



civilsinFO #9

mars 2018

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

En 2018

pas de NBI

Chers(es) camarades,

Il n'aura pas fallu attendre trop longtemps pour que le nouvel exécutif accouche d'une série de mesures néfastes à l'encontre des fonctionnaires. Le report des maigres avancées PPCR, le rétablissement du jour de carence au 1^{er} janvier 2018 et les faibles taux d'avancement en sont quelques exemples. Les perspectives ne sont pas non plus réjouissantes car ce gouvernement souhaite supprimer 120 000 postes et s'orienter vers le recours accru aux contractuels et la rémunération au mérite. Une fois de plus, les fonctionnaires sont stigmatisés et payent les frais de la politique libérale clairement assumée par ce gouvernement. Que va-t-il rester de notre modèle Republicain ? Que va-t-il rester de notre modèle social ? Que va-t-il rester de notre système de santé ? Tout est en train d'être réduit en cendres sur l'hôtel de la finance. Ce qui se passe est extrêmement grave. Nous sommes face à un pouvoir qui ne répond qu'à la « faim » des banquiers et non à celle des fonctionnaires qui ont de plus en plus de mal à boucler les fins de mois.

La deuxième ventilation NBI sur le périmètre gendarmerie ne sera pas pour 2018. A l'annonce de cette mauvaise nouvelle pour notre composante, le SNPC/FO a fait connaître son extrême mécontentement au plus haut niveau de la hiérarchie. Cette année, le SNPC/FO sera, une fois de plus, en première ligne des négociations pour qu'au 1er janvier 2019 les personnels civils occupant des postes à responsabilités soient enfin reconnus dans leurs fonctions.

Le SNPC/FO dénonce depuis de nombreux mois la politique intolérable de la DRH-MININT à l'égard des personnels contractuels de la gendarmerie. En effet, nos collègues se trouvent confrontés à une gestion à l'emporte-pièce dans le cadre de

leur renouvellement de contrat. En clair, la DRH-MININT, donc l'État, ne respecte pas la loi et de fait, ne respecte pas les agents. Cette situation crée un sentiment de précarité et de mal-être chez ces personnels. À ce titre, le SNPC/FO a directement saisi par courrier M.Gérard Collomb, ministre de l'intérieur. Nous attendons sa réponse...

Vous l'aurez compris, cher(e)s camarades, cette année 2018 sera une année de luttes et de revendications portées au plan national par la Confédération FORCE OUVRIÈRE, mais aussi par le SNPC/FO au sein du comité technique de la gendarmerie ainsi qu'auprès des plus hautes instances de notre ministère. Le SNPC/FO s'emploiera avec force et détermination à défendre vos intérêts.

Nous continuerons également à venir vers vous, comme nous l'avons toujours fait, par le biais de réunions d'information ou de visites de service. Vous pouvez vous appuyer et compter sur un réseau de délégué(e)s conscient(e)s de ce qu'il reste à construire et déterminés à le faire. Votre soutien, c'est notre force !

L'équipe de rédaction de **CivilsinFO** remercie le général d'armée, Richard Lizurey, directeur général de la gendarmerie nationale, pour avoir pris le temps de répondre à notre sollicitation d'interview. ■

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
Fait à	PORTABLE
le	E-MAIL
	Signature :

CivilsinFO - # 9

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 : www.lorena-magee-graphiste.com // Impression : www.sgi31.fr
Commission paritaire : en cours // ISSN : 2267-327X

CivilsinFO # 9 - mars 2018

ENTRETIEN AVEC LE GÉNÉRAL D'ARMÉE

Richard Lizurey

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Mon général, vous avez été le moteur du dialogue social lorsque vous occupiez la fonction de Major Général et c'est avec grande satisfaction que le SNPC/FO a accueilli votre nomination à la fonction de Directeur Général de la Gendarmerie Nationale. Par la suite vous avez continué à favoriser ce dialogue social. Grâce à cette impulsion, notre composante trouve progressivement sa place au sein de notre institution. Il faut néanmoins rester vigilant car certains signes nous rappellent que tout cela est fragile.

Depuis quelques mois, certaines décisions, certains choix, certaines orientations de la part de la gendarmerie, voire certaines prises de position de votre part interpellent le SNPC/FO. C'est pour ces raisons et afin d'apporter un éclairage auprès de nos collègues que la rédaction de **CivilsinFO** vous a sollicité pour une interview. L'équipe de **CivilsinFO** vous est d'ailleurs extrêmement reconnaissante de lui avoir accordé un peu de votre temps que nous savons contraint.

Quatre réunions sur le thème « Groupe de travail NBI » se sont déroulées sur l'année 2017. Le but de ces réunions était d'établir une cartographie précise et cohérente des postes éligibles. Nous savons tous que la Nouvelle Bonification Indiciaire contribuera à rendre notre périmètre attractif. Si la gendarmerie se rend attractive, elle aura certainement moins de mal à recruter des personnels civils et donc, à réussir sa politique de substitution de postes.

Malheureusement, à l'occasion de la réunion du 15 novembre dernier et, après que les représentants du SNPC/FO aient bien insisté, la SDGP nous annonce qu'il n'y aura pas de budget NBI pour 2018. C'est avec stupéfaction que nous avons appris cette nouvelle. Confirmez-vous cette information ? Pourquoi cette marche-arrière ? Vous comprendrez que les personnels civils de la gendarmerie se demandent si vous n'avez pas sacrifié leur NBI au profit de la PHT des personnels CSTAGN ?

Vous évoquez l'attractivité et c'est bien là l'enjeu principal : la gendarmerie est engagée depuis de nombreuses années dans un recrutement conséquent de personnels civils pour assurer des fonctions de soutien. En ce début d'année 2018 la gendarmerie en compte plus de 4 200. Cette montée en puissance va de pair avec une ouverture plus large vers des postes à responsabilités, selon une pyramide des grades et des fonctions que je veux attractive et lisible pour nos agents. C'est un long travail, qui avance à un rythme régulier, même si on peut comprendre que chacun et chacune soit en attente de davantage de reconnaissance pour telle ou telle fonction exercée. La NBI est une part importante de cette reconnaissance et concourt à cette attractivité. Toutefois son attribution répond à des exigences juridiques précises. Fin 2015 et tout au long de



l'année 2016 les services de la DGGN ont porté, en lien avec les partenaires sociaux, la mise en œuvre de l'attribution de 2000 points de NBI pour 200 postes. C'est une réalité pour ces agents depuis le 1^{er} janvier 2017 et j'en suis heureux. Mais il faut aller plus loin. En effet, dès 2016, j'ai demandé une réévaluation de ce volume de points pour accompagner l'augmentation des postes à responsabilités exercées par les agents de tous corps, C, B et A. Malheureusement, les seules mesures catégorielles retenues par les arbitrages budgétaires sont celles dont le financement avait déjà été validé avant les discussions de cette annuité.

