38	798	38	806	38	806	38
4	2 à 3 mois	746	40	4	2,5 ans	755	36	760	36	768	38	768	38
3	1 à 10 mois	706	33	3	2 ans	719	36	724	36	730	35	730	35
2	1 à 10 mois	673	47	2	2 ans	683	38	688	38	695	40	695	40
1	1 à 10 mois	626		1	2 ans	645		650		655		655	

SUITE GRILLE CATÉGORIE A >>>

Catégorie A

<<< SUITE GRILLE CATÉGORIE A

Évolution et gains promotionnels de la grille des Attachés Principaux jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
10		783	37									821	15
9	2 à 9 mois	746	40	9		793	38	798	38	806	38	806	38
8	2 à 4 mois	706	33	8	3 ans	755	38	760	38	768	38	768	38
7	2 à 3 mois	673	47	7	2 ans 6 mois	717	37	722	37	730	40	730	40
6	1 an 10 mois	626	36	6	2 ans 6 mois	680	40	685	40	690	40	690	40
5	1 an 10 mois	590	39	5	2 ans	640	40	645	39	650	44	650	45
4	1 an 10 mois	551	34	4	2 ans	600	40	606	41	606	31	605	30
3	1 an 10 mois	517	34	3	2 ans	560	35	565	35	575	40	575	40
2	1 an 10 mois	483	49	2	2 ans	525	36	530	36	535	35	535	35
1	1 an	434		1	2 ans	489		494		500		500	

Évolution et gains promotionnels de la grille des Attachés jusqu'en 2020

GRILLE ACTUELLE				2017				2018		2019		2020	
ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	ÉCHELON	DURÉE	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS	IM	GAINS EN POINTS
12		658	32										
11	3 à 8 mois	626	42	11		664	29	669	29	673	33	673	33
10	2 à 9 mois	584	39	10	4 ans	635	45	640	45	640	35	640	35
9	2 à 9 mois	545	21	9	3 ans	590	30	595	30	605	30	605	30
8	2 à 9 mois	524	28	8	3 ans	560	28	565	28	575	30	575	30
7	2 à 8 mois	496	35	7	3 ans	532	27	537	27	545	32	545	32
6	2 à 4 mois	461	30	6	3 ans	505	37	510	37	513	33	513	33
5	1 an 10 mois	431	23	5	2 an 6 mois	468	28	473	28	480	30	480	30
4	1 an 10 mois	408	19	4	2 ans	440	22	445	22	450	20	450	20
3	1 an 10 mois	389	13	3	2 ans	418	18	423	17	430	20	430	20
2	1 an	376	11	2	2 ans	400	17	406	18	410	20	410	20
1	1 an	365		1	1 an 6 mois	383		388		390		390	

RAPPEL

La valeur du point d'indice est de 4,63 €.
Il sera revalorisé au 1^{er} juillet 2016 de 0,6% soit la valeur du point égal à 4,66 € et au 1^{er} février 2017 de 0,6% soit une valeur de 4,69 €



Les BORDEREAUX de salaires ?

Avant la Seconde Guerre mondiale, les salaires étaient fixés régionalement en fonction des salaires pratiqués à l'endroit de l'implantation de l'Établissement d'État. Ils étaient soumis à la logique du système économique capitaliste, à la loi de l'offre et de la demande. De surcroît, chaque ministère, AIR-GUERRE-MARINE, avaient ses propres règles et ses propres décisions, de tout cela découlait des différences locales de salaire notoires. La revendication du salaire national a vu le jour dès cette époque.

La guerre a induit la fixation autoritaire du salaire, ce qui n'a pas gommé les disparités existantes pour autant, cependant ce fut un premier pas vers une réglementation nationale de par le fait des ajustements applicables à la même date nationalement.

L'après-guerre verra une remise en ordre compte tenu de la définition de la hiérarchie dite PARODI d'une part, et de la création des abattements de zone d'autre part. Il y aura donc une liaison réglementaire de l'ensemble des salaires par rapport à la région parisienne (zone 0). Cependant les augmentations seront toujours décidées par le gouvernement.

