



civilsinFO #13

juin 2021

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



Les piroguiers de la gendarmerie mis à l'honneur

Cher·e·s camarades

L'équipe de rédaction est très heureuse de vous retrouver dans ce nouveau numéro de *CivilsinFO*. Nous souhaitons tout d'abord avoir une pensée particulière pour tous les personnels civils de la gendarmerie qui ont été touchés de près ou de loin par la COVID.

La crise sanitaire que nous subissons depuis plus d'un an n'est pas encore terminée. Le respect des gestes barrières reste la règle afin de protéger ceux qui nous entourent. Cependant, l'espoir que la vie reprenne un cours à peu près normal est envisageable. Nous aspirons toutes et tous à retrouver la vie sociale et professionnelle que nous avons, par la force des choses, mise entre parenthèses le 17 mars 2020. Les nécessaires mesures sanitaires mises en place au sein du Ministère de l'Intérieur nous ont obligés à nous éloigner les uns des autres. Au niveau du SNPC-FO, nous avons tenu à garder un lien avec vous. En effet, que ce soit par le biais de notre messagerie nationale, notre site internet ou sur les réseaux sociaux, il était important pour nous de maintenir, à votre profit, un bon niveau d'information. Vos délégués locaux ont, dans des conditions difficiles, au sein de leur établissement, gardé une proximité avec vous. Durant cette période, le dialogue social ne s'est pas arrêté et, chacune et chacun a également tenu son rôle auprès de la hiérarchie que ce soit au cours des réunions CHSCT, des groupes de travail R13, des recours entretiens professionnels, mais aussi pour tous les travaux liés à l'avancement et à la mobilité.

Sur le plan national, il en a été de même. Le SNPC-FO a échangé avec la DRH-MI ou avec la DGGN sur de nombreux dossiers. La gendarmerie ayant engagé un certain nombre de réformes, le SNPC-FO a continué et continuera à défendre vos intérêts, notamment dans le cadre de la fusion des régions (R13). Notre détermination est sans faille et nous ne nous écarterons pas du mandat que vous nous avez confié lors des dernières élections professionnelles.

Ce treizième numéro de *CivilsinFO*, composé désormais de seize pages, vous présente certaines nouvelles dispositions, déclinaisons des réformes en cours. Au-delà de cette information générale, nous souhaitons dorénavant mettre en exergue des métiers spécifiques tenus par des personnels civils. Dans cette édition, ce sont les piroguiers de la Guyane qui sont à l'honneur. L'idée est de rappeler l'importance que prend notre composante au sein de l'institution. Chaque jour qui passe, les personnels civils, dans leur diversité, démontrent qu'ils jouent un rôle essentiel dans leur mission de soutien aux unités opérationnelles de la gendarmerie.

Sachez que nous avons hâte de vous retrouver sur le terrain à l'occasion de réunions d'information. Ces moments nous manquent terriblement et, dès que cela sera possible, nous viendrons à votre rencontre. Vous êtes notre force et nous vous remercions pour la confiance que vous nous accordez. ■

Bonne lecture !

Laurent Cauquil
SECRÉTAIRE NATIONAL



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

Renvoyer à SNPC/FO Gendarmerie - Centre National d'Entraînement des Forces gendarmerie
Caserne du Général Dupuy, Route du Val-de-l'Isle BP 84-24110 SAINT-ASTIER
Tel : 05 53 02 30 66 - Mail : tresorerie.snpcfo@gmail.com

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	PORTABLE
Fait à	le
	Signature :

CivilsinFO # 13 - juin 2021

CivilsinFO - # 13

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
Comité éditorial : Laurent Cauquil, Jocelyne Lopes, Nathalie Segalen, Jacques Lamarque
Création et réalisation mise en page : www.lorena-magee-graphiste.com // Impression : IOTA Saint-Astier, imp.iota@wanadoo.fr
Commission paritaire : en cours // ISSN : 2267-327X

LDG > Lignes Directrices de Gestion

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pleinement dénaturé les champs de compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP). En effet depuis le 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus consultées sur les sujets liés l'avancement de grade ou de corps ainsi que pour les mobilités. Désormais les CAP traitent uniquement le contentieux (refus de titularisation, licenciement, recours entretien professionnel...). Cependant, en suivant les lignes directives du ministère de l'intérieur, un dialogue social entre les ressources humaines et les organisations syndicales reste instauré. Une charte du dialogue social est également en cours d'élaboration.

L'ensemble de vos représentants SNPC-FO locaux et nationaux continue à suivre et à défendre vos dossiers (établissement, SGAMI, DGGN et DRH-MININT) jusqu'à la parution des téléx.

CATEGORIE A (corps administratif) : CONDITIONS STATUTAIRES APPLICABLES POUR L'AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE A

GRADE D'AVANCEMENT

(Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État)

(Décret n° 2005-1304 du 19 octobre 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur)

	ATTACHE D'ADMINISTRATION	ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	INGÉNIEUR		INGÉNIEUR PRINCIPAL
AGENTS PROMOUVABLES	Fonctionnaires de catégorie B ou de même niveau	Attachés d'administration	Contrôleur des services techniques	Ingénieur provisoire	Ingénieur
CONDITIONS D'AVANCEMENT	9 ans au moins de services publics dont 5 ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par le décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994. Art. 12-1 du décret n° 2011-1317	Avoir atteint au moins le 8 ^e échelon et 7 ans au moins de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau. Art. 20 du décret n° 2011-1317	Âgés de 40 ans au moins au 1 ^{er} janvier de l'année de nomination et comptant, à cette date, au moins 9 ans de services effectifs dans leur corps.	Ayant atteint depuis au moins 1 an le 5 ^e échelon de leur grade et justifiant de 6 ans et 6 mois de services effectifs en qualité d'ingénieur des services techniques.	Ayant atteint au moins le 5 ^e échelon de ce grade et justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans cet échelon.

NB En application de l'arrêt n° 87692 du 2 décembre 1991 du Conseil d'état la date de vocation s'apprécie jusqu'au 31 décembre 2022 inclus pour l'inscription des agents concernés au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020. A cet égard un agent qui remplit la durée minimale exigée des services effectifs le 31 décembre 2020 a vocation à être inscrit au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020 même s'il ne pourra bénéficier de son avancement qu'à compter du 1^{er} janvier 2021.