C'est le cas par exemple de la PHT que vous évoquez et qui fait partie des mesures insérées dans le cadre du protocole du 11 avril 2016 pour les corps militaires de la gendarmerie. Les mesures PPCR pour les personnels civils étaient, quant à elles, inscrites dans les accords gouvernementaux équivalents de fin 2015 et leur financement a également pu être entériné, même si leur mise en œuvre a été décalée d'un an comme pour tous les agents du ministère de l'intérieur et de la fonction publique. Je défendrai donc avec conviction, pour les prochaines échéances, cette mesure complémentaire de NBI afin que nous puissions valoriser dans le respect des textes régissant la NBI les postes et responsabilités tenus par les agents civils de la gendarmerie. Les travaux du groupe de travail NBI piloté par la SDGP sont en ce sens très utiles, et je remercie votre organisation d'y participer. Ils se poursuivent et permettent de recenser précisément les postes éligibles, ce qui permettra de soutenir une évaluation cohérente et attractive à hauteur des attentes que nous partageons.

Vous avez commandé dernièrement une étude sur le coût de revient d'un personnel civil par rapport à un militaire du corps de soutien. Cette information, nous l'avons découverte par le biais des réseaux sociaux. Elle suscite un certain malaise et une certaine incompréhension au sein de notre composante. Vous avez toujours prôné la transparence vis-à-vis de notre organisation syndicale. Quel est le but de cette étude ? Pourriez-vous nous la communiquer et nous la commenter ?

Comme vous le savez, je défends un modèle dual du soutien de la gendarmerie, équilibré et équitable, garant de l'efficacité de notre maison. Dans ce modèle, chacun des statuts a accès à des métiers et des perspectives de carrière à hauteur de ses compétences et de son engagement.

C'est dans cet esprit que la gendarmerie met en œuvre les orientations du ministère concernant les transformations de postes, pour lesquelles nous devons construire des perspectives de recrutement des personnels (civils et militaires), et donc prévoir cette dépense. Ceci nous a amené à nous interroger sur les coûts comparés des statuts, alors même que la modélisation de ces recrutements fait apparaître des différences marginales tant à leur entrée qu'en coûts moyens. Les travaux menés me confortent dans le fait que le concept de soutien dual a toute sa légitimité. Toute autre considération ne serait pas pertinente et ne ferait qu'opposer les personnels des deux statuts dans des comparaisons stériles.

Ces transformations de postes doivent en effet être réfléchies et analysées sous tous leurs aspects : complémentarité des statuts en fonction du métier, de la situation opérationnelle et du lieu d'emploi ; mécanismes de recrutement des personnels ; parcours et évolutions de carrière proposés. Cette réflexion est très complexe, car de multiples facteurs entrent en considération, comme les rémunérations, les indemnités, les règles statutaires, les conditions d'accompagnement propres à ces statuts, les émoluments accessoires, etc.

C'est par ces approches multiples que je souhaite aborder le sujet, en prenant en considération, avant tout, l'aspect humain des choses. Notre soutien est d'une grande efficacité, sans cesse engagé au profit de nos unités opérationnelles. Notre modèle mixte démontre que chacun a sa place et participe, avec ses spécificités, à la performance exceptionnelle de réactivité et de résilience de la gendarmerie, comme la crise liée au passage de l'ouragan Irma l'a d'ailleurs récemment démontré. Les travaux en cours sur ce sujet à l'inspection générale de l'administration pourront également nous aider dans ces réflexions, tant sur les problématiques de gestion des ressources humaines, des coûts ou des impératifs d'organisation liés à la performance recherchée pour la gendarmerie.

Les transformations ne sont pas nouvelles comme je le disais précédemment. Et la gendarmerie doit les poursuivre en mettant en œuvre tout moyen pour que chacun soit reconnu. Vous y participez, c'est avec vous que nous avons construit en 2017 la Feuille de Route des personnels civils en gendarmerie, organisant dans un calendrier partagé les mesures utiles à l'amélioration des actes de gestion.

Depuis plusieurs mois, la DGGN s'investit dans la politique de l'apprentissage impulsée par le précédent gouvernement. La valorisation de cet investissement peut se faire, uniquement pour les fonctionnaires, par le biais du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Aucun moyen n'est prévu pour récompenser l'engagement des ouvriers de l'État de la gendarmerie. Le ministère des Armées a publié une note intitulée « valorisation indemnitaire des fonctions exercées par les maîtres d'apprentissage » en date du 3 avril 2017. Ce texte prévoit l'attribution, pour un maître d'apprentissage, d'une prime de 600 euros pour un apprenti et de 900 euros pour deux. La gendarmerie ne pourrait-elle pas appliquer ce texte au profit de ses ouvriers de l'État ? Ne pensez-vous pas que ce serait la juste reconnaissance de cette forte responsabilité ?

Une grande institution de service public comme la nôtre, riche de 130 000 hommes et femmes de tous statuts, ne peut passer à côté de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement de nos jeunes générations. C'est ainsi que nous accueillons à ce jour près de 270 apprentis en tous métiers, des techniciens aux diplômés de master 2.

Pour autant, et vous avez raison de le souligner, l'apprentissage ne se fait pas tout seul. La transmission du savoir au jeune apprenti doit être reconnue et les maîtres d'apprentissage, qui consacrent temps et passion à enseigner leurs savoir-faire, sont la clef de voûte de cette formation. Nous devons donc valoriser cet engagement. Je sais que cette valorisation n'est pas assez visible et qu'elle mérite d'être exprimée par des éléments plus concrets. Les dispositifs du ministère des Armées ne sont pas applicables au ministère de l'Intérieur, en l'état. CIA pour les fonctionnaires et prime de rendement pour les ouvriers de l'État sont des supports possibles. Cela n'exclut pas, bien entendu, d'étudier, dans une cohérence ministérielle et dans le respect des orientations interministérielles qui ne prévoient pas de dispositif financier spécifique, d'autres possibilités.

Le SNPC/FO dénonce depuis de nombreux mois la gestion catastrophique de la DRH-MININT lors des renouvellements de contrat ou des CDIations. Les personnels contractuels vivent cette situation comme une injustice et commencent à craquer. Certains songent même à partir. Le Directeur général de la gendarmerie ne peut-il pas, une fois pour toute, taper un grand coup sur la table pour faire avancer tous ces dossiers ?