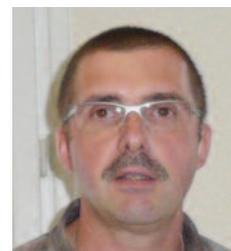
L'augmentation trimestrielle des salaires des ouvriers de l'État est calculée d'après les salaires pratiqués dans l'industrie métallurgique privée et nationalisée dans la région parisienne. Enfin... était calculée car depuis 2010, les bordereaux des salaires sont suspendus. Six années sans augmentation des salaires cela représente environ un gain de 200M€ pour les caisses de Bercy.

Aujourd'hui, nous savons que le traitement des fonctionnaires devrait être revalorisé de 0,6% au 1^{er} juillet 2016 et pour les ouvriers de l'État ? *that is the question...*

Nous entendons ici et là... que ce sujet devrait bientôt être remis sur table. Pour Force Ouvrière, le préalable, avant d'entrer en négociation, est de connaître l'enveloppe budgétaire mise en place par le Ministre pour ce dossier, car nos bordereaux des salaires ne sont pas à vendre, encore moins à brader... ■

Jackt Charlot

SECRETAIRE GENERAL DE L'UFSO



3^e CONGRÈS du SNPC/FO/Gendarmerie

Les 13 et 14 septembre 2016 quelques 40 délégués, venus de toute la France, vont se retrouver à Bretenoux dans le Lot (46) à l'occasion du 3^e congrès du SNPC/FO/Gendarmerie. C'est la première fois que nos représentants seront réunis dans cette configuration. À cette occasion, chacun pourra se rendre compte et mesurer le chemin parcouru depuis 4 ans par notre syndicat. Ce moment sera, pour chacune et chacun, l'opportunité d'échanger, de partager et aussi de faire des propositions afin d'apporter des améliorations dans le fonctionnement de notre structure.

Lors de ce rendez-vous important pour la vie de notre syndicat, dans un esprit de démocratie, ce sera également le moment de renouveler l'intégralité de ses instances.

Un nouveau bureau national sera élu pour les 4 prochaines années. Celui-ci aura en charge l'organisation, la stratégie et la communication tout au long de son mandat. C'est une responsabilité face aux défis à venir. C'est une responsabilité par rapport à la confiance que nous portent nos collègues. Le SNPC/FO/Gendarmerie n'est pas le syndicat majoritaire par hasard et il se doit de continuer à être à la hauteur des attentes et des exigences des personnels civils. ■



© SHTERSTOCK



Info sur le TEMPS DE TRAVAIL en gendarmerie

**LE SNPC/FO/GENDARMERIE A DEMANDÉ UNE CLAUSE DE REVOYURE CLEPSYDRE.
VOICI LES CHANGEMENTS OBTENUS :**

- > Désormais il sera possible, pour les établissements ayant choisi le mode de récupération à la journée (cycle mensuel), que cette journée puisse être récupérée en deux demi-journées (application au 1^{er} septembre 2016).
- > Le ticket d'entrée ouvrant droit à la récupération passe de 12h à 10h et de 6h à 5h, quand au seuil d'écrêtage, il reste inchangé 12h et 6h (application au 1^{er} septembre 2016).
- > Un onglet journée cohésion est créé (déjà en application dans dans gérer mes activités code GPB8).
- > Majoration des heures supplémentaires effectuées : dimanche / jours fériés / nuit (déjà en application) :
 - Pour 1 heure effectuée de jour, les samedis et jours de semaine : 1 heure compensée
 - Pour 1 heure effectuée de nuit (22h-7h) : 1 heure majorée de 100%
 - Pour 1 heure effectuée un dimanche ou un jour férié : 1 heure majorée de 2/3



© ISOCK - ALEKSANDR KALUGIN

Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les réseaux sociaux !



www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie



twitter.com/fogendarmerie

et notre site internet

www.fogendarmerie.fr





POINT SUR LA Garantie individuelle du pouvoir d'achat [GIPA]

La GIPA c'est quoi ? La GIPA est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. La GIPA résulte plus précisément d'une comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur cette même période. La GIPA constitue en quelque sorte une compensation au gel du point d'indice de salaire des fonctionnaires, afin que ces derniers puissent conserver leur pouvoir d'achat malgré la hausse de l'inflation.

La mise en œuvre 2016. La prime GIPA devrait normalement être versée en 2016 d'après une annonce faite en mars dernier par Annick Girardin, Ministre de la Fonction publique. La période de calcul prise en compte ira du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015. Le texte officialisant le versement de la prime GIPA 2016 n'est toutefois pas encore paru au Journal Officiel.