CATEGORIE B (corps administratif et technique) : CONDITIONS STATUTAIRES APPLICABLES POUR L'AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE B

(Décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié par les décrets n°2014-75, n°2014-75 du 29 janvier 2014 et n° 2016-581 du 11 mai 2016)

GRADE D'AVANCEMENT	GRADE DE L'AGENT	ECHOLON-ANCIENNETE
- SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE - CONTRÔLEUR DE CLASSE NORMALE	Fonctionnaire de catégorie C ou de même niveau	Justifier de 9 années de services publics.
- SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE - CONTRÔLEUR DE CLASSE SUPÉRIEURE	Classe normale ou assimilé	1 an dans le 6 ^e échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE - CONTRÔLEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	Classe supérieure ou grade assimilé	1 an dans le 6 ^e échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

NB En application de l'arrêt n° 87692 du 2 décembre 1991 du Conseil d'état la date de vocation s'apprécie jusqu'au 31 décembre 2022 inclus pour l'inscription des agents concernés au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020. A cet égard un agent qui remplit la durée minimale exigée des services effectifs le 31 décembre 2020 a vocation à être inscrit au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020 même s'il ne pourra bénéficier de son avancement qu'à compter du 1^{er} janvier 2021.

CATEGORIE C (corps administratif et technique) : CONDITIONS STATUTAIRES APPLICABLES POUR L'AVANCEMENT AU CHOIX EN CATEGORIE C. (Décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières.)

Critères de vocations au grade d'ADAP2 ou d'ADTP2(C2)

GRADE	ÉCHELON	SERVICES EFFECTIFS
- Adjoints administratifs - Adjoints techniques - (C1)	5 ^e échelon	5 ans de services effectifs dans le grade d'ADA ↓ Totalité des services accomplis à compter de la date de nomination au grade d'ADA2 ou ADT2 (y compris année de stage) Article 5 du décret du 3 août 2016.

Critères de vocations au grade d'ADAP1 ou d'ADTP1 (C3)

GRADE	ÉCHELON	SERVICES EFFECTIFS
- Adjoints administratifs principaux de 2 ^e classe - Adjoints techniques principaux de 2 ^e classe - (C1)	1 an d'ancienneté dans le 4 ^e échelon	5 ans de services effectifs dans le grade d'ADAP2 ou ADTP2 ↓ Totalité des services accomplis dans les anciens grades d'ADA1 et d'ADAP2 ou d'ADT1 et d'ADTP2 (y compris année de stage)

NB : En application de l'arrêt n° 87692 du 2 décembre 1991 du Conseil d'état la date de vocation s'apprécie jusqu'au 31 décembre 2022 inclus pour l'inscription des agents concernés au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020. A cet égard un agent qui remplit la durée minimale exigée des services effectifs le 31 décembre 2020 a vocation à être inscrit au tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020 même s'il ne pourra bénéficier de son avancement qu'à compter du 1^{er} janvier 2021.

ATTENTION : pour les agents appartenant au grade d'ADAP2 avant le 01/01/2017, prendre en compte le temps passé avant le 01/01/2017 dans le grade d'ADAP2 mais aussi le temps passé dans le grade d'ADA1 (article 5 du décret du 03 août 2016).

Grilles indiciaires

au 1^{er} janvier 2021

Valeur du point au 1^{er} février 2017 : **4 6860 €**

ÉCHELON	DURÉE DE L'ÉCHELON	INDICE majoré	TRAITEMENT brut mensuel
---------	--------------------	---------------	-------------------------

ÉCHELON	DURÉE DE L'ÉCHELON	INDICE majoré	TRAITEMENT brut mensuel
---------	--------------------	---------------	-------------------------

Catégorie C

> ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES GRADE C1			
12 ^e échelon		382	1 790,06 €
11 ^e échelon	4 ans	372	1 743,20 €
10 ^e échelon	3 ans	363	1 701,03 €
9 ^e échelon	3 ans	354	1 658,85 €
8 ^e échelon	2 ans	348	1 630,74 €
7 ^e échelon	2 ans	342	1 602,62 €
6 ^e échelon	2 ans	337	1 579,19 €
5 ^e échelon	2 ans	335	1 569,82 €
4 ^e échelon	2 ans	333	1 560,45 €
3 ^e échelon	2 ans	332	1 555,76 €
2 ^e échelon	2 ans	331	1 551,07 €
1 ^{er} échelon	1 an	330	1 546,39 €

> ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES 2 ^{ème} CLASSE GRADE C2			
12 ^e échelon		420	1 968,13 €
11 ^e échelon	4 ans	412	1 930,64 €
10 ^e échelon	3 ans	404	1 893,15 €
9 ^e échelon	3 ans	392	1 836,92 €
8 ^e échelon	2 ans	380	1 780,69 €
7 ^e échelon	2 ans	365	1 710,40 €
6 ^e échelon	2 ans	354	1 658,85 €
5 ^e échelon	2 ans	346	1 621,35 €
4 ^e échelon	2 ans	338	1 583,88 €
3 ^e échelon	2 ans	336	1 574,50 €
2 ^e échelon	2 ans	334	1 565,13 €
1 ^{er} échelon	1 an	332	1 555,76 €

> ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES PRINCIPAUX 1 ^{ère} CLASSE GRADE C3			
10 ^e échelon		473	2 216,49 €
9 ^e échelon	3 ans	450	2 108,71 €
8 ^e échelon	3 ans	430	2 014,99 €
7 ^e échelon	3 ans	415	1 944,70 €
6 ^e échelon	2 ans	403	1 888,47 €
5 ^e échelon	2 ans	393	1 841,61 €
4 ^e échelon	2 ans	380	1 780,69 €
3 ^e échelon	2 ans	368	1 724,46 €
2 ^e échelon	1 an	358	1 677,60 €
1 ^{er} échelon	1 an	350	1 640,11 €

> AGENTS PRINCIPAUX DES SERVICES TECHNIQUES DE 1 ^{ème} CATÉGORIE (EMPLOI FONCTIONNEL)			
7 ^e échelon		489	2 291,47 €
6 ^e échelon	3 ans et 6 mois	465	2 179,00 €
5 ^e échelon	3 ans	443	2 075,91 €
4 ^e échelon	3 ans	423	1 982,19 €
3 ^e échelon	2 ans et 6 mois	399	1 869,72 €
2 ^e échelon	2 ans et 6 mois	379	1 776,00 €
1 ^{er} échelon	2 ans	357	1 672,91 €

> AGENTS PRINCIPAUX DES SERVICES TECHNIQUES DE 2 ^{ème} CATÉGORIE (EMPLOI FONCTIONNEL)			
6 ^e échelon		463	2 169,63 €
5 ^e échelon	3 ans et 6 mois	439	2 057,17 €
4 ^e échelon	3 ans	418	1 958,76 €
3 ^e échelon	2 ans et 6 mois	395	1 850,98 €
2 ^e échelon	2 ans et 6 mois	378	1 771,32 €
1 ^{er} échelon	2 ans et 6 mois	357	1 672,91 €

