



civilsinFO #14

décembre 2021

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

Beauvau de la sécurité

**Des avancées notoires
pour les personnels civils de la gendarmerie**

Focus sur les métiers de la Solde

Cher·e camarade,

2021 aura été une année difficile et anxiogène pour de nombreux personnels civils. En effet, les différentes réformes en cours au sein de la gendarmerie liées à une crise sanitaire dont personne ne voit le bout commencent à peser lourd sur le moral. À cela s'ajoute souvent le manque de reconnaissance et de considération.

S'agissant des réformes, que ce soit au niveau des « R13 », du CNASG, demain de la « démétropolisation »..., le SNPC-FO n'a de cesse de mettre l'accent sur l'importance de l'accompagnement RH. La prise en compte de la situation de chacun·e, ainsi que le respect de l'humain dans ces moments compliqués, doivent demeurer la priorité de l'administration. Les agents impactés n'ont rien demandé ! Du jour au lendemain leur avenir professionnel est remis en question. Tout ceci est extrêmement violent.

Une réforme expliquée et bien menée passe toujours mieux. Malheureusement, ce n'est pas le cas partout...

La restructuration du CNASG au sein du COMSOPGN Le Blanc en est le parfait exemple. Une manœuvre incomprise couplée avec un dialogue social local délétère ont plongé les agents concernés dans un mal-être profond. Le SNPC-FO a alerté au plus au niveau de la hiérarchie sur la situation de souffrance morale dans laquelle se trouvait l'ensemble des personnels. Il est tout simplement inadmissible, à notre époque, de rencontrer pareille situation. Les personnels civils de la gendarmerie ne sont pas corvéables à merci. Cher·es collègues, sachez que le SNPC-FO sera avec vous afin que vous soyez respectés et que vos droits ne soient pas bafoués ! L'administration en est avertie, le SNPC-FO utilisera tous les moyens légaux dont il dispose pour se faire entendre.

La DGGN doit faire attention lorsqu'elle nomme ses chefs à la tête des formations administratives. Le respect des personnels, l'équilibre et l'équité entre statuts, c'est important. Les chefs doivent être les garants de l'unité et de la cohésion au sein des établissements. C'est ce que tout agent est en droit d'attendre de la part d'un chef. Le SNPC-FO souhaite que chacun·e puisse trouver sa place au sein de notre institution. Nous sommes tou·te·s impliqués et soucieux de la réussite de la gendarmerie dans sa mission de service public et ce, quel que soit le statut. Nous ne laisserons pas certains gâcher cet objectif commun.

Ce second semestre aura été heureusement porteur de quelques bonnes nouvelles. Notre organisation syndicale a obtenu de nombreuses avancées catégorielles à l'occasion du Beauvau de la sécurité. Vous les trouverez détaillées dans ce numéro.

Autre bonne nouvelle, les taux d'avancements de grades ont été revalorisés, pour 2022. Ils le seront également pour 2023 et 2024. Les changements de corps ne sont pas concernés par cette revalorisation. Exceptionnellement, la parution des téléx pour l'avancement 2022 se fera au mois de décembre pour les Attachés et les Ingénieurs, au mois de février pour les autres grades avec un effet rétroactif au 1er janvier. Tout ceci est dû à l'annonce tardive de cette mesure.

2022 sera l'année des élections professionnelles. Vous serez appelés au mois de décembre à élire vos représentants pour les quatre prochaines années. La loi de transformation de la fonction publique impose dorénavant la modification des instances de concertation. Cela va se traduire par la disparition des CT et des CHSCT au profit du Comité Social d'Administration (CSA). Nous reviendrons vers vous afin de vous expliquer les contours de cette disposition. Sachez que le SNPC-FO se bat sur tous les fronts pour que vos intérêts soient préservés. Il se bat pour le respect de vos conditions de travail. Il se bat pour votre épanouissement au sein de notre belle maison. Nous espérons vraiment pouvoir venir à votre rencontre prochainement. Croisons les doigts pour que cette maudite crise sanitaire nous laisse tranquille et permette que nous puissions nous rassembler. Il n'y a que le terrain pour pouvoir prendre le pouls des collègues et être au fait des problématiques qu'ils rencontrent. Le terrain nous manque et vous nous manquez !

La rédaction de **CivilsinFO** vous souhaite de passer d'excellentes fêtes de fin d'année auprès de celles et ceux qui vous sont chers, et vous souhaite le meilleur pour 2022.

Notre force, c'est vous !
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) ☐ fonctionnaire administratif ☐ technique ☐ ouvrier de l'état ☐ contractuel	
GRADE	INDICE
ETABLISSEMENT D'AFFECTATION	SERVICE
ADRESSE PERSONNELLE	CODE POSTAL VILLE
TEL PORTABLE E-MAIL	@
Fait à le	Signature :

CivilsinFO - # 14

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

LE SNPC-FO-GENDARMERIE reçu Place Beauvau !

Le mercredi 29 septembre 2021, le Ministre de l'Intérieur, Gérard Darmanin, recevait les organisations syndicales de la gendarmerie ainsi qu'une délégation du CFMG. Le SNPC-FO était représenté par Laurent Cauquil, secrétaire national.

A cette occasion et suite au « Beauvau de la sécurité », le Ministre a annoncé de nouvelles mesures catégorielles au profit des personnels civils de la gendarmerie. Il a également indiqué l'écriture de la prochaine Loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure (LOPSI) dans les 4 mois à venir. Le SNPC-FO y sera associé et portera, entre autres, sa revendication de création d'une Indemnité de Sujétion Spéciale Police (ISSP) pour les personnels administratifs et techniques à l'instar de la prime perçue par les personnels actifs de la gendarmerie et de la police. Cette revendication est également portée par Unité SGP POLICE FO.



ADOBESTOCK

Le SNPC-FO-GENDARMERIE a obtenu :

Politique RH

Le Ministre souhaite que la gestion RH des personnels civils de la gendarmerie relève de la responsabilité de la DGGN.