Qui peut en bénéficier ? Elle concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égale à HEB, et les agents non titulaires employés de manière continue sur la période de référence fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014 pour le calcul de l'indemnité en 2015.

Les critères de calcul. En attente du décret officialisant le paiement de la prime GIPA en 2016, voici les chiffres applicables l'an dernier.

Pour l'année 2015, les critères de calcul applicables étaient les suivants :

- taux de l'inflation : + 5,16 % ;
- valeur moyenne du point en 2010 : 55,425 € ;
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 €.

Où trouver le simulateur GIPA ?

Depuis deux ans, le site de la fonction publique met à disposition un simulateur en ligne afin de calculer le montant de la prime à laquelle vous pouvez avoir droit. Il suffit simplement d'indiquer votre indice majoré pour obtenir une estimation de son montant automatiquement. Vous pouvez également le trouver sur notre site fogendarmerie.fr

La GIPA entre t-elle dans vos cotisations ? La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Qui peut en bénéficier ? Les agents dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation sur la période de référence et situés dans les catégories suivantes :

S'agissant des **fonctionnaires**, les catégories A, B et C dont l'indice sommital est inférieur ou égal au hors échelle B (INM 1058) pendant au moins 3 ans sur la période de référence.

S'agissant des **contractuels**, leur base de rémunération doit être inférieure ou égale au hors échelle B (INM 1058) et ils doivent avoir été employés par le même employeur public de manière continue sur la période de référence. Les contrac-

tuels recrutés sur les emplois réservés et les bénéficiaires du dispositif pacte titularisés au cours de la période ne sont pas soumis à la dernière condition. Par contre, sont exclus du dispositif GIPA, les personnels suivants :

- les fonctionnaires de catégorie A rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel,
- les agents « Berkani » ayant opté pour le maintien d'un contrat de droit privé,
- les agents en poste à l'étranger au 31/12/2014,
- les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement,
- les contractuels titularisés au cours de la période de référence sauf les deux cas cités parmi les bénéficiaires,
- les agents détachés sur contrat qui réintègrent leur corps d'origine et ceux détachés dans un corps de fonctionnaires au cours de la période de référence,
- les agents en congé de formation professionnelle non fractionné au 31/12/2010 ou au 31/12/2014.

S'agissant des agents qui ont été **détachés dans un autre corps de fonctionnaires** et réintégrés dans leur corps d'origine au cours de la période de référence, ils peuvent néanmoins être éligibles à la GIPA dès lors que leur indice au 31 décembre 2010 est égal ou inférieur à celui détenu au 31/12/2014.

Modalités pratiques. L'administration établit une comparaison entre la progression indiciaire de l'agent et l'inflation. Si le traitement de l'agent a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé à l'agent. ■

Section SNPC/FO/Gendarmerie de La Réunion



La section SNPC/FO de l'île de La Réunion a été créée en janvier 2015. Elle est représentée par un délégué local et membre titulaire au CHSCT : Nicolas Rouveyre (adjoint administratif affecté au Commandement de la Gendarmerie de La Réunion (COMGENRE) et par son adjointe et secrétaire CHSCT, Fadila Belhadeb (adjointe administrative au CSPI de La Réunion). Les effectifs du COMGENDRE de La Réunion sont en constante augmentation depuis 2012. De 16 personnels civils au 01/01/2012 nous sommes passés à 25 au 01/01/2016. Ces 8 fonctionnaires administratifs, 13 fonc-

tionnaires techniques et 4 ouvriers de l'État sont affectés dans les différents services du COMGENDRE sur l'ensemble de l'île.

Après des années sans représentation syndicale digne de ce nom, la Section SNPC/FO essaye de reconstruire un dialogue social avec la hiérarchie afin de défendre au mieux les intérêts de chaque personnel civil.

Depuis la mise en place de CLEPSYDRE, et suite à 2 ans d'utilisation, la section locale SNPC/FO défend le dossier pour la modification de la plage fixe de l'après-midi afin d'adapter CLEPSYDRE au rythme de travail et à la spécificité d'un département d'Outre-Mer comme l'île de La Réunion.

Malgré des difficultés évidentes dans ses débuts, aujourd'hui de nets progrès dans les échanges et les rapports avec la hiérarchie sont à constater. Le dialogue social peut être encore amélioré et la section SNPC/FO s'efforce d'être auteur et acteur de cette amélioration.