Catégorie B

> SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE / CONTRÔLEURS DE CLASSE NORMALE			
13 ^e échelon		503	2 357,07 €
12 ^e échelon	4 ans	477	2 235,23 €
11 ^e échelon	3 ans	457	2 141,51 €
10 ^e échelon	3 ans	441	2 066,54 €
9 ^e échelon	3 ans	431	2 019,68 €
8 ^e échelon	3 ans	415	1 944,70 €
7 ^e échelon	2 ans	396	1 855,67 €
6 ^e échelon	2 ans	381	1 785,38 €
5 ^e échelon	2 ans	369	1 729,14 €
4 ^e échelon	2 ans	361	1 691,66 €
3 ^e échelon	2 ans	355	1 663,54 €
2 ^e échelon	2 ans	349	1 635,42 €
1 ^{er} échelon	2 ans	343	1 607,31 €

> SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE SUPÉRIEURE / CONTRÔLEURS DE CLASSE SUPÉRIEURE			
13 ^e échelon		534	2 502,34 €
12 ^e échelon	4 ans	504	2 361,76 €
11 ^e échelon	3 ans	480	2 249,29 €
10 ^e échelon	3 ans	461	2 160,26 €
9 ^e échelon	3 ans	452	2 118,08 €
8 ^e échelon	3 ans	436	2 043,11 €
7 ^e échelon	2 ans	416	1 949,39 €
6 ^e échelon	2 ans	401	1 879,10 €
5 ^e échelon	2 ans	390	1 827,55 €
4 ^e échelon	2 ans	379	1 776,00 €
3 ^e échelon	2 ans	369	1 729,14 €
2 ^e échelon	2 ans	362	1 696,34 €
1 ^{er} échelon	2 ans	356	1 668,23 €

> SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE / CONTRÔLEURS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE			
11 ^e échelon		587	2 750,70 €
10 ^e échelon	3 ans	569	2 666,35 €
9 ^e échelon	3 ans	551	2 582,00 €
8 ^e échelon	3 ans	534	2 502,34 €
7 ^e échelon	3 ans	508	2 380,50 €
6 ^e échelon	3 ans	484	2 268,04 €
5 ^e échelon	2 ans	465	2 179,00 €
4 ^e échelon	2 ans	441	2 066,54 €
3 ^e échelon	2 ans	419	1 963,44 €
2 ^e échelon	2 ans	404	1 893,15 €
1 ^{er} échelon	1 an	392	1 836,92 €

Catégorie A

> ATTACHÉS D'ADMINISTRATION			
11 ^e échelon		673	3 153,69 €
10 ^e échelon	4 ans	640	2 999,06 €
9 ^e échelon	3 ans	605	2 835,05 €
8 ^e échelon	3 ans	575	2 694,46 €
7 ^e échelon	3 ans	545	2 553,88 €
6 ^e échelon	3 ans	513	2 403,93 €
5 ^e échelon	2 ans et 6 mois	480	2 249,29 €
4 ^e échelon	2 ans	450	2 108,71 €
3 ^e échelon	2 ans	430	2 014,99 €
2 ^e échelon	2 ans	410	1 921,27 €
1 ^{er} échelon	1 an et 6 mois	390	1 827,55 €

> ATTACHÉS PRINCIPAUX D'ADMINISTRATION			
10 ^e échelon		821	3 847,23 €
9 ^e échelon	3 ans	806	3 776,94 €
8 ^e échelon	3 ans	768	3 598,87 €
7 ^e échelon	2 ans et 6 mois	730	3 420,80 €
6 ^e échelon	2 ans et 6 mois	690	3 233,36 €
5 ^e échelon	2 ans	650	3 045,92 €
4 ^e échelon	2 ans	605	2 835,05 €
3 ^e échelon	2 ans	575	2 694,46 €
2 ^e échelon	2 ans	535	2 507,02 €
1 ^{er} échelon	2 ans	500	2 343,01 €

> ATTACHÉS D'ADMINISTRATION HORS-CLASSE (GRAF)			
Échelon spécial	1 an	A3	4 512,64 €
	1 an	A2	4 292,40 €
	1 an	A1	4 128,39 €
6 ^e échelon	(3 ans)	830	3 889,40 €
5 ^e échelon	3 ans	806	3 776,94 €
4 ^e échelon	2 ans et 6 mois	768	3 598,87 €
3 ^e échelon	2 ans	730	3 420,80 €
2 ^e échelon	2 ans	695	3 256,79 €
1 ^{er} échelon	2 ans	655	3 069,35 €

> INGÉNIEURS DES SERVICES TECHNIQUES			
10 ^e échelon		673	3 153,69 €
9 ^e échelon	3 ans	637	2 985,00 €
8 ^e échelon	3 ans	610	2 858,48 €
7 ^e échelon	3 ans	578	2 708,52 €
6 ^e échelon	3 ans	540	2 530,45 €
5 ^e échelon	2 ans et 6 mois	513	2 403,93 €
4 ^e échelon	2 ans	478	2 239,92 €
3 ^e échelon	2 ans	445	2 085,28 €
2 ^e échelon	2 ans	419	1 963,44 €
1 ^{er} échelon	1 an et 6 mois	390	1 827,55 €

INGÉNIEURS PRINCIPAUX DES SERVICES TECHNIQUES			
9 ^e échelon		821	3 847,23 €
8 ^e échelon	3 ans	806	3 776,94 €
7 ^e échelon	3 ans	768	3 598,87 €
6 ^e échelon	3 ans	730	3 420,80 €
5 ^e échelon	3 ans	685	3 209,93 €
4 ^e échelon	2 ans et 6 mois	650	3 045,92 €
3 ^e échelon	2 ans et 6 mois	597	2 797,56 €
2 ^e échelon	2 ans	555	2 600,74 €
1 ^{er} échelon	2 ans	519	2 432,05 €

> INGÉNIEURS HORS-CLASSE DES SERVICES TECHNIQUES (GRAF)			
Échelon spécial	1 an	A3	4 512,64 €
	1 an	A2	4 292,40 €
	1 an	A1	4 128,39 €
5 ^e échelon	3 ans	830	3 889,40 €
4 ^e échelon	3 ans	806	3 776,94 €
3 ^e échelon	2 ans et 6 mois	768	3 598,87 €
2 ^e échelon	2 ans	730	3 420,80 €
1 ^{er} échelon	2 ans	695	3 256,79 €



Piroguiers de la gendarmerie en Guyane

Un métier difficile, dangereux et essentiel à la mission de notre institution

La gendarmerie de Guyane a la particularité d'avoir dans ses rangs des piroguiers, ces hommes du fleuve, actuellement au nombre de 22 :

Statut civil : **5** ouvriers de l'État et **7** Berkanis
Statut militaire : **3** GAV et **7** CSTAGN

La politique de la gendarmerie est de ne plus recruter de personnels civils pour remplir cette mission. Les recrutements se font essentiellement sous le statut de gendarme adjoint volontaire, emploi particulier (GAVEP). Les piroguiers sont répartis au sein des brigades sur l'ensemble du département de la Guyane. Ils sont recrutés localement, principalement pour leur parfaite connaissance du terrain. Ils sont experts de la navigation sur les fleuves et rivières de Guyane. Ils ont une excellente lecture des cours d'eau, des passages de sauts et des rapides. Ce sont des spécialistes de la forêt, de la faune et de la flore. Ils servent de référence et font office d'instructeurs dans ces domaines au profit de la gendarmerie.