Le SNPC-FO se satisfait d'avoir été écouté au plus haut niveau sur cette problématique sensible. Reste maintenant à définir les contours de cette gestion RH.

Le SNPC-FO a souligné l'importance du renforcement des bureaux « personnels civils » zonaux. Il a rappelé que, lors de la création des SGAMI, ce sont 4 ou 5 ETP qui avaient été transférés de la gendarmerie vers ces nouvelles structures. Le SNPC-FO a demandé au Ministre le retour sur le périmètre gendarmerie de ces ETP. Le SNPC-FO sera vigilant sur ce sujet. L'idée est de retrouver une gestion RH plus efficace, plus humaine et de ne pas retomber dans les travers qu'on pu subir nombre de nos collègues, notamment ceux gérés par le SGAMI Île-de-France.

Le plan PATS (personnels, administratifs, techniques et scientifiques)

Le plan PATS définit un certain nombre de mesures catégorielles qui répondent, en partie, à des revendications portées depuis longtemps par le SNPC-FO auprès du Ministre, de la DRH du MININT et au CT-GN. La mise en place de ce plan d'actions sera étalée sur 3 ans. Il va donner, de fait, plus d'attractivité à notre périmètre.

Il se décline de la façon suivante :

- **Repyramidage de 165 postes de C en B** (50 % en examen professionnel, 50 % avancement au choix) :
 - 85 pour les administratifs
 - 80 pour les techniques
- **Repyramidage de 25 postes de B en A** (50 % en examen professionnel, 50 % avancement au choix) :
 - 12 pour les administratifs
 - 13 pour les techniques
- **Attribution de 3 000 points NBI**
- **Création de 13 emplois fonctionnels pour les personnels administratifs A** de Conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM)
- **Création de 15 emplois fonctionnels pour les personnels techniques C** d'Agents Principaux des Services Techniques (APST)
- **Complément indemnitaire annuel (CIA) collectif étendu aux personnels administratifs**

Le SNPC-FO accueille avec satisfaction ces avancées notoires au profit des personnels civils.

Jamais un tel geste n'avait été fait en notre direction.

C'est enfin une reconnaissance pour les personnels du soutien.

Il ne peut y avoir d'opérationnel sans soutien. Le SNPC-FO n'a eu de cesse de le rappeler et ce, depuis le passage de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur.

SUITE À LA CONFÉRENCE SALARIALE :

Revalorisation des grilles indiciaires des **Catégories C**à compter 1^{er} janvier 2022 (VALEUR DU POINT D'INDICE : 4 68602 €)

Échelon	Indice brut	Indice majoré	Gain en points (IM)	Durée de l'échelon	Traitement brut mensuel
> ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET ADJOINTS TECHNIQUES > NOUVELLE GRILLE DE CATÉGORIE C1					
11 ^e échelon	432	382		4 ans	1 790,60 €
10 ^e échelon	419	372		3 ans	1 743,20 €
9 ^e échelon	401	363	+9	3 ans	1 701,03 €
8 ^e échelon	387	354	+6	3 ans	1 658,85 €
7 ^e échelon	381	351	+9	1 an	1 644,79 €
6 ^e échelon	378	348	+11	1 an	1 530,76 €
5 ^e échelon	374	345	+9	1 an	1 616,68 €
4 ^e échelon	371	343	+8	1 an	1 607,30 €
3 ^e échelon	370	342	+8	1 an	1 602,62 €
2 ^e échelon	368	341	+8	1 an	1 597,93 €
1 ^{er} échelon	367	340	+8	1 an	1 593,25 €
> AAP2, ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2^e CLASSE > NOUVELLE GRILLE DE CATÉGORIE C2					
12 ^e échelon	486	420			1 968,13 €
11 ^e échelon	473	412		4 ans	1 930,64 €
10 ^e échelon	461	404		3 ans	1 893,15 €
9 ^e échelon	446	392		3 ans	1 836,92 €
8 ^e échelon	430	380		2 ans	1 780,69 €
7 ^e échelon	416	370	+5	2 ans	1 733,83 €
6 ^e échelon	404	365	+11	1 an	1 710,40 €
5 ^e échelon	396	360	+14	1 an	1 686,97 €
4 ^e échelon	387	354	+16	1 an	1 658,85 €
3 ^e échelon	376	346	+10	1 an	1 621,36 €
2 ^e échelon	371	343	+8	1 an	1 607,30 €
1 ^{er} échelon	368	341	+7	1 an	1 597,93 €
> AAP1, ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 1^{re} CLASSE > NOUVELLE GRILLE DE CATÉGORIE C3					
10 ^e échelon	558	473			2 216,49 €
9 ^e échelon	525	450		3 ans	2 208,71 €
8 ^e échelon	499	430		3 ans	2 014,99 €
7 ^e échelon	478	415		3 ans	1 944,70 €
6 ^e échelon	460	403		2 ans	1 888,47 €
5 ^e échelon	448	393		2 ans	1 841,61 €
4 ^e échelon	430	380		2 ans	1 780,69 €
3 ^e échelon	412	368		2 ans	1 724,46 €
2 ^e échelon	397	361	+3	1 an	1 691,65 €
1 ^{er} échelon	388	355	+5	1 an	1 663,54 €

L'analyse de la Fédération Générale des Fonctionnaires

Les dernières propositions de la Ministre en octobre dernier lors de la forte augmentation de l'inflation (+2,2%) ne sont pas une véritable revalorisation de la grille mais un simple ajustement des indices des six premiers échelons du C1 et trois du C2. L'augmentation de 8 points appliquée au C1 ne couvre pas tout le grade dont le sommet reste au 382. Une fois de plus ce saupoudrage de points en bas de la grille du 1^{er} grade écrase celle-ci. De 50 points d'écart entre le bas et le haut du C1, on passe dorénavant à 42 points. Ainsi après 19 ans de carrière en C1, un agent ne gagnera que 196 € brut de plus par rapport à son début de carrière. En net après 19 ans -160,63 € net.