En premier lieu, la mise en cause d'une direction du ministère ne me paraît ni constructive ni pertinente. En effet, la procédure d'établissement et de révision d'un contrat fait intervenir une chaîne administrative complexe, du responsable hiérarchique local, à la DGGN, la DRH et le CBCM qui valide ou non les propositions qui lui sont faites. Je rappelle par ailleurs que les contrats constituent des dérogations au statut de la fonction publique et que le renouvellement comme la CDIation ne sont pas de droit et exigent aujourd'hui un examen au cas par cas. La possibilité que le MI soutient de recruter des personnels sous contrat à durée déterminée est une double opportunité : pour les agents et pour la gendarmerie. Pour les agents car, sans emploi ou recherchant simplement une autre expérience

professionnelle, la gendarmerie offre pour tout métier et sur tout le territoire des possibilités d'emploi. Évidemment, elles sont limitées par une préférence statutaire qui doit être donnée aux agents du ministère par mutation/mobilité ou de la fonction publique en détachement. Pour la gendarmerie car, comme vous le savez, nous travaillons avec votre organisation syndicale à la problématique des nombreux postes qui restent vacants. Un poste non occupé créant une difficulté au service et aux agents de tout statut qui sont en poste.

Il est évident que le CDD n'est qu'une situation provisoire. En 2017, nous avons déjà beaucoup travaillé pour clarifier l'information donnée aux agents et fluidifier les démarches afin d'anticiper au mieux les échéances de renouvellement ou de fin de contrat. Face à la multiplication des CDD nous avons mis en œuvre une nouvelle méthodologie tant avec les formations administratives qu'avec la DRH ministérielle, qui s'est organisée face à un afflux de demande, pour fluidifier et clarifier les démarches en lien avec le CBCM.

La possibilité de contrat à durée indéterminée est très encadrée, pour des emplois n'existant pas au sein des corps de fonctionnaires. Les règles juridiques comme de gestion sont claires en la matière. Nous avons eu des échéances de « CDisation » en 2017. Là encore, c'est un exercice rare et malgré un large travail en amont, auquel vous avez pris part et je vous en remercie, les délais ont pu paraître longs aux intéressés. Aujourd'hui, les CDI sont signés, avec les revalorisations attendues. Je reste également attentif à certains dossiers qui restent en cours et qui devraient déboucher très rapidement.

J'ajoute que sur ce point comme sur les autres, nous travaillons étroitement avec la DRH ministérielle. Je l'ai déjà évoqué auprès de cette direction, j'accorde la plus grande attention aux situations de nos personnels et au respect de nos échéances. C'est dans cet esprit que la DRH-MI et les SGAMI ont mis en œuvre des méthodologies de travail spécifiques – tant pendant les campagnes de mobilité que pour les ouvertures de postes aux concours ou pour la gestion des contractuels – afin de faire face aux trop nombreuses vacances de postes.

De nombreux agents de catégorie C en poste sur notre périmètre occupent des fonctions à lourdes responsabilités. Certains font gagner, chaque année, des milliers d'euros à la gendarmerie. Le SNPC/FO demande un état des lieux de ces postes et leur reclassification en CAT B. Cela permettrait aux collègues qui les occupent de pouvoir changer de corps par le biais d'un examen professionnel, tout en étant reclassés sur place. Ce serait la juste reconnaissance du travail effectué par ces agents. Trouvez-vous cette demande légitime ? Pouvez-vous nous aider à la faire aboutir ?

Pour les militaires comme pour les civils travaillant en gendarmerie, je suis très attentif à ce que les perspectives de carrières soient les plus ouvertes possibles. Il est primordial, et cela participe à l'efficacité de notre maison, que chacun puisse « se projeter » s'il le souhaite vers des fonctions et responsabilités nouvelles et supérieures. Ces perspectives doivent être réalistes, accessibles et lisibles.

Nous l'avons déjà prévu lors de la réactualisation du plan de substitutions pour les années 2015 à 2019 en diminuant la proportion d'agents de catégorie C tout en augmentant corrélativement celle des agents de catégories A et B. Il est par ailleurs prévu, en parallèle, de confier à ces derniers davantage de postes à responsabilité même si, il est vrai, qu'au regard des réalités de la gestion (départs de militaires et arrivées des agents), ce sont proportionnellement et conjoncturellement plus de postes d'exécution qui ont été réalisés depuis 2015. J'ai toutefois demandé, pour ce qui concerne les substitutions qui restent à réaliser, que la majorité des postes transformés le soient en catégories B et A. Nous poursuivons donc, en gendarmerie, l'effort d'offrir des possibilités de changement de corps dans le cadre, naturellement, des règles en vigueur.

Plus globalement, je souhaite répéter ce que nous disons lors de chaque campagne de mobilité, en interne et au sein du ministère de l'intérieur : pour les agents prêts à saisir des opportunités d'évolution fonctionnelle ou géographique, nous offrons des progressions de carrière, des postes à responsabilité et nous prioriserons les évolutions au sein de notre périmètre.

Une réforme de la filière technique est en cours au ministère de l'intérieur. Celle-ci comprend une mesure qui permettra aux mécaniciens et aux cuisiniers d'avoir accès au corps des catégories B par le biais de concours et d'avancement au choix. De ce fait, envisagez-vous dans l'avenir que plus de personnels civils soient à la tête de certains CSAG et cercles mixtes, structures où les chefs sont pour la plupart des personnels militaires ?

Cette situation est le fruit de l'histoire ! Nous l'avons dit précédemment, en 1996 il n'y avait que 1300 personnels civils en gendarmerie et effectivement pas dans des fonctions de responsabilité. Depuis nous avons beaucoup évolué, en particulier dans les filières administratives.

Dans les filières techniques, les parcours que j'évoquais à l'instant restent à construire. C'est pour cela que nous participons ensemble depuis plusieurs mois à des travaux de réforme de la filière technique.

En ce qui concerne les CSAG, la situation est particulière. Les CSAG sont des structures opérationnelles, armées dans leur commandement par des CSTAGN. Ils sont soumis aux impératifs des missions quotidiennes et sont ainsi plus proches d'une unité de terrain que d'une unité de soutien. C'est ainsi que les personnels CSTAGN-AEB des ateliers auto des formations territoriales métropolitaines ou ultra-marines, du GIGN ou du GBGM, peuvent être engagés au maintien de l'ordre ou en intervention, en métropole, outre-mer, ou encore en OPEX, au plus près des forces. De façon générale, eu égard aux enjeux particuliers de la mobilité dans l'engagement opérationnel, il n'est pas prévu à ce stade de réduire le périmètre des effectifs militaires dans les CSAG.

En revanche, pour les structures de restauration et hébergement, les évolutions envisagées du corps de contrôleur permettraient d'y créer des postes à responsabilités. Je souhaite profiter de cette opportunité dès que possible pour armer des postes de responsabilité dans les cercles mixtes. ■

Interview de **Claude Simoneau**

Claude Simoneau, secrétaire général adjoint de la Fédération Générale des Fonctionnaires, a accepté de répondre à nos questions

Claude, les quinquennats se suivent et malheureusement se ressemblent. Depuis de nombreuses années, lorsque l'État travaille sur son budget, nous constatons que la fonction publique sert toujours de variable d'ajustement. Peux-tu expliquer aux personnels civils de la gendarmerie quelles seront les mesures négatives qui vont les impacter au 1er janvier 2018 ?