Leurs missions consistent également, aux côtés des gendarmes, en qualité de pisteurs, à rechercher des personnes disparues en forêt. Ils servent souvent d'interprètes grâce à leur connaissance des multiples langues vernaculaires du

territoire mais aussi des us et coutumes locaux. Ils sont compétents dans le domaine de la pêche et de la chasse et améliorent très souvent l'ordinaire des missions de longue durée.

Leur rôle consiste à conduire les gendarmes d'un point à un autre sur la rivière mais aussi à les renseigner sur ce qu'il s'y passe. Ils sont la majeure partie de leur temps sur l'eau et, bien souvent, y vivent. Leur analyse et leur sens de l'observation, s'agissant par exemple de la turbidité de l'eau, permettent de détecter et de localiser rapidement un site d'orpaillage clandestin organisé quelque part en amont.

À la différence des piroguiers en fonction au sein d'autres forces armées de Guyane (RIMA et Légion), qui ne font principalement que du transport, les piroguiers de la gendarmerie participent à l'ensemble des missions des brigades au sein desquelles ils sont affectés. La surveillance générale, les interpellations, les interventions sur accidents, la récupération des personnes noyées, le contrôle des embarcations et l'arraisonnement des pirogues, que ce soit pour l'orpaillage clandestin ou pour des opérations de police judiciaire. Ils interviennent avec les forces de gendarmerie sur le terrain de jour comme de nuit.



Conformément à leur charte, les piroguiers sont autorisés à utiliser leurs armes de chasse afin d'améliorer l'alimentation du détachement. Confrontés à la dangerosité de leur emploi et quel que soit leur statut ils doivent faire face et être en mesure d'utiliser, si nécessaire, un moyen adapté au contexte d'insécurité, sur et aux abords du fleuve. Les piroguiers à statut militaire sont soumis à la formation continue relative à l'emploi et à l'usage des armes en gendarmerie. Les piroguiers à statut civil sont autorisés à utiliser leurs armes de chasse en situation de légitime défense pour eux-mêmes ou autrui (art 122-5 du code pénal). Dans ce cadre, ils bénéficient d'une formation à la légitime défense et sur les précautions à respecter dans l'emploi d'une arme à bord d'une pirogue. Ils sont obligatoirement équipés d'un Gilet Pare Balles à flottaison positive et d'un GPB individuel. Ce statut est régi à la fois par la Charte des piroguiers (document des forces armées en Guyane) et par le règlement intérieur du COMGEND Guyane.

Être piroguier, c'est savoir faire face aux éléments (soleil, pluies torrentielles...) et les postures de travail sont épuisantes. Souvent debout et en équilibre, ils souffrent énormément du dos, des yeux et de l'ouïe. Les piqûres d'insectes (moustiques, taons, guêpes, scorpions...) sont courantes. Ils sont également confrontés aux maladies liées directement au milieu forestier équatorial (paludisme, dengue, leishmaniose, parasitose, morsure de chauve souris vampire).

Les menaces de la part des orpailleurs clandestins, dont ils ont été plusieurs fois la cible, sont fréquentes. En effet, ces derniers voient les piroguiers comme des agents de renseignement de la gendarmerie.

L'administration a mis de nombreuses années pour prendre en considération cette profession spécifique. Cependant, depuis quelques mois, le commandement de la Guyane est beaucoup plus à l'écoute de sa problématique. Un référent piroguier a été nommé auprès du COMGEND. En 2020 le COMGEND de Guyane a ordonné la création d'un groupe de travail relatif aux piroguiers afin d'examiner tous les volets de la fonction avec, pour objectif, que cela débouche sur une amélioration des conditions de travail et une réorganisation de leur emploi.



Malheureusement, pour le SNPC-FO-Gendarmerie, le résultat obtenu n'a pas été à la hauteur des espérances...

C'est une profession dangereuse et extrêmement fatigante. Ceux qui l'exercent le font avec passion et sont fiers de servir l'État au sein de notre institution. Certains reconnaissent clairement qu'en vieillissant, ils ont de plus en plus de mal et accusent le coup de cette fatigue accumulée tout au long des années passées sur les cours d'eau en milieu particulièrement hostile.

Les collègues piroguiers qui ont la chance d'avoir été embauchés sous le statut d'ouvrier de l'État, gagnent un salaire correct et peuvent opter pour des travaux insalubres leur permettant de prétendre partir plus tôt à la retraite. En revanche, pour ceux qui sont sous le statut dit Berkani, les perspectives sont totalement différentes. Au regard des risques encourus et des conditions de travail, ils ne sont pas payés à la hauteur de leur engagement au profit de la gendarmerie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie portera ce dossier dans les prochains mois auprès de la DGGN pour que ces « oubliés » soient enfin reconnus ! *CivilsinFO* adresse un salut fraternel à l'ensemble des personnels civils du COMGEND de Guyane. ■



RUPTURE CONVENTIONNELLE

Mise en œuvre au sein de la GN

La loi dite de Transformation de la fonction publique a créé de manière expérimentale, pour 6 ans, un dispositif de rupture conventionnelle qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020, et qui a d'ores et déjà entraîné un certain nombre de demandes d'agents dans tous les périmètres du ministère et notamment au sein de la gendarmerie nationale. La rupture conventionnelle est compensée par une indemnité spécifique, qui ne peut être inférieure à un montant variant selon l'ancienneté de l'agent et ne peut excéder un maximum de 24 mois de rémunération brute annuelle, et ouvre au bénéfice des allocations chômage (ARE : allocations de retour à l'emploi).

1. La mise en œuvre du dispositif

Le dispositif est encadré par le **décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019** relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et le **décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019** relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique, et complété par l'arrêté du **6 février 2020** fixant les

modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le **décret n°2019-1593**. Le cadre de la mise en œuvre au ministère de l'intérieur est fixé par la circulaire du **15 décembre 2020**.

2. L'intérêt de la mise en œuvre du dispositif

Le dispositif vise à favoriser la mobilité et à accompagner les transitions professionnelles des agents publics, et de façon plus générale à favoriser la mixité des carrières publiques et privées. Au delà de cet objectif, ce dispositif devrait permettre en pratique de solutionner des situations crispées (sclérosées), de désamorcer des situations conflictuelles ou d'éviter de longs contentieux.

3. Le déroulement de la procédure

La procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration : le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

PHASE 1 L'entretien préalable avec l'agent relève du chef de service de l'agent (CFA ou directeur d'administration centrale), en lien avec le BGP de la FA ou le BPCiv pour l'administration centrale. Lors du 1er entretien, à la demande de l'agent, sont communiqués les montants plafond et plancher de l'indemnité de rupture conventionnelle.