La FGF-FO défend le dégel du point d'indice considérant que c'est la seule mesure équitable répondant immédiatement à une véritable politique salariale pour l'ensemble des agents de la fonction publique.

Pour la FGF-FO, les fonctionnaires ont perdu énormément en pouvoir d'achat depuis 2010.

Il est maintenant urgent de prendre en considération leur engagement au service de l'État.

À ce jour, le gouvernement reste sourd face à cette revendication légitime.

Les emplois fonctionnels en gendarmerie

CONSEILLER D'ADMINISTRATION DE L'INTÉRIEUR ET DE L'OUTRE-MER (CAIOM)

Les conditions statutaires :

- appartenir à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent,
- bénéficier d'un indice brut terminal dans le corps ou cadre d'emplois au moins égal à l'indice brut 966,
- justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois de catégorie A,
- avoir 3 ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Conditions de mobilité pour l'accès au premier emploi de conseiller d'administration :

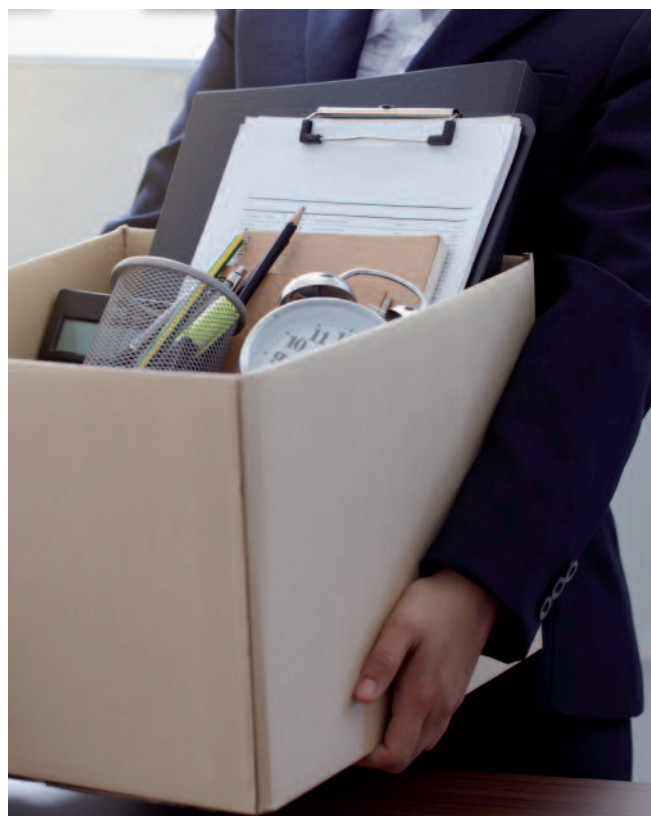
La première nomination d'un attaché principal (ou hors classe) dans un emploi de conseiller d'administration suppose un acte de mobilité géographique ou a minima fonctionnelle se traduisant par un changement substantiel de fonctions et de missions, apprécié par l'autorité ayant le pouvoir de nomination, à savoir le directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

Toutefois, si un attaché principal (ou hors classe) a effectué une mobilité géographique depuis moins de trois ans à la date de sa nomination dans un premier emploi de CAIOM, alors la condition de mobilité géographique mentionnée au paragraphe précédent est considérée comme satisfaite.

Il en est de même pour l'attaché principal (ou hors classe) qui a été affecté dans au moins 4 résidences administratives différentes depuis sa titularisation dans un corps de catégorie A de la fonction publique d'état. Dans ce cas, le territoire d'un département est considéré comme une seule résidence administrative.

Cette mobilité doit s'effectuer :

- **pour les services centraux** : entre directions d'administration centrale. La condition de mobilité pourra cependant être considérée comme satisfaite s'agissant d'un attaché principal ou d'un attaché hors classe, affecté dans une sous-direction d'une direction donnée, qui déposerait une candidature sur un emploi de CAIOM localisé dans une autre sous-direction de cette même direction.
- **pour la préfecture de police de Paris** : entre directions de la préfecture.
- **pour les services déconcentrés** : entre deux préfectures ; à l'intérieur d'un même département, entre la préfecture et les sous-préfectures ; par un changement de périmètre budgétaire (PN, GN, JA, Préfectures, administration centrale) ; depuis un autre département ministériel ou service interministériel (DDI, etc.).



ADOBESTOCK

CHEF DES SERVICES TECHNIQUES

Les conditions statutaires :

- Ingénieurs principaux des services techniques du ministère de l'intérieur régis par les dispositions du décret n° 2005-1304 du 19 octobre 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur ayant atteint le troisième échelon de leur grade et comptant au moins trois ans de services effectifs en qualité d'ingénieur principal ;
- Ingénieurs civils et militaires et autres fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 995, titulaires depuis au moins trois ans d'un grade d'avancement de catégorie A et ayant atteint au moins l'indice brut 721.

AGENT PRINCIPAL DES SERVICES TECHNIQUES (APST)

L'APST est un emploi fonctionnel lié à un poste listé par arrêté. Il permet à des fonctionnaires techniques de catégorie C occupant des postes à responsabilité d'évoluer sur une grille d'APST (équivalent Cat B). Il continue par ailleurs à évoluer dans son propre grade et échelon (double carrière). ■

**Tous les emplois fonctionnels sont liés à un poste.
En cas de mobilité de l'agent, le bénéfice de l'emploi fonctionnel est perdu.**

L'examen professionnel

>> Les différences entre un concours et un examen professionnel

Le concours est la voie d'accès classique à la fonction publique. On distingue le concours externe, ouvert aux candidats qui justifient d'un certain niveau de diplôme permettant l'accès aux différentes catégories (A, B ou C), du concours interne, réservé aux agents justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique. En cas de réussite, des postes sont définis à l'avance par arrêté. L'attribution de ces postes est déterminée en fonction du classement du candidat.