La rigueur budgétaire est le fil d'Ariane des gouvernements qui se sont succédés depuis une décennie. Le président de la République, monsieur Macron, ne déroge pas à la règle de l'austérité budgétaire dont les 5,5 millions de fonctionnaires et agents publics sont les victimes expiatoires du nécessaire équilibre des comptes publics.

La mise en place de cette politique dans la fonction publique est menée par le Ministre de l'action et des comptes publics Gérald Darmanin. Le 16 octobre 2017 le ministre, reprenant la volonté présidentielle de réduction de la dépense publique, a confirmé, lors du rendez-vous salarial, le gel de la valeur du point d'indice pour 2018. Cet entêtement à geler la valeur du point d'indice (après 6 ans de gel 2010-2015) aura de nouveau un impact négatif fort sur le pouvoir d'achat des agents et, ne l'oublions pas, sur les droits à pension.

Concernant les carrières, la mise en œuvre des éléments programmée en 2018 de PPCR (transferts primes-points, attribution de points d'indice dans la grille, intégration des travailleurs sociaux de B en A) est repoussée d'une année au 1^{er} janvier 2019.

Comme le craignait FORCE OUVRIÈRE qui avait refusé de ratifier le protocole PPCR, les engagements du précédent gouvernement étaient forcément fragiles et ne garantissaient en rien les maigres compensations du protocole, les faits nous donnent raison.

Cependant, toutes les mesures négatives de PPCR se poursuivent (notamment l'allongement des carrières, les suppressions des réductions de temps de service) mais les revalorisations, même très faibles, sont toutes reportées d'un an. De surcroît, la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires sera accentuée par l'augmentation des retenues pour pension.

Concernant la compensation de la hausse de la CSG, le ministre a lâché du lest, ce qui tend à démontrer que la mobilisation des organisations syndicales du 10 octobre 2017 aura servi ! La CSG est donc totalement compensée pour les fonctionnaires et les agents publics déjà présents dans l'administration ou entrant dans les mois à venir. Une clause de réactualisation est également prévue pour 2019 afin de corriger les éventuels changements de situation des agents. Cependant, cela reste

une avancée insuffisante car, même si la compensation est totale pour les deux ans à venir, il n'y a pas pour autant d'augmentation du pouvoir d'achat, contrairement aux engagements du Président de la République. Finalement, ce gouvernement organise la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics et annonce déjà une modification de la rémunération pour opposer à la valeur du point d'indice et à la carrière, un éventuel salaire au mérite !

Durant la campagne pour l'élection présidentielle de 2017, Emmanuel Macron préconisait le retour du jour de carence pour les fonctionnaires. Deux raisons étaient invoquées : le coût et le manque d'égalité entre le public et le privé. Le 20 novembre 2017, l'assemblée nationale a voté le rétablissement du jour de carence pour les fonctionnaires. Selon Gérald Darmanin, cela permettra de « lutter contre le micro absentéisme qui désorganise les services, alourdit la charge de travail des collègues en poste et coûte chaque année 170 millions d'euros ».

Il conviendrait de rappeler au gouvernement que l'égalité en la matière devrait passer pas des mesures de compensation de cette journée de carence, comme dans le privé. En effet, 70% des salariés sont couverts par des conventions d'entreprise compensant les jours de carence. Par ailleurs, si l'instauration du jour de carence, en 2012-2013, a eu pour effet selon l'INSEE de diminuer les micro-absentéismes, il a augmenté ceux de longue durée.

Cherchez l'erreur !

À ce catalogue de mesures il faut ajouter la suppression sur le quinquennat de 120 000 postes qui, de facto aura des conséquences sur la qualité du service rendu aux usagers, renforcera la dégradation du service public et l'externalisation des missions.

Même si nous ne pouvons évidemment pas nous réjouir du report d'un an des mesures PPCR, ce choix du gouvernement confirme les craintes que formulait, à l'époque des négociations, la FGF-FO lors des rencontres que vous avez eues avec le ministre de la fonction publique. Concrètement, quelle sera la conséquence du report de ces mesures pour nos collègues ?

Tout d'abord il convient de rappeler que FO avait refusé de ratifier le protocole PPCR. Cette réforme qui devait être la « mère » de toute les réformes et définir pour les 30 ans à venir la carrière des fonctionnaires, n'est qu'une machine à faire des économies de masse salariale sur le moyen et le long terme. Les carrières sont allongées et les réductions de temps de service supprimées. La décision du gouvernement nous donne raison !

Le report des petites améliorations indiciaires des grilles PPCR aura des conséquences sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires, qui subiront l'augmentation des cotisations retraite sans augmentation de leur rémunération.

Par ailleurs, les agents qui attendaient de faire valoir leur droit à pension en 2018 partiront avec un indice non revalorisé, donc une pension moindre.

Les travailleurs sociaux quant à eux devront attendre février 2019 pour passer en catégorie A, je devrais dire en B+ tant les grilles proposées sont honteuses au regard du niveau d'étude.

Au rythme auquel se conduisent les réformes, comment vois-tu l'avenir de la fonction publique ?

Les réformes se suivent et se ressemblent, après la MAP, puis la RGPP, la nouvelle réforme de l'État engagée par le Gouvernement Macron-Philippe sonne le glas du service public pour tous.

La République une et indivisible garante du service public est taillée en pièces par le gouvernement qui prétend que l'égalité républicaine ne doit plus se regarder sur le plan national mais au niveau régional.

De fait, le gouvernement considère qu'il peut y avoir un service public différent suivant les régions, et qui, de surcroît sera proportionnel à la richesse de la région, favorisant les déserts ruraux et les départements défavorisés.

FORCE OUVRIÈRE s'oppose à un service public différencié, elle exige le maintien d'un service public de qualité avec la présence de fonctionnaires et d'agents publics au plus près de nos concitoyens pour les renseigner et les aider dans leurs démarches administratives, et dénoncent la dématérialisation à outrance imposée par ce gouvernement.

Après la loi sur la réforme des collectivités territoriales, la loi de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles (MAPTAM), Fusion des Régions et NOTRe ont complètement bouleversé le paysage territorial. Force Ouvrière dénonce le contenu de ces lois qui remet en cause l'égalité républicaine, le statut et les garanties collectives et individuelles des agents, et en demande le retrait. Au 1^{er} janvier 2017 les intercommunalités ont fusionné, se sont agrandies, avec comme conséquence pour les agents des mobilités forcées, une incertitude sur l'avenir, un impact sur les conditions de travail, une baisse des régimes indemnitaires et une suppression de l'action sociale... Certains agents ne savent même plus pour qui ils travaillent !

Comment assurer un service public de qualité ?

Par ailleurs, les orientations annoncées dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 confirment les contraintes budgétaires qui vont être imposées à l'assurance maladie et aux hôpitaux, remettant un peu plus en cause l'égalité d'accès aux soins sur le territoire.