PHASE 2 Le dossier de demande, comportant la demande de l'agent, les comptes-rendus des entretiens et l'avis argumenté du CFA (ou directeur d'administration centrale) sur la validation du principe de la rupture conventionnelle est transmis au BPCiv (DGGN).

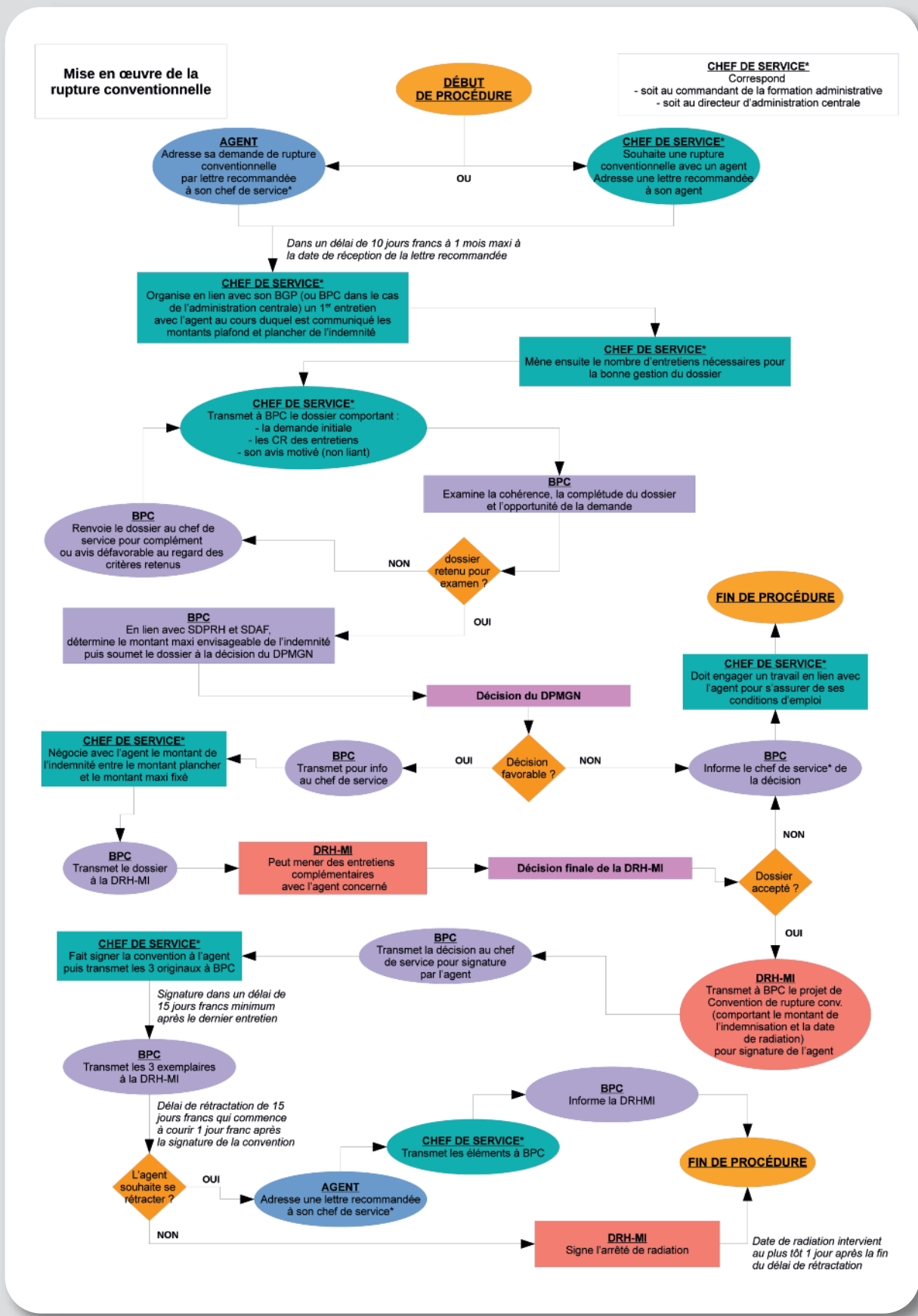
PHASE 3 La **détermination du montant de l'indemnité envisagé** est soumise à la validation du responsable de programme budgétaire. Ce montant est à négocier dans la marge du montant plafond et du montant plancher, calculé sur différentes tranches en fonction de l'ancienneté (cf. décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019). Le montant plafond est fixé à un mois de rémunération brute par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois maximum. **La décision de validation ou de refus revient au DPMGN** qui en informe le chef de service et l'agent.

PHASE 4 En cas de validation du RPROG, **le dossier de demande de l'agent, comportant une proposition de montant d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, est transmis au bureau de gestion du corps de l'agent demandeur de la DRH. Celui-ci peut organiser un nouvel entretien avec l'agent.**

PHASE 5 La décision finale revient à la DRH. Le BPCiv informe le chef de service de l'agent des suites données à la demande. La décision favorable se matérialise par la signature de la convention de rupture conventionnelle entre l'agent et la DRH, qui définit la date de fin de fonction, fixe le montant de l'ISRC et précise la date de fin du délai de rétractation.

Un arrêté de radiation des cadres est pris à l'issue du délai de rétractation de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention. **Les agents peuvent être assistés par un représentant syndical pour les accompagner durant toute la procédure.**

En cas de refus final, il conviendra de mettre en place, en lien avec la mission projets professionnels de la DRH MI, un plan d'accompagnement de l'agent pour lui donner de nouvelles perspectives au sein de la GN. Ce plan associera le BGP de la FA concernée (ou BPCiv de la DGGN) et le conseiller mobilité carrière territorialement compétent





LA COMMUNICATION Notre force !

Tout au long de l'année vous pouvez suivre l'actualité syndicale de différentes manières. Nous sommes présents sur les réseaux sociaux et notre réactivité et notre communication sont notre force.

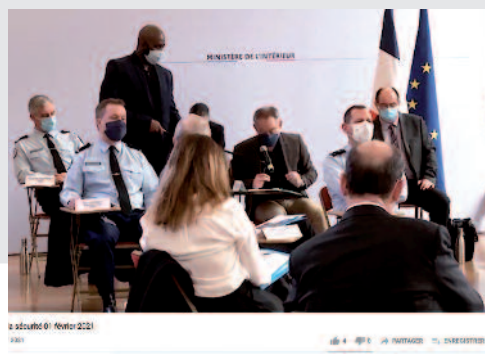


LISTES DE DIFFUSIONS NATIONALES DE MESSAGERIE
Contactez vos délégués régionaux pour recevoir nos informations

Notre nouveau **site internet** : <http://www.fogendarmerie.fr/>



Notre nouvelle page **Youtube** : <https://www.youtube.com/channel/UCPG6y1MoL9BVAD0hWAeMeaw>
L'entretien professionnel, la mobilité, le Beauvau de la sécurité, etc...