L'examen professionnel permet à tout fonctionnaire titulaire d'accéder à un changement de grade ou de corps par l'intermédiaire d'une ou plusieurs épreuves (écrit, oral) dans le cadre de la promotion interne.

En cas de réussite :

- changement de grade, l'agent reste sur son poste ;
- changement de corps, cela implique une mobilité fonctionnelle voire géographique.

>> Les conditions d'accès

EXAMEN PROFESSIONNEL

Attaché principal. 3 ans de service dans un corps ou cadre d'emploi civil de catégorie A ou équivalent en ayant atteint le 5ème échelon du grade d'attaché d'administration au 31 décembre de l'année pour laquelle l'avancement est établi.

Attaché. Ouvert aux secrétaires administratifs du ministère ayant six années de service publics dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie B ou équivalent.

Secrétaire administratif de classe exceptionnelle. Ouvert aux secrétaires administratifs de classe supérieure du ministère ayant atteint le 5ème échelon depuis au moins un an et trois années dans un corps ou cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

Secrétaire administratif de classe supérieure. Ouvert aux secrétaires administratifs de classe normale du ministère ayant atteint le 4ème échelon de leur grade et trois années dans un corps ou cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

Secrétaire administratif. Ouvert aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau ou affectés dans le ministère pouvant justifier au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle l'examen est organisé d'au moins 7 ans de service public.



ADOBESTOCK

et le concours interne

Ingénieur principal des services techniques. Ouvert aux ingénieurs du ministère ayant atteint le 4ème échelon depuis au moins un an et trois années dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

Contrôleur de classe exceptionnelle des services techniques. Ouvert aux contrôleurs de classe supérieure ayant atteint le 5ème échelon depuis au moins un an et trois années dans un corps ou cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

Contrôleur de classe supérieure des services techniques. Ouvert aux contrôleurs de classe normale du ministère ayant atteint le 4ème échelon de leur grade et trois années dans un corps ou cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

Contrôleur de classe normale des services techniques. Ouvert aux contremaîtres et aux adjoints techniques du ministère pouvant justifier au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle l'examen est organisé d'au moins 7 ans de service public.

CONCOURS INTERNE

Attaché. Ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Les candidats doivent justifier à la date de clôture des inscriptions de 4 ans de service public.

Secrétaire administratif. Ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Les candidats doivent justifier de 4 ans de service public au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Adjoint administratif principal de 2^e classe. Ouvert aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, aux militaires comptant au moins 1 an de service public au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Ingénieur des services techniques. Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'État des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Les candidats doivent avoir accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours 4 ans de service public.

Contrôleur de classe normale des services techniques. Ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Les candidats doivent avoir accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours 4 ans de service public.

Adjoint technique principal de 2^e classe. Ouvert aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, aux militaires comptant au moins 1 an de service public au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Ce que le SNPC-FO a revendiqué et obtenu :

- la création d'examens professionnels en gendarmerie avec nomination sur place ;
- des sujets d'examens mixtes (gendarmerie, police, préfecture) ;
- une mixité dans la composition des jury afin que chaque périmètre soit représenté.



ADOBESTOCK

Gestionnaire solde

Un métier, sensible, peu connu mais essentiel !

Au sein du COMSOPGN se trouve un acteur essentiel pour les militaires de la gendarmerie : le Centre National d'Administration de la solde gendarmerie (CNASGN). Ce centre est composé d'un bureau soutien ressources humaines, d'un bureau pilotage contrôle interne de niveau 2, d'un bureau expertise contentieux communication et formation et de 3 services experts ressources humaines situés sur les sites de Bordeaux, Rennes et Le Blanc. Ce qui représente aujourd'hui 364 personnels.

Le SERH Le Blanc a pour mission de solder, comme ses homologues de Rennes et Bordeaux, tous les militaires de France métropolitaine, d'outre-mer, les militaires en renforts à l'étranger ainsi que les réservistes, ce qui représente 116 162 administrés.

Le passage à Agorha, un moment charnière

Depuis janvier 2019, la solde a connu un changement notable puisqu'elle a changé de calculateur, passant de PSIDI au système d'information Agorha-solde.

Un chantier colossal sur la reprise des données soldes a débuté en 2018. Sans cette opération, le passage sous

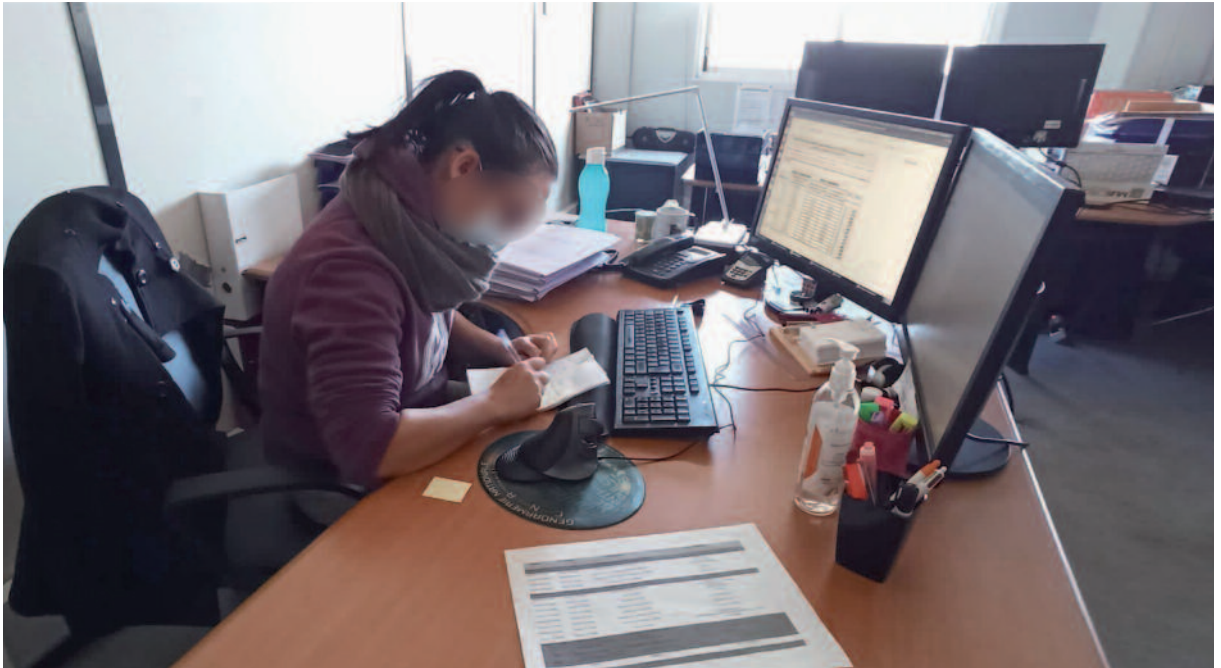
Agorha-solde n'aurait pu se faire. En parallèle la solde en double a été lancée c'est à dire que pendant cette période de transition, les décompteurs ont saisi sur les deux systèmes et réalisé le pointage des bulletins de solde PSIDI et Agorha. Les agents ont dû acquérir de nouvelles compétences en se formant à ce nouveau métier et s'approprier les nouveaux outils. Tout s'est fait concomitamment. Ce fut une période particulièrement difficile au vu de la charge de travail.