Les établissements de santé sont désorganisés par la poursuite de la loi Touraine avec le regroupement d'un millier d'hôpitaux au sein de 136 GHT qui, couplés sur le plan triennal d'économies,



sont synonymes de fermetures de lits, de services et de réduction massive d'effectif. Il est temps d'inverser cette logique destructrice.

La fonction publique joue-t-elle toujours son rôle d'ascenseur social ?

Au début des négociations du PPCR, nous avons posé la question à madame Marylise Lebranchu ministre de la fonction publique de l'époque ; sa réponse résume bien la philosophie du protocole proposé quelques mois après.

« La fonction publique n'a pas vocation à être un ascenseur social ».

Bien évidemment cette réponse n'est pas satisfaisante. Le principe de carrière inscrit dans le statut général de la fonction publique devait permettre à un apprenti de l'arsenal de Brest de finir sa carrière comme administrateur civil.

Aujourd'hui et après toutes les contre-réformes qui ont modifié les structures de carrière, ces parcours, certes exceptionnels, sont impossibles.

Avec PPCR un agent rentre dans un grade et peut au mieux accéder au grade supérieur. Si à cela nous ajoutons l'absence de recrutement, la diminution des taux de promotion, l'allongement des carrières, nous pouvons affirmer que l'ascenseur social ne desservira pas tous les étages. ■

Les accidents de service

Définition

La réglementation de l'accident de service ou du travail couvre à la fois l'accident sur le lieu de travail et l'accident de trajet. Pour être reconnu comme tel l'accident doit survenir « au temps et lieu de travail par l'action soudaine et violente d'une cause extérieure dommageable, provoquant une lésion à l'organisme humain ». Ainsi, trois éléments sont à prendre en compte pour caractériser l'accident de service : le lieu de l'accident (lieu de travail), l'heure de l'accident (pendant les heures de travail) et l'activité exercée au moment de l'accident, qui doit être en lien avec l'exercice des fonctions.

En cas d'accident pouvant relever d'un accident de service

- Faire constater le traumatisme par un médecin et lui faire remplir le "certificat médical initial d'accident du travail".
- Déclarer l'accident au plus vite, et dans tous les cas dans les 48 heures, au gestionnaire local des ressources humaines.
- Remplir la fiche de déclaration d'accident fournie par le responsable local des ressources humaines.
- Remplir la fiche de déclaration d'accident qui sera contresignée par le chef de service.
- Joindre le rapport d'enquête administrative (imprimé ou manuscrit).
- Recueillir si possible les témoignages de deux personnes. À défaut de témoignage direct, l'agent devra fournir deux témoignages : celui d'une personne qui aura constaté le bon état de santé et celui d'une deuxième constatant la détérioration ou le traumatisme « témoignages à priori et à posteriori ».

Reconnaissance de l'imputabilité au service

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- L'administration ne conteste pas l'imputabilité au service : elle prend alors la décision de reconnaissance de l'imputabilité et la notifie à l'intéressé.
- L'administration est confrontée à des difficultés d'appréciation de l'imputabilité au service de l'accident. Elle peut missionner un médecin expert agréé pour recueillir son avis.
- Si l'administration ne peut se prononcer ou en cas de litige, la commission de réforme est saisie. Cette dernière émettra un avis. (décret du 17/11/2008 relatif aux commissions de réforme et comité médical supérieur) L'agent peut être placé en congé de maladie jusqu'à la prise de décision reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie. Si l'imputabilité est ensuite reconnue, le congé maladie déjà attribué sera transformé en congé accident de service.

La Reconnaissance d'imputabilité au service assure

- Le paiement direct par l'administration des frais liés à l'accident. (par arrêté qui fixe la prise en charge concernant l'intégralité du traitement, les soins, les frais médicaux et d'appareillage).

- En cas d'accident grave, le maintien du salaire "jusqu'à la reprise de fonction ou la mise à la retraite de l'intéressé".
- En cas de séquelles, le versement d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

L'Incapacité Permanente Partielle (IPP)

- C'est le degré du handicap reconnu à l'agent lors de la consolidation de son accident de service ou travail. L'expertise médicale est réalisée par un médecin assermenté qui fixe le taux d'invalidité.
- La reconnaissance d'une IPP supérieure à 10% permet à l'agent fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) de bénéficier d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) versée par le bureau des pensions.
- L'agent non titulaire touché par une IPP de moins de 10 % touchera une indemnité en capital et, pour une IPP de plus de 10 % une rente d'accident de travail.

L'Allocation Temporaire d'Invalidité

Attribuée après consolidation et détermination d'un taux d'invalidité (supérieur à 10 %), la consolidation est indépendante de la reprise des fonctions, même si elle coïncide souvent. La consolidation est effective si le traitement actif est terminé et si les séquelles sont définitives et stabilisées. Elle n'équivaut pas à une guérison.

- Révisable après une première attribution de 5 ans.
- Révisable si aggravation.
- Annulée à la radiation des cadres.

CADRE JURIDIQUE. TITULAIRES

- Loi 110 84-16 du 11 janvier 1984 - articles 34 -alinéa 2, et 65 et 34 bis ;
- Code des pensions civiles et militaires - articles L 27 L28, et L30 ;
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, notamment 45 ;
- Décret n° 86.442 du 14 mars 1986- articles 26 et 32 ;
- Circulaire du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État ;
- Circulaire FP 1 117 et B 2A-37 du 20 mai 1985 relative à la prise en charge par l'administration des frais médicaux et d'hospitalisation occasionnés par des accidents de service survenus à des fonctionnaires ;
- Circulaire FP 1 416 et B 2A-108 du 2 juillet 1981 relative au remboursement des frais d'appareillage de prothèse et de cure occasionnés par les accidents de service survenus à des fonctionnaires ;
- Décret n° 2006-1293 du 20/10/2006 relatif à l'allègement de la procédure relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- Décret n° 2006-79 du 26 janvier 2006 portant diverses mesures sociales applicables aux personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L813.8 du code rural ;
- Note de service SG/SRH n° 2006-1031 du 02/02/2006.

Les maladies contractées en service

Les procédures concernant la maladie professionnelle sont sensiblement identiques à celles de l'accident de service.

La reconnaissance du caractère professionnel

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. L'agent doit apporter la preuve de la matérialité des faits et la preuve qu'il existe un lien de cause à effet entre la maladie présentée et l'activité professionnelle habituellement exercée.

- Les maladies professionnelles – au nombre de 98 – indemnifiables figurent sur des tableaux spécifiques (consultable sur le site de l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité, INRS).
- Les maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime (Décret no 2000-832 du 29 août 2000 concernant la Fonction Publique État).

Les démarches

Restent sensiblement les mêmes que pour l'accident de service.

- Recueil de la demande de l'agent : une lettre et un certificat médical.