Nos réseaux sociaux **Facebook** (SNPC-FO Gendarmerie) et **Twitter** (SNPC-FO Gendarmerie)

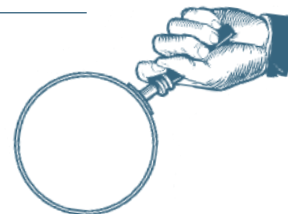


Sans oublier notre journal **civilsinFO**





Commandement de la Gendarmerie de La Réunion



La Gendarmerie de La Réunion commandée par le Général Pierre Poty, est placée sous l'autorité directe du Commandement de la Gendarmerie d'Outre-Mer (CGOM). Le COMGEND de La Réunion compte 34 personnels civils (2 CAT A, 4 CAT B et 29 CAT C) répartis sur deux entités (Sainte-Clotilde et Vérines).

Cet effectif est en constante croissance grâce aux transformations de poste opérées depuis ces dernières années. Des postes à responsabilités ont été ouverts aux personnels civils. Ils sont administratifs ou techniques et occupent des emplois allant de la plomberie, la mécanique, la ferronnerie, jusqu'à des fonctions administratives budgétaires, RH... Cette montée en puissance de notre composante atteste d'une réelle reconnaissance et de l'importance des personnels civils dans le dispositif au profit du soutien opérationnel des unités.

Afin d'accompagner les agents dans leur carrière ainsi que dans l'amélioration de leurs conditions de travail, la section SNPC-FO conduite par David Adouritz et Alexandre Vienne a réussi à instaurer deux rendez-vous annuels avec le commandant du COMGEND. En cas de problème grave, la porte de ce dernier reste évidemment toujours ouverte. Un rendez-vous trimestriel a également été mis en place avec le chef d'état-major pour échanger dans le cadre du dialogue social. Toujours à la demande du SNPC-FO, un référent dialogue social a été

désigné. Cet interlocuteur privilégié permet de gérer des questions de gestion courante.

En 2020 le COMGENDRE a reçu la visite du GCA Bruno Jockers, Major général et du GDI Jean-Marc Descoux, CGOM. Ce fut l'occasion pour les représentants de la section SNPC/FO d'échanger sur de nombreux sujets et de mettre en avant certaines problématiques. Cette rencontre témoigne de la reconnaissance du travail réalisé localement depuis de nombreuses années, toujours dans un esprit constructif et déterminé. Elle est aussi la preuve que le SNPC-FO-Gendarmerie est le syndicat incontournable. ■



David Adouritz et Alexandre Vienne, représentants SNPC-FO-Gendarmerie COMGENDRE.



David Adouritz et Alexandre Vienne, représentants SNPC-FO-Gendarmerie COMGENDRE.



Visite MG, CGOM en 2020. GCA Bruno Jockers (MG DGGN), Alexandre Vienne, David Adouritz, GDI Jean-Marc Descoux (CGOM) et GBR Pierre Poty (COMGENDRE).

Réorganisation territoriale de la gendarmerie : R13

La Direction Générale de la Gendarmerie Nationale a décidé de structurer son commandement territorial autour de 13 régions, avec un rôle accru pour les commandants de région "zone" dans le domaine opérationnel. La gendarmerie passe de 22 à 13 formations administratives. Avec cette réforme, la gendarmerie se met en cohérence avec le nouveau format des régions administratives comme l'a déjà fait l'ensemble des administrations de l'État.

La réorganisation R13 implique de conduire une manœuvre de gestion de grande ampleur, qui doit organiser la montée en puissance des fonctions opérationnelles zonales tout en garantissant le bon fonctionnement opérationnel et administratif du quotidien de l'ensemble des régions. La mise en place de cette réorganisation s'étend de janvier 2021 à l'été 2022.

Les représentants locaux du SNPC-FO ont participé aux différents groupes de travail créés au sein des régions impactées. Afin de limiter « la casse » et l'impact RH, ils ont été force de proposition. Leurs interventions ont permis, très certainement, de réduire au maximum les mobilités entraînées par la réorganisation territoriale. Leur but a été de préserver l'équilibre dans les bassins d'emploi présentant une moindre volumétrie. Le principe de poly-résidentialité a été acté pour mettre en place des services délocalisés de l'état-major des FA-R13.

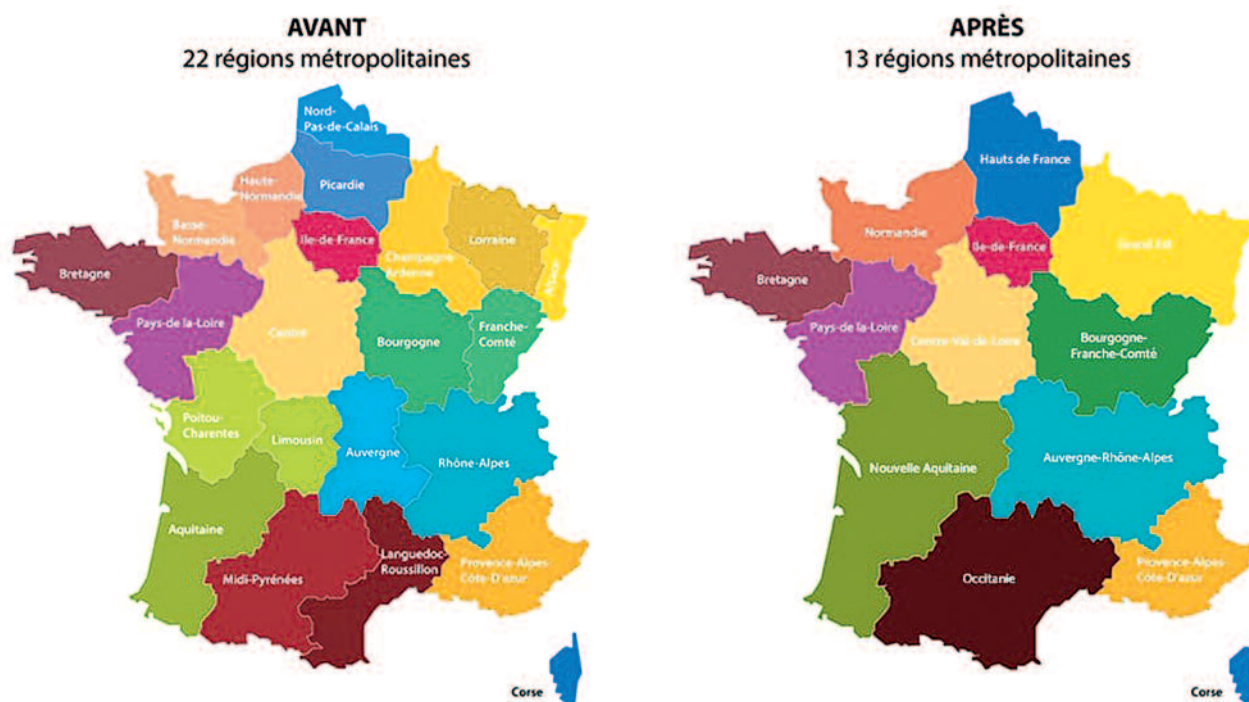
Pour les collègues touchés par les restructurations, l'heure est désormais à l'accompagnement RH. La DGGN a promis un accompagnement de qualité. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants locaux en cas de problème. Dans ce contexte, il est important que vous soyez soutenus et aidés.