Grace à l'implication à 200 % de l'ensemble des personnels, à qui on a fait miroiter une prime exceptionnelle, le projet a été un véritable succès. Les personnels ont finalement été récompensés par... une lettre de félicitations collective. Ayons également une pensée pour nos collègues militaires qui – eux non plus – n'ont rien perçu sous prétexte que les civils n'auraient rien.

Ce passage à un nouveau calculateur va se traduire par la dissolution de 3 bureaux et 10 sections, en lieu et place de 2 bureaux et 4 sections ; le changement d'appellation de 14 unités, 9 changements de rattachement dont celui du service d'information aux administrés de la solde gendarmerie (SIASG).



Cécile De Roux, Catherine Gruchet et Sabrina Gauvin.



Un métier en constante évolution

L'évolution du métier de décompteur solde vers celui de gestionnaire solde s'est amorcée à partir de 2017 avec le lancement officiel du projet Agorha.

Le gestionnaire solde travaille non plus en cellule, mais en section, ce qui lui permet de gérer un portefeuille de 1 000 administrés au lieu de 500 sous PSIDI.

Avec ce nouveau calculateur, le CNASG est en pleine restructuration. Il va subir une baisse progressive de ses effectifs d'ici 2024 afin d'atteindre la cible de 263 ETP (91 militaires et 172 civils). Cela va se traduire par une augmentation des catégories B et A et une diminution des catégories C. Son architecture sera également modifiée.

Pour les administrés, 2 évolutions majeures dans la modernisation de la chaîne solde :

- les personnels intégrant aujourd'hui la gendarmerie ont un dossier solde dématérialisé, accessible entièrement par la GED (Gestion Electronique de Documents) ;
- pour les personnels ayant intégré avant 2019, après une expérience d'un peu plus d'une année sur 4 régions (Alsace, Champagne-Ardenne, PACA et Corse), un chantier de dématérialisation totale sera lancé dans les prochaines semaines.

Dorénavant, le militaire est acteur de son dossier puisqu'il incrémente la GED pour signaler tout changement qui peut intervenir dans sa vie familiale, générateur de droits. ■

Les actions de la section locale du SNPC-FO du COMSOPGN

Elle défend et accompagne les agents du CNASG dans le cadre de la restructuration.
Ce que vos déléguées ont obtenu :

- Pour les catégories C, la mise en place de créneaux sur le temps de travail afin qu'il puissent réaliser leurs devoirs de préparation par correspondance aux concours et examens professionnels ;
- L'intégration de l'indemnité de départ volontaire dans l'arrêté de restructuration ;
- La mise en place d'un binôme/parrainage entre gestionnaires de réserve et d'active comme souhaité par les personnels des réserves.

Nous restons vigilants et attentifs, notamment concernant l'impact de la réorganisation sur l'IFSE et sa revalorisation, la NBI et le positionnement des agents.



Le Centre National d'Entraînement des Forces de Gendarmerie de **Saint-Astier**



Rattaché au commandement des écoles de la gendarmerie nationale (CEGN), le Centre National d'Entraînement des Forces de Gendarmerie de Saint-Astier (CNEFG) est commandé par le général de brigade Eric Lamiral. Situé dans le département de la Dordogne (24), le CNEFG dispose d'une superficie de 140 hectares. Il est une référence européenne en matière de formation au maintien et au rétablissement de l'ordre ainsi qu'à l'intervention professionnelle. Différents projets liés à son infrastructure sont actuellement à l'étude aux fins d'adaptation et d'évolution continues de la pertinence de la formation dispensée en son sein. Parmi les différentes formations délivrées, y figurent prioritairement :

- les stages de perfectionnement et d'entraînement au profit des escadrons de Gendarmerie Mobile (GM) pour préserver leur performance opérationnelle ;
- l'instruction aux fondamentaux du rétablissement de l'ordre pour les élèves-officiers et élèves gendarmes sous-officiers de la Gendarmerie, dans le cadre de la formation initiale ;
- le diplôme d'arme (DA) formant les futurs gradés de la GM et de la Garde Républicaine (GR) ;
- les stages de moniteur en intervention professionnelle (MIP) et en franchissement opérationnel (MFO).