C'est au fonctionnaire de faire la demande de reconnaissance et de réparation. Aucun délai n'est opposable pour la prise en compte de cette déclaration, compte tenu des délais d'exposition parfois longs, pour la déclaration de la maladie. Pour que l'origine professionnelle de la maladie soit reconnue, et donc l'indemnisation des séquelles éventuelles, il faudra qu'il y ait eu une exposition professionnelle plus ou moins prolongée au risque de contracter la maladie (alors que pour un accident du travail, il s'agit d'un événement ponctuel).

- Dossier établi par le service de l'agent mentionnant : les conditions de travail depuis son affectation et la description très précise de son activité et des tâches effectuées.
- Convocation de l'agent devant un médecin expert agréé.
- Avis de la commission de réforme obligatoire.

L'attribution d'une Allocation Temporaire d'Invalidité

Versée dès que le taux d'invalidité est supérieur à 0 %.

- Révisée tous les cinq ans.
- Transformée en rente viagère à la radiation des cadres. La rente est une allocation indemnifiant un fonctionnaire de l'invalidité dont il est atteint. La reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie professionnelle entraîne :
 - la révision du taux global d'invalidité afférent à la pension.
 - l'attribution de la rente d'invalidité ou la révision du taux y afférent. Le montant de la rente est, dans le premier cas, égal au produit du traitement servi au retraité au jour du dépôt de sa demande d'indemnisation par le taux d'invalidité

reconnu au titre de la maladie professionnelle. Si le retraité était déjà bénéficiaire d'une rente d'invalidité, l'infirmité correspondant à la maladie professionnelle augmentera le taux initial attribué lors de la première liquidation. Le montant de la rente est alors égal au produit du traitement servi au retraité au jour du dépôt de sa demande d'indemnisation par le nouveau taux d'invalidité recalculé par la CNRACL tenant compte de la maladie professionnelle. ■

CADRE JURIDIQUE. TITULAIRES

- Code des pensions civiles et militaires de retraite et notamment ses articles L.28 et L.31 ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Décret n° 60-1089 du 6 octobre 1960 ;
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 ;
- Décret n° 2002-543 du 18 avril 2002 relatif à certaines procédures de reconnaissance de maladies professionnelles ;
- Circulaire (fonction publique) n° 1711, 34CMS et 2B 9 du 30 janvier 1989 ;
- Circulaire DGS/CMS n° 59-625 du 15 novembre 1999.



Les ouvriers de l'État à travers l'histoire

L'origine des ouvriers de l'État remonte à l'emploi « d'ouvriers militaires » pour la construction de navires destinés à la marine vers 1800. La Royale recrute des charpentiers de marine ou de maison, des scieurs de long, des charrons et des menuisiers.

Dès 1804, elle recrute des tonneliers, des pouliciers et des cordiers. En 1806, les ouvriers militaires ne sont plus soumis au seul régime militaire des ports et arsenaux. Chaque port organise en interne des compagnies.

Napoléon exige un corps capable de partir au premier coup de canon. En 1810, les arsenaux réussissent à exécuter près de 90 % du programme militaire planifié.

En 1936, le volume horaire hebdomadaire de travail est de 40 heures mais on travaille 48 heures et souvent 60 heures.

En 1949, le statut change. Les ouvriers passent sous statut civil avec l'appellation d'ouvrier réglementé. Pour pallier le plan de charge en augmentation, l'État crée un nouveau statut ouvrier : les ouvriers précaires. Ceux-ci sont employés par un patron privé et loués à l'arsenal pour la durée du contrat. Il faudra attendre 1968 pour voir une intégration partielle de ces ouvriers.

À la même époque apparaissent les comités d'entreprise, les mutuelles, puis le régime spécial des ouvriers de l'État, la médecine du travail et la pension d'invalidité.

En 1967, paraît au journal officiel le décret relatif aux salaires des techniciens à statut ouvrier. Le statut des

ouvriers de l'État est le fruit d'une évolution lente avec, pour objectif, de fidéliser la population ouvrière pour assurer la charge de travail dans les arsenaux. A cette époque, on constate un développement important et accéléré de la flotte de la marine avec pour conséquence, le besoin d'une main d'œuvre à demeure (embauche locale) et formée. L'État crée une corporation ouvrière compétente et disponible, dont les qualifications sont encadrées et garanties par un statut protecteur.

Depuis 2008, le gel des embauches, les encouragements aux départ volontaires et les départs naturels ont fortement impacté les effectifs des ouvriers de l'État.

Une reprise, timide certes, préserve pour l'instant le « statut » des ouvrier de l'État au travers du maintien des décrets salariaux et du régime spécial de retraite. La nomenclature ouvrière, véritable fondement des pensions ouvrières, voit, année après année, la liste des métiers se réduire, compte tenu des départs non remplacés des ouvriers. L'extinction naturelle d'un certain nombre de professions semble inéluctable même si une liste non exhaustive de 21 professions ouvrant à l'embauche a été établie par l'administration et validée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), grand ordonnateur financier des ressources humaines de la fonction publique.

Pour FORCE OUVRIÈRE, reprendre et consolider les embauches d'ouvriers de l'État permettra de perpétuer le savoir-faire et les compétences. ■



Calais 1930



Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les terres du Toucan

Sollicités depuis de nombreuses années par les personnels civils de la gendarmerie en poste en Guyane, les secrétaires nationaux adjoints du SNPC/FO, Dominique Lacoste et Eddy Camuzeaux sont partis à leur rencontre. Le but de cette visite était d'apporter à nos collègues toutes les informations nécessaires à leur statut et de connaître les problématiques qu'ils rencontrent localement. Après un rendez-vous avec le général Valentini, commandant le COMGEND de la Guyane, deux réunions ont été tenues à Cayenne, une à destination des personnels administratifs et l'autre pour les personnels techniques. Tous les thèmes ont pu être abordés, tels que l'entretien professionnel, les réformes statutaires, les primes, les mutations, l'avancement, le temps de travail, les heures supplémentaires... Force est de constater qu'il était nécessaire et utile pour ces agents d'avoir accès à toutes ces informations.

La deuxième partie de ce déplacement a mené les secrétaires nationaux à Saint-Laurent du Maroni où une réunion spécifique pour les piroguiers a été organisée. Pierre angulaire de la chaîne judiciaire en gendarmerie, ces personnels ne sont pas reconnus à leur juste valeur au vu de la dangerosité de leur métier. Ce sont ces agents qui guident et conduisent les unités opérationnelles de la gendarmerie sur les rivières et fleuves du territoire, le plus souvent sur des sites à risques. Le statut de berkani auquel nombre d'entre eux appartient, ne leur garantit pas un déroulé de carrière optimal.

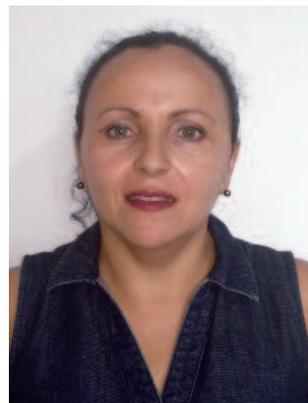
Bien entendu, le SNPC/FO se fera le relais auprès de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale afin de remédier à certaines situations inacceptables.