Des mesures indemnitaires d'accompagnement sont mises en place, conditionnées à la prise d'un arrêté ministériel (cf. décret n° 2019-138 du 26 février 2019 et guide DGAFP sur les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État).

**À la demande
du SNPC-FO-Gendarmerie,
les droits sont ouverts
sur une période de 3 ans**

**du 1^{er} mars 2021
au 29 février 2024**

**ce qui permet d'ouvrir
le bénéfice de
ces dispositions
aux agents restructurés
étant partis en mobilité
dès le mois de mars.**



La Prime de Restructuration de Service (PRS) et l'Allocation d'Aide à la Mobilité du Conjoint (AAMC)

(Cf. décret n° 2008-366 du 17.04.2008 + arrêté du 26.02.2019)

Montant maximum de la PRS : 30 000€ / Montant de l'AAMC fixé forfaitairement à 7 000€.

LA PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE (PRS)

En cas de changement de résidence administrative. Composée de 2 parts cumulables.

En fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative :

Moins de 10 kms Si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté	1 250 €
Entre 10 et 19 kms	2 500 €
Entre 20 et 29 kms	5 000 €
Entre 30 et 39 kms	7 500 €
Entre 40 et 79 kms Majoration si au moins un enfant à charge, et pas de changement de résidence familiale	9 000 € + 3 000 €
Entre 80 et 149 kms Majoration si au moins un enfant à charge, et pas de changement de résidence familiale	12 000 € + 3 000 €
À partir de 150 kms	15 000 €

En fonction de la situation personnelle de l'agent, mobilité géographique de l'agent :

Avec changement de résidence familiale, si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10 000 €
Avec prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	12 500 €
Avec changement de résidence familiale, si l'agent a un ou plusieurs enfant(s) à charge	15 000 €

Cas de 2 agents (mariés ou pacsés) concernés par la même opération de restructuration : chacun peut percevoir la part attribuée au titre du changement de résidence administrative.

En revanche, seul un des deux percevra la part attribuée au titre du changement de résidence familiale.

Conditions d'éligibilité : appartenir au service identifié dans l'arrêté ministériel qualifiant l'opération de restructuration de service et ouvrant droit au bénéfice de la PRS.

L'arrêté déterminera **la date d'ouverture et de fermeture du droit à la PRS** afin de permettre aux agents mutés en amont de la restructuration effective de leur service de bénéficier de la PRS de manière rétroactive à la publication de l'arrêté.

Obligation : Les bénéficiaires sont tenus de rester au moins 12 mois dans le poste dans lequel ils ont été nommés (sauf exceptions, notamment en cas de promotion de grade ou de corps). A défaut, les sommes perçues devront être remboursées. Lorsqu'ils quittent ces fonctions par suite d'une radiation des cadres, ce remboursement a lieu à due proportion du temps passé dans ces fonctions.

L'AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT (AAMC)

Peut s'ajouter à la PRS le versement d'AAMC pour l'agent dont la mutation oblige le conjoint à démissionner de son emploi pour le suivre, au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 1 an après ce déplacement (7 000€).

Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)
(Cf. décret n° 2014-507 du 19.05.2014).

A vocation à compenser pendant 3 ans (renouvelable 1 fois) la différence éventuelle entre la rémunération brute annuelle (traitement et NBI) perçue dans l'emploi d'origine pendant les 12 mois précédant le changement d'affectation, et la rémunération brute annuelle de l'emploi d'accueil. Le CIA est cumulable avec la PRS et l'AAMC.

L'indemnité pour changement de résidence

(Cf. décret n°90-437 du 28 mai 1990, art.18).

Majoration de 20 % de l'indemnité pour changement de résidence en cas de mutation d'office prononcée à la suite de la suppression, du transfert géographique, de la transformation de l'emploi occupé.

L'indemnité de départ volontaire (IDV)

(Cf. décret n°2008-368 du 17.04.2008 et arrêté du 26.02.2019 + décret n°2009-83 du 21.01.2009).

Peut être octroyée à l'agent qui souhaite démissionner de la fonction publique si son poste fait l'objet d'une restructuration ou s'il est supprimé dans le cadre d'une restructuration.

Conditions : Être à plus de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de la demande de démission, le cachet de la poste faisant foi.

Préalablement à la demande de démission, il appartient à l'agent d'adresser une demande d'attribution de l'IDV pour restructuration. Ce n'est qu'en cas d'avis favorable que l'agent transmettra sa demande de démission. L'administration est tenue de répondre à la demande dans un délai de 2 mois, l'absence de réponse de l'administration valant refus.

Le montant de l'IDV est égal à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année précédent celle de démission, multiplié par le nombre d'années complètes de service effectif dans l'administration, dans la limite de 24 fois 1/12^e.

Les agents en disponibilité, en congé parental ou en congé non rémunéré ne peuvent pas bénéficier de l'IDV pour restructuration de service.

L'agent percevra en outre les allocations chômage s'il remplit les conditions pour en bénéficier.

Obligations de l'agent démissionnaire : Impossibilité de réintégrer la fonction publique (ni en tant que fonctionnaire ni en tant que contractuel) pendant 5 ans après la cessation de fonctions : à défaut, il sera tenu de rembourser l'IDV. Cela s'applique que celui-ci soit recruté dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. ■

Informations sur la carrière des **Ouvriers de l'État**

 À compter du 1^{er} octobre 2021 la prime de rendement passera de 16% à 17%.

Formations professionnalisantes des chefs d'équipe à compter du 1^{er} janvier 2022

Aujourd'hui les formations de chef d'équipe se réalisent sur 4 semaines. À partir du 1^{er} janvier 2022 elles se dérouleront sur 6 semaines pour les nominations prononcées en 2022 en Commission d'Avancement pour les Personnels à Statut Ouvrier (CAPSO).

Elles seront sanctionnées par des épreuves en contrôle continu et une épreuve finale sous la forme d'un Questionnaire à Choix Multiples (QCM). Une note générale de 10/20 à minima devra être obtenue pour que l'agent puisse bénéficier de sa nomination définitive. Celle-ci interviendra au 1^{er} du mois qui suit la fin de la 1^{er} session.