L'action de formation du Centre s'étend aussi au-delà du périmètre Gendarmerie, avec des partenariats interministériels (tels que l'Éducation Nationale et l'Administration Pénitentiaire) mais aussi internationaux (US marines, police suisse). 65 personnels civils, techniques et administratifs (2 CAT A, 6 CAT B, 53 CAT C et 4 OE) soutiennent le Centre dans sa mission de formation. Pour l'accueil annuel des 13 000 à 15 000 stagiaires et visiteurs, français et étrangers, le Cercle Mixte confectionne entre 200 000 et 225 000 repas à l'année.

Dernièrement, plusieurs événements majeurs se sont déroulés au CNEFG : les 50 ans du Centre et les 100 ans de la Gendarmerie Mobile. À l'occasion de ces célébrations, le Centre a accueilli de

hautes autorités civiles et militaires : M. Jean Castex, premier ministre, M. Gérard Darmanin, ministre de l'Intérieur, le général d'Armée Christian Rodriguez, directeur général de la Gendarmerie Nationale et le général de corps d'armée Bruno Jockers, major général de la Gendarmerie. De tels événements concourant au rayonnement du Centre se sont bien déroulés, grâce notamment à l'engagement professionnel des personnels civils.

Le SNPC-FO a une forte représentation au Centre :

- Mme Corinne Delsol et M. Thierry Dauba, à la trésorerie nationale du syndicat ;
- M. Luc Le Bail, désigné récemment en qualité de délégué zonal Sud-Ouest ;
- Mme Mathilde Guidéc, déléguée d'établissement ;
- Mme Sarah Millet-Lacombe, membre suppléante de la CAPSO.

À ces camarades s'ajoute une bien belle équipe motivée du CHSCT, représentée par 8 agents dont 7 du SNPC FO. La répartition des membres a été faite de sorte qu'il y ait au moins un représentant par bâtiment administratif. Dans le contexte pandémique, ces agents ont pu exprimer leur engagement à l'égard de leurs collègues, en soutenant avec vigilance et bienveillance l'action du commandement dans la mise en œuvre des mesures de protection sanitaire.

En ce qui concerne le dialogue social, les relations sont de bonne qualité avec le commandement.

Depuis le retour au régime de droit commun au 1^{er} septembre, des agents ont choisi de demander à bénéficier du télétravail (à domicile). Mis en place initialement lors de la crise sanitaire, ce mode d'organisation du travail engage aujourd'hui le CNEFG dans une nouvelle dynamique d'amélioration de la qualité de vie au travail. Au travers de ce dispositif et à l'image de son contrat de formation, le CNEFG prouve une fois encore sa capacité d'adaptation et d'évolution. ■



De gauche à droite Thierry Dauba, Corinne Delsol, Pascal Soulié-Bois, Catherine Cornillou, Luc Le Bail, Mathilde Guidéc, Anita Forestier et Sarah Millet-Lacombe.



Télétravail en gendarmerie

Dans le contexte de la crise COVID-19, le télétravail à titre temporaire a été mis en place compte tenu de la situation exceptionnelle (décret 2016-151 du 11 février 2016 art 4). Conformément à la circulaire du 26 mai 2021 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le régime de droit commun en matière de télétravail s'applique à compter du 1^{er} septembre 2021.

Toutefois afin de permettre aux services de s'organiser et aux agents de formuler leur demandes, une période transitoire d'un mois à compter du 1^{er} septembre 2021 a été mise en place. Tous les textes de référence et les imprimés sont sur la page intranet du BPCIV Gendarmerie (onglet temps de travail) :

<http://civil.gend.gauche/temps-de-travail/plonearticle.2021-07-29.9881984274/>

PROCÉDURE

>> **Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.**

>> **L'autorisation de télétravail peut être délivrée pour un recours régulier ou ponctuel (cumulatifs).**

- jours fixes au cours de la semaine ou du mois ;
- jours flottants (nombre maximal de jours flottants par an pour un agent à temps complet : 156).

>> **La demande doit suivre un processus défini (voir page suivante).**

- L'agent est acteur de sa demande ;
- La demande est soumise à l'avis hiérarchique direct ;
- L'autorisation est accordée (ou non) par le chef de service.

Tout refus doit être précédé d'un entretien, être motivé, signifié par écrit à l'agent qui peut faire l'objet d'un recours auprès de la CAPL compétente.

>> **Le télétravail est contingenté à 3 jours maximum par semaine.**

Des dérogations peuvent toutefois être accordées pour raison de santé, handicap ou état de grossesse après avis du médecin du travail.

>> **Des contraintes matérielles et organisationnelles sont à prendre en compte.**

- Fourniture du matériel informatique par l'administration ;
- L'agent est soumis au régime du temps de travail du service ;
- Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent.

>> **Droit à la déconnexion**

Le fait qu'un agent exerce ces activités en télétravail doit rester sans conséquence sur les plages horaires auxquelles il travaille habituellement ou qui ont été définies dans son autorisation de télétravailler. Sauf demandes particulières exprimées par la hiérarchie et justifiées par nécessité de service.

>> **L'allocation forfaitaire de télétravail prend effet à compter du 1^{er} septembre 2021. Elle s'élève à 2,50 € par jour télétravaillé dans la limite de 250 € par an. Le versement se fera selon un rythme trimestriel. Elle est exonérée d'impôts.**

FORMULAIRE DE DEMANDE DE TELETRAVAIL

☐ Demande initiale ☐ Demande de renouvellement

NOM : _____ Prénom : _____
 Corps : _____ Grade : _____
 Service : _____ Lieu d'affectation : _____

Je souhaite exercer mes activités en télétravail.
 À compter du : _____

Durée sollicitée (inscrire « sans durée » si c'est pour une durée indéterminée) : _____
 Motif de la demande (facultatif) : _____
 Jours sollicités (jours fixes et/ou nombre de jours par semaine, mois, année) : _____

Matériel(s) en votre possession : _____ Ubiquity : ☐ Oui – Numéro CTI : _____
☐ Non
 CLIP : ☐ Oui – Numéro CTI : _____
☐ Non
 autre : ☐ Oui – Numéro CTI : _____
☐ Non

Lieu d'exercice du télétravail : _____ Fait à _____, le _____
 Signature de l'agent : _____

Pièces à joindre à la demande :

- Une attestation sur l'honneur précisant qu'il dispose d'un espace adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- Un justificatif d'une connexion Internet permettant l'exercice du télétravail ;
- Charte signée utilisateur SPAN, NOEMI, CLIP,

Avis du supérieur hiérarchique direct

FAVORABLE Observations éventuelles : _____
 DEFAVORABLE Motivation si avis défavorable : _____

Décision du chef de service

FAVORABLE Observations éventuelles : _____
 DEFAVORABLE Motivation si avis défavorable : _____

Rappel : « Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien » (article 5 du décret du 11 février 2016).