Pour le SNPC/FO, venir sur place était une priorité afin d'analyser et comprendre les problématiques particulières auxquelles les agents peuvent être confrontés au quotidien dans leur milieu professionnel. Les liens se sont créés, le SNPC/FO continuera à soutenir tous les personnels civils de la Guyane dans leur recherche d'informations et face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

Un grand merci à Mme Syem Enkirche et M. Eric Hedin pour leur disponibilité et leur investissement actuel et futur pour les personnels civils de la Guyane. ■



Eric Hédin délégué du COMGEND Guyane



Syem Enkirche déléguée adjointe COMGEND Guyane

Les secrétaires nationaux, Eddy Camuzeaux et Dominique Lacoste à la rencontre des piroguiers



Réunion des délégué(e)s SNPC/FO/Gendarmerie de la zone Ouest

Ronan Godest, délégué zonal Ouest, a convié le 19 octobre 2017, à l'état-major de la RG Bretagne à Rennes, l'ensemble des représentant(e)s du SNPC/FO/Gendarmerie de la zone Ouest. Cette réunion avait pour but de partager, d'échanger sur différents sujets ou problématiques locales. La question de la convergence des informations, notamment à l'approche des CAPL a été abordée, afin de répondre au mieux à l'attente des agents. Le sujet de la communication au profit des personnels civils a également été évoqué. Cette rencontre met également en lumière la bonne dynamique du SNPC/FO au niveau local. Étaient présents, en partant de la gauche sur la photo, Sabrina Gauvin, Catherine Gruchet et Michelle Bigard



pour le COMSOPGN Le Blanc, Sylvain Capron et Bénédicte Aichoun pour la Haute et Basse Normandie, Laurent Richardot de l'EG de Chateaulin, David Riaudel de la RG Bretagne, Rémy Bossiere, Florent Quemeneur et Tony Giraudeau de la RG Pays de Loire, Pierre Galissot de l'EG de Chateaulin. ■

Calendrier prévisionnel CAPN 2018

AVANCEMENT

CORPS	CAPN
Attachés	Jeudi 27 septembre
Secrétaires administratifs	Mardi 2 octobre
Adjointes administratifs	Jeudi 4 octobre

À ce jour, nous ne connaissons pas les dates des CAPN avancement des personnels techniques.

MOBILITÉ

CORPS	CAPN
Attachés	Mardi 19 juin
Secrétaires administratifs	Jeudi 21 juin
Adjointes administratifs	Mardi 26 juin
Ingénieurs ST	Jeudi 17 mai
Contrôleurs ST	Vendredi 15 juin
Adjointes techniques	Mardi 5 juin
Ingénieurs SIC	Mercredi 23 mai
Techniciens SIC	Vendredi 1 ^{er} juin
Agents SIC	Jeudi 7 juin



Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les réseaux sociaux !

www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie

twitter.com/fogendarmerie

et notre site internet

www.fogendarmerie.fr



ERRATUM : Un erreur de frappe dans le **civilsinFO** #8, à la page 7, spécial RIFSEEP :

Les conditions cumulatives pour bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE sont les suivantes :

- justifier d'une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans ;
- avoir au moins **quatre** ans d'ancienneté dans le corps.

Le départ de notre camarade Alain Mesnier

C'est au 1^{er} octobre que notre camarade Alain Mesnier a quitté le périmètre gendarmerie pour rejoindre celui des préfectures. En effet, Alain a choisi, pour terminer sa brillante carrière, de rejoindre l'île de Futuna pour y exercer la fonction de Chef de la subdivision des travaux publics. Lauréat en juin 1995 du diplôme d'ingénieur du conservatoire national des arts et métiers, Alain a occupé de nombreux postes à responsabilités tant au sein du ministère de la défense qu'à celui de l'intérieur.

Il a exercé successivement les fonctions suivantes :

1980 à 1986 : directeur d'essais à la division essais des armes et systèmes d'armes de l'ETBS, responsable d'essais de conduites de tir équipant les blindés français et étrangers.

1986 à 1992 : adjoint au directeur d'antenne ETBS du polygone d'essais de Captieux.

1992 à 1999 : directeur d'antenne de l'établissement technique de Bourges.

1999 à 2008 : responsable du centre de soutien automobile à la Région de Gendarmerie de Corse à Ajaccio,

2008 à 2017 : ingénieur responsable de la Section Santé, Sécurité au Travail (SSST) à la Région de Gendarmerie de Corse à Ajaccio.

Depuis 2014 : coordonnateur des projets immobiliers, pour la région de gendarmerie de Corse.



Pot de départ le 28 juin 2017 à la DGGN : GDI Michel Labbé, Pascale et Alain Mesnier

En parallèle et ce depuis 2010, Alain occupait les fonctions de secrétaire national adjoint du SNPC/FO, délégué Zonal Sud et délégué pour la région de gendarmerie de Corse. Membre du bureau national du SNPC/FO, il a mené avec conviction et détermination son activité syndicale. Membre titulaire du comité technique de la gendarmerie nationale, il a été un précieux militant, reconnu et respecté de la hiérarchie, dans la défense des intérêts des personnels civils de la gendarmerie. Il a su au fil des ans transmettre, au sein du SNPC/FO, son expérience et son approche du syndicalisme. Le bureau national souhaitait rendre un hommage appuyé et remercier ce camarade, cet ami et en lui souhaitant beaucoup de bonheur dans sa nouvelle vie. Merci Alain ! ■

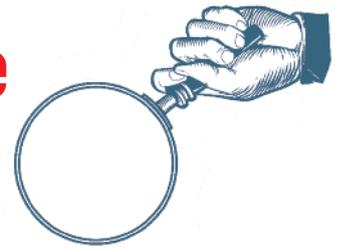
Calendrier des payes 2018



JOUR	DATE	MOIS
lundi	29	janvier
lundi	26	février
mercredi	28	mars
jeudi	26	avril
mardi	29	mai
mercredi	27	juin
vendredi	27	juillet
mercredi	29	août
mercredi	26	septembre
lundi	29	octobre
mercredi	28	novembre
jeudi	20	décembre

Ces dates sont indiquées sous réserve de modifications pouvant intervenir en cours d'année

Section SNPC/FO/Gendarmerie Languedoc Roussillon



Une section locale SNPC/FO/Gendarmerie a été créée à la fin de l'année 2015 à la Région de gendarmerie Languedoc Roussillon (LR). Jocelyne Lopes, déléguée zonale adjointe en assure avec beaucoup de rigueur le développement.