Pour un meilleur suivi des agents, la section locale SNPC/FO participe aux réunions préparatoires des CAP avec Chantal Grégoire de FO Préfectures de La Réunion et Pierre Balm et Stéphane Philéas de FO/Police. Avec ces camarades une relation s'est naturellement installée.

Sur certains dossiers, la section locale SNPC/FO peut également compter sur le



soutien du syndicat national et de la Fédération Départementale de Force Ouvrière si cela est nécessaire.

Enfin, avec 2 sièges sur 3 au CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail), les représentants désignés par SNPC/FO restent à votre disposition. Pour tout renseignement, n'hésitez pas à les contacter par mail ou par téléphone.

La section SNPC/FO du COMGENRE compte sur votre soutien. ■



Compléments alimentaires : utiles ou dangereux ?

En gélules, en comprimés ou sous forme d'ampoules, les compléments alimentaires promettent de lutter contre la fatigue, de mieux digérer ou de retrouver du tonus après l'hiver. Ils rencontrent un certain succès : un adulte sur cinq en consomme. Mais que contiennent-ils et sont-ils vraiment utiles ?

Près d'un adulte sur cinq et un enfant sur dix consomment des compléments alimentaires une fois dans l'année, d'après la deuxième étude individuelle nationale des consommations alimentaires (Inca 2), réalisée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) et publiée en 2009. Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à en prendre. L'étude révèle également que près des deux tiers des compléments sont consommés sous forme de cure, principalement en hiver ou en automne. La majorité des achats se fait en pharmacie, mais aussi au supermarché (14 %) et dans les magasins de diététique (9 %).

Source concentrée de nutriments

En 2016, le Parlement européen a donné, dans une directive, la définition suivante : « On entend par compléments alimentaires les denrées alimentaires dont le but est de compléter le régime normal et qui constituent une source concentrée de nutriments et d'autres substances ayant un effet nutritionnel ou physiologique seuls ou combinés. » Ces produits peuvent afficher des allégations nutritionnelles et de santé qui sont strictement encadrées par la réglementation européenne, mais ils ne peuvent revendiquer aucun effet thérapeutique. Par ailleurs, les compléments alimentaires dépendent du Code de la consommation et, à ce titre, font l'objet d'une déclaration auprès de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF). Contrairement aux médicaments, leur commercialisation ne nécessite pas d'autorisation individuelle de mise sur le marché. C'est donc l'industriel fabricant qui est responsable de leur conformité, tant en matière de sécurité que d'information du consommateur.



Les carences sont rares

Côté composition, il existe des compléments à base de plantes, de vitamines et de minéraux, utilisés dans les secteurs de la nutrition, de la minceur, de la digestion, de la beauté, etc. Leur consommation augmente depuis quelques années. Pourtant, l'Anses rappelle que « les déficits et, a fortiori, les carences en nutriments sont très rares en population générale ». Le professeur Monique Romon, présidente de la Société française de nutrition et chef du service de nutrition du CHU de Lille, abonde en ce sens : « Lorsque l'on est en bonne santé, il est inutile de prendre des compléments alimentaires.

Une alimentation équilibrée et variée apporte les nutriments dont nous avons besoin. La seule exception concerne la vitamine D, qui, synthétisée sous l'effet de l'exposition solaire, peut manquer en hiver. Mais, là encore, cette vitamine se retrouve dans certains aliments, comme les poissons gras ou le beurre. » Pour certains groupes de population, comme les femmes enceintes, les personnes âgées fragiles ou les personnes souffrant d'une pathologie particulière, les compléments alimentaires peuvent toutefois être utiles. « Les compléments doivent alors être prescrits par le médecin », insiste le professeur Romon.