ORGANIGRAMME DE LA PROCÉDURE

L'AGENT

Demande par écrit à son supérieur hiérarchique direct. Précisant :

- ses motivations
- les jours ou volume de jours flottants
- la période
- et le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail

Renonciation par l'agent.

Demande d'un entretien avec le chef de service.

Recours auprès de la Commission administrative ou consultative paritaire, pour les refus de télétravail.

LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE (AVIS) CHEF DE SERVICE (DÉCISION)

Examen de la demande
Vérification de la compatibilité quant à la nature des activités exercées, l'évaluation de la capacité de l'agent à travailler à distance et l'intérêt du service.

Entretien avec l'agent

Décision de refus
Qui doit être motivé et signifié par écrit.

Décision d'accord
Sous réserve de la conformité des installations des lieux privés sollicités pour le télétravail, ou de la capacité d'accueil des lieux à usage professionnel.

Notification de l'acte d'autorisation à l'agent.
Possibilité de prévoir une période d'adaptation de trois mois.

Point UBIQUITY

À ce jour, 15 500 PC portables UBIQUITY sont configurés. Parmi ces postes, 11 700 sont, soit utilisés hors connexion, soit encore stockés dans des formations administratives. Ce sont donc 3 800 UBIQUITY qui ne sont pas utilisés.

Le pic de connexion se situe environ entre 350 et 400 connexions simultanées.

Avant la fin de l'année, le partage de fichier via Nautilus sera accessible.

Il a été décidé de suspendre les travaux d'impression à distance depuis les postes UBIQUITY.

La possibilité de visioconférences interministérielles est en cours d'industrialisation.

Les perspectives laissent apparaître une volonté forte de généraliser la dotation de PC portables UBIQUITY.

Le budget alloué au déploiement est le suivant :

- avant fin 2021, la SDAF investit 5 millions € pour acheter 8 650 PC compatibles UBIQUITY ;
- en 2022, le Ministère de l'intérieur y consacrera 2,5 millions permettant ainsi l'achat de 4 850 PC.

Ces 13 500 PC seront répartis comme suit :

- 600 avant fin 2021 ;
- 12 900 entre mars et avril 2022.

Les postes SPAN sont réservés aux personnels affectés en administration centrale.

Les postes CLIP sont en cours de disparition.

Les applications Agorha et Chorus sont pleinement opérationnelles.



Création des jours de télétravail fixes et/ou flottants

Dorénavant, le télétravail est soumis à la prise d'une décision portant autorisation individuelle d'exercice des fonctions en télétravail, validée par le supérieur hiérarchique de l'agent. Cette décision définit clairement les modalités pratiques d'exercice du télétravail de l'agent. Dans la limite de 3 jours par semaine, les jours de télétravail peuvent être fixes et/ou flottants. Il n'y a plus d'obligation d'indiquer une date de fin au positionnement en télétravail.

Une fois la décision visée, celle-ci est transmise au gestionnaire qui doit en assurer la transcription dans Agorha :

- Création des jours de télétravail fixes dans le calendrier de l'agent ;
- Création des contingents de jours flottants selon le cycle défini dans la décision.

La création du télétravail par les gestionnaires et le dépôt par les agents des jours flottants se feront uniquement via le portail Agorha à compter du 1^{er} décembre 2021.

Jours de télétravail fixes

I - Création des jours fixes par le gestionnaire de l'agent

Au vu de la décision validée, le gestionnaire rentre les jours de télétravail fixes via le portail (exemple : l'agent est ci-dessous positionné en télétravail les mercredis à compter du 20 octobre).

> L'agent vérifie alors que son calendrier a bien été mis à jour, en conformité avec la décision validée. Il n'a aucune autre action à faire.

Si l'agent constate une anomalie, il doit immédiatement s'en faire connaître à son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

Jours de télétravail flottants

Création du contingent de jours flottants par le gestionnaire de l'agent

Au vu de la décision validée, le gestionnaire crée le contingent de jours flottants via le portail (exemple ci-dessous : l'agent dispose de 8 jours flottants par mois, qu'il peut utiliser sous couvert de validation hiérarchique).

> L'agent doit alors simplement vérifier que son calendrier a bien été modifié en conséquence et est conforme à la décision validée.

Si l'agent constate une anomalie, il doit immédiatement s'en faire connaître à son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

Si l'agent constate un jour de télétravail non prévu, il doit repasser par son gestionnaire.

II - Utilisation du contingent de jours de télétravail flottants par l'agent

1 - Afin de poser ses jours de télétravail flottants, l'agent se rend dans l'onglet « Mon Calendrier » dans Agorha :

2 - Puis il crée une activité :

3 - Dans le menu déroulant, il clique sur « Télétravail flottant » :

4 - Il ajoute une courte note à l'attention de son valideur, calcule et soumet la demande.

L'agent ne doit pas modifier les heures effectives, il doit saisir des heures de télétravail (à partir de 0h00, une heure de télétravail est égale à 1h00).

L'agent ne doit pas modifier les heures effectives, il doit saisir des heures de télétravail (à partir de 0h00, une heure de télétravail est égale à 1h00).

L'agent ne doit pas modifier les heures effectives, il doit saisir des heures de télétravail (à partir de 0h00, une heure de télétravail est égale à 1h00).