La région LR compte à ce jour un effectif de 80 personnels civils (4 Catégorie A, 15 Catégorie B, 51 Catégorie C et 10 ouvriers de l'État). Avec le dynamisme et la réactivité de Jocelyne Lopes, les personnels civils ont su trouver une personne de confiance. Elle est aussi identifiée et reconnue par

le commandement. En effet, elle a su s'imposer auprès de la hiérarchie grâce à sa démarche constructive et à sa connaissance des dossiers. Les dialogues sociaux avec le commandement et le bureau ressources humaines se sont mis en place progressivement, lui permettant d'entretenir des échanges fructueux en toute confidentialité concernant les problématiques de certains personnels. Elle est systématiquement sollicitée quant il y a des positionnements à définir ou des avis à donner en ce qui concerne les agents. Jocelyne assure régulièrement des permanences sur la région LR pour être au plus près des personnels. Elle tient également à ce que des réunions d'information régulières soient conduites au profit des agents. Depuis le départ d'Alain Mesnier de la région Corse, aidée d'un relais local, elle souhaite mettre en place sur l'île la même dynamique afin d'assurer aux agents la continuité et le suivi des dossiers.

Sa fonction de déléguée zonale adjointe lui a permis de construire et d'établir un dialogue social de qualité avec la DRH du SGAMI-Sud. Jocelyne suit tous les travaux en CAPL par le biais de réunions bilatérales (mobilité et avancement). Elle siège également pour sa catégorie en CAPL Occitanie. ■



Jocelyne Lopes. Déléguée Zonale adjointe en charge de la région Languedoc Roussillon

Dossier médical : comment y avoir accès ?

Tout patient peut accéder directement à son dossier médical, sans avoir à passer par l'intermédiaire d'un médecin. Ce droit, acquis suite aux revendications des associations de patients et inscrit dans la loi depuis mars 2002, est pourtant méconnu. Près de la moitié des Français pense encore, en effet, que l'autorisation d'un médecin est indispensable.



Le patient (et ses ayants droit sous certaines conditions) a la possibilité de prendre directement connaissance de l'ensemble des informations concernant sa santé détenue par des professionnels et établissements de santé. La communication du dossier médical est une obligation pour un établissement et un droit pour l'usager qui en fait la demande. Ce droit devrait toutefois être renforcé, car les établissements ou les médecins qui refuseraient d'accéder à la demande du patient n'encourent aucune sanction.

Qui peut consulter le dossier ? Il peut s'agir du patient lui-même, de son tuteur s'il est sous tutelle, de son médecin s'il l'a choisi comme intermédiaire, de sa personne de confiance, voire d'une personne qu'il a mandatée. Un mineur peut tout à fait consulter son dossier médical, mais il peut aussi désigner son médecin ou son représentant légal pour qu'il le fasse à sa place. S'il ne souhaite pas que ses parents ou tuteurs aient connaissance de certains soins, il peut s'opposer à ce que le médecin leur transmette son dossier. Sous certaines conditions, les ayants droit ont accès au dossier d'une personne décédée (lire l'encadré*).

Comment formuler la demande ? La demande doit être adressée directement au professionnel de santé libéral lorsqu'il s'agit de son médecin traitant, d'un spécialiste vu en ville ou d'un chirurgien-dentiste, ou au responsable de l'établissement de santé quand il s'agit d'informations concernant une hospitalisation. Un appel téléphonique suffit en général pour obtenir son dossier auprès d'un médecin de ville. Pour consulter son dossier médical dans un hôpital, mieux vaut en revanche en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant la ou les dates d'hospitalisation et en joignant une photocopie de sa pièce d'identité.

Et si le patient est décédé ?

L'ayant droit, le concubin ou le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) d'un patient décédé peut avoir accès au dossier médical du défunt, sauf volonté contraire exprimée par ce dernier de son vivant. Seules les informations nécessaires pour connaître les causes de la mort, défendre la mémoire du défunt ou faire valoir des droits seront transmises, car le dossier de la personne décédée n'appartient pas à l'ayant droit.

Celui-ci doit donc toujours indiquer le motif de sa demande d'accès. Tout refus de la part du médecin ou de l'établissement de santé doit être motivé. Si la personne est mineure, ses représentants légaux peuvent accéder à la totalité de son dossier médical :

- sauf si le mineur s'est opposé à ce que certaines informations soient transmises,
- sans avoir à motiver leur demande.

Quel délai ? Quand un patient demande à accéder à son dossier médical, celui-ci doit lui être remis sous huit jours pour les informations datant de moins de cinq ans, sous deux mois pour les informations les plus anciennes.

Combien ça coûte ? La consultation du dossier est gratuite lorsqu'elle a lieu sur place, des frais d'affranchissement et de reproduction peuvent être facturés en cas d'envoi de copie.

Que contiendra ce dossier médical ? Plusieurs documents médicaux sont accessibles : les résultats d'examens, les comptes rendus de consultations, d'interventions, d'explorations ou d'hospitalisations, les protocoles et les prescriptions thérapeutiques (ordonnances), les feuilles de surveillance ou les correspondances entre professionnels de santé.

En revanche, les informations recueillies auprès de tiers n'intervenant pas dans la prise en charge thérapeutique ou concernant, par exemple, un membre de la famille, une assistante sociale, les documents de travail et les notes des professionnels de santé ne contribuant pas à l'élaboration et au suivi du diagnostic et du traitement font exception à ce principe du droit d'accès aux informations de santé et ne seront donc pas communiqués au patient.

Que faire en cas de non-obtention ? En cas de refus ou de retard, vous pouvez effectuer un recours auprès de la commission d'accès des documents administratifs, la CADA, s'il s'agit d'une clinique ou d'un hôpital. S'il s'agit d'un médecin libéral, il faut en référer au conseil de l'ordre de son département.

Catherine Chausseray
Source : www.mutualite.fr



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

www.mutuelle-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

Déborah GOTTARDI

Tél. : 05 34 36 36 72

d.gottardi@mutuelle-umc.fr

Départements 08/10/15/19/21/23/28

48/51/52/58/72/89

Jennaly LO

Tél. : 05 34 36 36 73

j.lo@mutuelle-umc.fr

Départements 02/18/27/36/37/41/45

59/60/61/62/76/80/87

Claude SAVRY

Tél. : 06 75 59 22 21

c.savry@mutuelle-umc.fr

Départements 25/39/54/55

57/67/68/70/88/90

Lydie CHAIEB

Tél. : 06 08 64 15 10

l.chaieb@mutuelle-umc.fr

Départements 01/03/05/07/26/38/42

43/63/69/71/73/74

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

Morgane WECKE

Tél. : 06 86 69 80 81

m.wecke@mutuelle-umc.fr

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

Adèle GOULEDEHI

Tél. : 06 08 68 30 50

a.gouledehi@mutuelle-umc.fr

Départements 01/03/05/07/26/38/42

43/63/69/71/73/74

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. : 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

Fax : 05 34 56 84 62

Cybèle Solidarité

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
Immatriculée au répertoire Sirene 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 Sirene 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