Les professions de chef d'équipe

A compter du 1^{er} juillet 2021, la catégorie de chef d'équipe comportera trois professions spécifiques :

- la profession de chef d'équipe
- la profession d'ouvrier de sécurité et de surveillance chef d'équipe
- la profession de pompier chef d'équipe

Le déroulement de carrière se déroulera ainsi :

- groupe 7 / hors groupe / hors groupe nouveau
ou
- groupe 7 / HCA / HCB / HCC / HCD

Rappel nombre d'avancement 2021 au niveau national

NON CHEF D'ÉQUIPE

	Groupe 7	Hors groupe	Hors groupe nouveau	HCA
Groupes obtenus	6	4	10	1

CHEF D'ÉQUIPE

	Hors groupe	Hors groupe nouveau	HCA	HCB
Groupes obtenus	4	1	1	1

Travaux Insalubres (TI)

Ce que le SNPC-FO-Gendarmerie va demander pour les Ouvriers de L'Etat de la gendarmerie : À ce jour, de nombreux collègues Ouvriers de l'Etat souhaitant partir à la retraite au titre des travaux insalubres (entre 57 ans et 62 ans), n'ont aucune visibilité sur le nombre d'années qui leur a été validé. Pour valider une année de TI, l'agent doit capitaliser 300 heures).

Le SNPC-FO-Gendarmerie va demander à la DGGN un récapitulatif, par agent, du nombre d'années effectuées à ce titre.

Jours d'ancienneté : rappel

- Plus de 15 ans de service : **1 J**
- Plus de 20 ans de service : **1,5 J**
- Plus de 25 ans de service : **2 J**
- Plus de 30 ans de service : **2,5 J**



Les réseaux de soins

Les réseaux de soins mettent en relation les assurés avec les professionnels de santé et jouent un rôle important dans le rapport qualité/prix des prestations, notamment pour certains équipements médicaux.

Les réseaux de soins sont apparus dans les années 1990 et se sont développés au milieu des années 2000, avec le lancement de plateformes de gestion pour le compte d'organismes complémentaires d'assurance santé (les mutuelles).

Schématiquement, les réseaux de soins reposent sur des conventions conclues entre des plateformes de services santé pour le compte d'organismes d'assurance maladie complémentaire, et des professionnels de santé, dans lesquelles ces derniers s'engagent à respecter des tarifs pour une série de produits ou de prestations donnée, avec des garanties de qualité ou de service.

Les réseaux de soins permettent depuis des années de profiter de lunettes et de prothèses dentaires ou auditives avec peu ou pas de reste à charge.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 la réforme du 100% santé ou « Reste à charge 0 », donne accès à des équipements optiques et de soins dentaires entièrement remboursés.

Cette réforme est mise en place depuis le 1^{er} janvier 2021. Avec le 100% santé, vous avez accès à une offre de bonne qualité, qui vous permet de ne rien déboursier pour une catégorie de montures et de verres de lunettes, certaines prothèses dentaires et bientôt une gamme d'appareils auditifs. Vous pouvez aussi choisir des équipements plus sophistiqués ou de plus belles montures, qui eux sont facturés à des tarifs libres. Dans ce cas, le montant qui reste à votre charge dépend du niveau de remboursement prévu dans votre contrat complémentaire santé (mutuelle).

Les réseaux de soins offrent des garanties complémentaires comme l'orthodontie ou l'implantologie qui ne rentrent pas dans le cadre du 100% santé.

Lorsque la Mutuelle Cybèle Solidarité s'est substituée au groupe Klésia nous étions, pour l'optique, dans le réseau Kalivia. En début d'année 2021 nous reviendrons dans ce réseau qui se nomme maintenant **Kalixia** et qui a été amélioré car nous pourrons aussi bénéficier début janvier de l'optique et d'ici la fin du 1^{er} semestre des prothèses auditives, d'un réseau de soin dentaire et ostéopathe.

LE RÉSEAU KALIXIA C'EST 18 MILLIONS DE BÉNÉFICIAIRES AVEC EN MOYENNE :

- ⇒ **-20% sur l'optique et -30% sur les lentilles, 6 600 opticiens partenaires.**
- ⇒ **-17% sur les couronnes et -23% sur les implants avec 4 000 dentistes partenaires.**
- ⇒ **Jusqu'à 1 000 € d'économie pour un double équipement auditif.**
- ⇒ **470 ostéopathes partenaires.**

Ce nouveau réseau améliorera grandement le service rendu aux adhérents.



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

En cas d'indisponibilité d'une conseillère(er) merci de joindre le Centre de Gestion

Régions Nord, Centre et DOM/TOM

Jennaly LO

Tél : 05 34 36 36 73

j.lo@mutuellecycbele.fr

Départements : 2, 8, 10, 18, 27,
28, 36, 37, 41, 45, 51, 58, 59, 60,
62, 76, 80, 89 + DOM/TOM

Région Grand-Est

Claude SAVRY

Tél : 06 75 59 22 21

c.savry@mutuellecycbele.fr

Départements : 21, 25, 39, 52,
54, 55, 57, 67, 68, 70, 88, 90

Région Arc Méditerranéen

Alain BLANS

Tél : 06 33 07 08 62

a.blans@mutuellecycbele.fr

Départements : 4, 6, 11, 13, 30,
34, 66, 83, 84, 20 A, 20 B

Région Auvergne/Rhône-Alpes

Lydie CHAÏEB

Tél : 06 08 64 15 10

l.chaieb@mutuellecycbele.fr

Adèle GOULEDEHI

Tél : 06 08 68 30 50

a.gouledahi@mutuellecycbele.fr

Départements : 1, 3, 5, 7, 26, 38,
42, 43, 63, 69, 71, 73, 74

Région Ouest

Morgane DELALANDE

Tél : 06 86 69 80 81

m.delalande@mutuellecycbele.fr

Départements : 14, 22, 29, 35,
44, 49, 50, 53, 56, 61, 72, 85

Région Ile-de-France

Nathalie DUBOT

Tél : 06 08 72 08 90

n.dubot@mutuellecycbele.fr

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

Région Midi-Pyrénées

Sylvie GADEA

Tél : 06 75 50 11 03

s.gadea@mutuellecycbele.fr

Départements : 9, 12, 15, 19,
31, 32, 46, 48, 65, 81, 82

Centre de Gestion

Mutuelle Cybèle Solidarité

81 Boulevard Lazare Carnot - CS 76945 - 31069 TOULOUSE Cedex

Tél : 05 34 36 36 70 (9h-12h30 / 14h-17h)

MUTUELLE CYBELE SOLIDARITE

Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° SIREN 443 885 355

Siège social : Domaine des Tourelles - 1 avenue Wilston Churchill - 33700 MERIGNAC

Substituée par la MUTUELLE du REMPART, soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité, immatriculée au Répertoire Siren sous le numéro

Siren n°776 950 537 dont le siège social est situé 1 rue d'Austerlitz - CS 27 261 - 31072 TOULOUSE cedex 6

Agissant sous l'autorité de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) 4, place de Budapest - 75436 PARIS Cedex 09