III - Débit/Crédit en télétravail

> Il est rappelé que le dispositif de débit/crédit d'heures peut s'appliquer lors des jours de télétravail.

1 - Afin de modifier les horaires initialement inscrits, et saisir les heures de travail réellement effectuées, l'agent se rend dans l'onglet « Mon Calendrier » dans Agorha puis sélectionne le jour concerné.

2 - Il sélectionne la commande de modification.

Détail des demandes du 16.11.2021

Télétravail fixe : 10h00 à 18h00

Télétravail flottant : 10h00 à 18h00

Télétravail fixe : 10h00 à 18h00

Télétravail flottant : 10h00 à 18h00

Votre contact :

- Votre gestionnaire de proximité.

3 - Il modifie les heures effectuées, ajoute une note à destination de son valideur, puis calcule et soumet la demande. La modification ne peut avoir lieu sans validation hiérarchique. L'agent devra donc échanger avec son supérieur les modalités de contrôle des heures effectuées.

Protection sociale complémentaire

À partir du 1^{er} janvier 2022, les agents civils et militaires de l'État bénéficieront d'un remboursement mensuel de 15 € pour leur complémentaire santé.

Le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État, **met en place** la première étape de l'engagement des employeurs publics de l'État dans le financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Les agents éligibles à ce remboursement sont définis à l'article 1^{er} du décret : fonctionnaires titulaires et stagiaires, magistrats, personnels militaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé de l'État, ouvriers de l'État...

Pour bénéficier du remboursement, les agents du ministère de l'Intérieur devront en faire la demande auprès de leur service RH de proximité et joindre une attestation de leur organisme de protection sociale complémentaire. Cette attestation précise que l'agent est bénéficiaire, en qualité de titulaire ou d'ayant droit, d'un contrat responsable et solidaire destiné à couvrir ses frais de santé.

Vous trouverez sur le site internet de la DGAFP une Foire aux questions (FAQ) sur le sujet ainsi que les modèles de demande et d'attestation.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/complementaire-sante>

Documents à remplir et à transmettre à son service RH pour un remboursement sur la paye de janvier 2022. **En cas de transmission au-delà du 8 novembre le remboursement sera décalé (avec effet rétroactif).**

À partir de janvier 2022

15€/mois

remboursés sur votre

complémentaire santé



L'agent n'a pas à renouveler sa demande, qui vaut jusqu'à l'expiration du dispositif, ni à actualiser l'attestation de l'organisme complémentaire.

Evolution prévisible

Une montée en charge pluriannuelle de la participation financière des employeurs publics de l'État sera mise en place dès 2022 jusqu'en 2024 (dans le cadre de l'actuel référencement). L'objectif étant une participation identique à celle du secteur privé, à savoir 50% du montant moyen de la cotisation annuelle pour une complémentaire santé de base.

Pour FO cela implique de s'entendre sur une offre de soins large et de qualité.

Durant cette période transitoire, l'adhésion des agents demeure facultative, mais la Ministre veut clairement tendre vers une adhésion obligatoire quand la participation employeur sera à hauteur de 50%, comme cela se fait dans le secteur privé. ■



Cap sur une nouvelle génération de services d'accompagnement pour les adhérents Cybèle solidarité



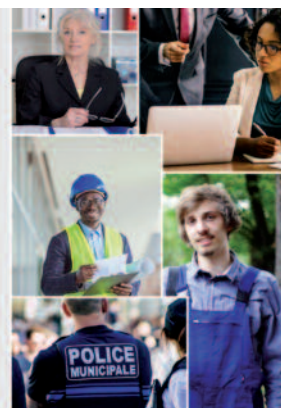
Le nouveau service

Cybèle Solidarité & moi

Un accompagnement au quotidien

Afin d'accompagner au mieux ses adhérents et leurs familles, la mutuelle Cybèle Solidarité propose **Cybèle Solidarité & moi**, un service d'accompagnement à distance personnalisé du parcours de vie.

Son objectif : apporter des solutions concrètes au quotidien, sur des sujets aussi divers que la famille, la vie professionnelle, le budget, la prévention santé, l'hospitalisation, les relations aidants/aidés...



Le service est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 18h à tous les adhérents de Cybèle Solidarité et à leurs familles qui ont un besoin de soutien, de conseils et d'informations utiles ou d'aide pour trouver des solutions aux situations de vie qu'ils rencontrent.

Un service à mobiliser autant de fois qu'on en a besoin, sans limite de contact, traitant toutes les situations au cas par cas.



Démarches administratives,
Budget,



Emploi, vie professionnelle,
Préparation de la retraite,



Logement,



Vie familiale,



Santé et hygiène de vie,



Services à la personne...

Le conseiller de vie sociale échange avec vous en toute confidentialité et peut vous aider à mieux appréhender votre situation. Il vous fournit l'information utile, vous oriente et facilite la mise en relation avec les services ou les professionnels dont vous avez besoin. Il vous accompagne le temps qu'il faut si vous en ressentez le besoin.



Pour toutes vos questions,
n'hésitez pas à contacter en toute confidentialité
votre service
Cybèle Solidarité & moi !

**DÉCOUVRIR & EN SAVOIR PLUS
SUR NOTRE NOUVEAU SITE**

www.mutuelle-cybele-solidarite.com



Jacques Lamarque

Correspondant Mutualiste auprès
des Personnels de la Gendarmerie Nationale
81 Boulevard Lazare Carnot - CS 76945 - 31069 TOULOUSE Cedex

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'un conseiller 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

Paris

Région Ile-de-France

Claude SAVRY

Tél : 06 75 59 22 21

c.savry@mutuellecycbele.fr

Départements : 21, 25, 39, 52,
54, 55, 57, 67, 68, 70, 75, 77,
78, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95

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.gouledehi@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 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 Sirene 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

www.mutuelle-cybele-solidarite.com

05 34 36 36 70