Un risque de surdosage

Prendre des compléments alimentaires n'est en effet pas sans danger : plusieurs études les ont mis en cause. « Le bêta-carotène pris en quantité excessive, ce qui peut être le cas avec les compléments alimentaires, augmenterait, par exemple, le risque de développer un cancer du poumon chez les fumeurs, indique la médecin nutritionniste. Lorsque l'on prend des gélules sans avis médical, il faut aussi être vigilant vis-à-vis du risque de surdosage ou de dosage inadapté, ou d'éventuelles interactions avec des médicaments. Il convient donc de rester prudent et de demander conseil à son médecin, car ces produits peuvent aussi avoir des effets néfastes. » De son côté, l'Anses recommande « d'éviter des prises prolongées, répétées ou multiples au cours de l'année de compléments alimentaires sans s'entourer des conseils d'un professionnel de santé ; de respecter scrupuleusement les conditions d'emploi fixées par le fabricant, responsable de la sécurité des produits qu'il commercialise ; [et] de signaler à un professionnel de santé tout effet indésirable survenant suite à la consommation d'un complément alimentaire ».

Benoît Saint-Sever
Source : www.mutualite.fr



Jacques Lamarque

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

Tél. : 06 07 47 03 91

Mail : jacques.lamarque5@wanadoo.fr

www.mutueller-cybele-solidarite.com

www.mutueller-cybele-solidarite.com

 **05 34 36 36 70**



Plus que des promesses, des solutions d'accompagnement en santé et prévoyance ajustées à vos besoins.

Nos Conseillers

Reims / Auxerre / Lille / Rouen

Déborah GOTTARDI

Tél. : 05 34 36 36 72

d.gottardi@mutuelle-umc.fr

Départements 08//10/21/51/52/58/89

Jennaly LO

Tél. : 05 34 36 36 73

j.lo@mutuelle-umc.fr

Départements 02/27/59/60/61/62/76/80

Strasbourg / Besançon

Claude SAVRY

Tél. : 06 75 59 22 21

c.savry@mutuelle-umc.fr

Départements 25/39/54/55/57/67/68/70/88/90

Lyon / Briançon

Lydie CHAIEB

Tél. : 06 08 64 15 10

l.chaieb@mutuelle-umc.fr

Départements 01/05/07/26/38/71/73/74

Adèle GOULEDEHI

Tél. : 06 08 68 30 50

a.gouledehi@mutuelle-umc.fr

Départements 01/05/07/26/38/71/73/74

Nice / Montpellier / Ajaccio

Alain BLANS

Tél. : 06 33 07 08 62

a.blans@mutuelle-umc.fr

Départements 04/06/11/13/30/34/66/83/
84/2A/2B

Nantes / Brest / Cherbourg

Morgane WECKE

Tél. : 06 86 69 80 81

m.wecke@mutuelle-umc.fr

Départements 14/22/29/35/44/49/50/53/56/85

Le Mans / Montluçon / Le Puy

Emilie FONTAINE-PEREZ

Tél. : 05 34 36 36 75

e.fontaineperez@mutuelle-umc.fr

Départements 03/15/18/19/23/28/
36/37/41/43/45/48/63/72/87

En agence

Agence de Paris

Nathalie DUBOT

Tél. : 06 08 72 08 90

n.dubot@mutuelle-umc.fr

Départements : 75/77/78/91/92/93/94/95

Agence de Toulouse

Sylvie GADEA

Tél. : 05 61 21 13 36

Tel. : 06 75 50 11 03

s.gadea@mutuelle-umc.fr

Départements : 09/12/31/32/46/65/81/82

Amandine RUS

Laure Galtier

Tél. : 05 61 21 13 36

Agence de Bordeaux

Justine SUHARD

Résidence Vivaldi

48, cours du Maréchal Gallieni

33400 TALENCE

Tél. : 05 56 51 83 80

Tél. : 06 70 29 54 18

j.suhard@mutuelle-umc.fr

Départements : 16/17/24/33/40/47/64/79/86

Agence de Marseille

Marie-Francoise RICHET

8 boulevard Baille 13006 Marseille

Tél. : 04 91 43 40 99

mf.richet@mutuelle-umc.fr

Centre de gestion

Z.I. LARRIEUPOLIS – CS 42842

1, Avenue Gutenberg

31128 PORTET-SUR-GARONNE CEDEX

9h-12h45 / 13h30-17h30

Tél. : 05 34 36 36 70

Tél. : 05 34 36 36 71

Fax : 05 34 56 84 62

DROM / COM

Z.I. LARRIEUPOLIS – CS 42842

1, Avenue Gutenberg

31128 PORTET-SUR-GARONNE CEDEX

9h-12h45 / 13h30-17h30

Tél. : 05 34 36 36 70

Tél. : 05 34 36 36 71

Fax : 05 34 56 84 62

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 Gallieni, 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