



civilsinFO #20

Mai 2026

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



VOTRE ROUTE NOTRE GPS

Cher·e·s camarades,

Ce 20^e numéro de notre journal **civilsinFO** est édité dans un contexte marqué par de profondes tensions sociales, économiques, politiques et géopolitiques. Dans ce monde extrêmement tourmenté et anxiogène, le SNPC FO GENDARMERIE est à vos côtés pour vous accompagner au quotidien et veiller à ce que le temps important que vous passez au travail se déroule dans les meilleures conditions possibles. Véritable syndicat de périmètre, libre et indépendant, le SNPC FO GENDARMERIE agit avec constance et détermination depuis sa création en 2010. Fidèles à nos valeurs et à nos engagements, nous n'avons jamais changé de cap.

Notre mission est claire : vous informer en toute transparence, défendre vos intérêts et faire entendre vos revendications, de l'établissement jusqu'aux plus hautes instances de décision. Le SNPC FO GENDARMERIE est un syndicat à la fois écouté et respecté. Écouté pour son niveau de représentativité – 8 sièges sur 11 au Comité Social d'Administration de la Gendarmerie Nationale (CSAGN) et au sein de sa Formation Spécialisée (FS) – qui lui confère une légitimité incontestable. Respecté parce qu'il est un syndicat de dialogue, constructif, fort d'une connaissance approfondie et maîtrisée de l'institution.

Depuis de nombreuses années, la fonction publique fait l'objet d'attaques incessantes. Sous couvert d'une dette publique abyssale, tous les gouvernements n'ont de cesse de vouloir supprimer les acquis des agents publics et de rogner sur le budget des ministères. La Gendarmerie est, de fait, impactée par ces coupes budgétaires. Chaque jour qui passe, vous le constatez au sein de vos services. La chaîne Soutien que l'on ne voit pas à la télévision, qui œuvre en silence, mais qui est essentielle à la mission des unités opérationnelles, manque indéniablement de moyens. À commencer par les moyens humains. Vous êtes nombreux à nous faire part de votre mal-être au travail lié aux sous-effectifs récurrents. Lors de leur entrevue récente avec le GA Hubert Bonneau, les représentants nationaux ont porté cette problématique des effectifs. Ils ont également mis en exergue l'importance de la composante civile au sein de la gendarmerie qui n'est plus à prouver. Vous êtes des professionnels engagés au service de ceux qui protègent. Notre directeur en est convaincu !

Cette fin d'année sera marquée par les élections professionnelles. Du 3 au 10 décembre 2026, vous serez appelés à élire vos représentants au sein des différentes

instances de concertation. Ce rendez-vous démocratique sera un moment essentiel pour l'avenir de notre représentation au sein du périmètre gendarmerie, et nous comptons pleinement sur votre mobilisation. Si vous nous accordez à nouveau votre confiance, l'ensemble des représentants du SNPC FO GENDARMERIE poursuivra son travail dès le premier jour, avec la même détermination et le même sens des responsabilités. Vous pouvez compter sur nous. Il n'est pas dans notre habitude d'aller à la rencontre des personnels civils uniquement six mois avant les élections. Notre présence sur le terrain restera constante, loyale et rigoureuse dans le respect de nos promesses.

Nous continuerons à porter votre voix. Nous continuerons à veiller à ce que vous puissiez bénéficier d'une bonne qualité de vie au travail. Nous continuerons à exiger une gestion RH respectueuse de la part des SGAMI. Nous continuerons à vous garantir des parcours de carrière au sein de l'institution...

La rédaction de **civilsinFO** est fière de vous présenter ce nouveau numéro. Nous avons voulu qu'il devienne une sorte de guide pratique, un véritable couteau suisse pour les personnels civils. Rangé dans un tiroir, vous pourrez le consulter à tout moment de l'année et y trouver, nous l'espérons, de nombreuses réponses à vos questions.

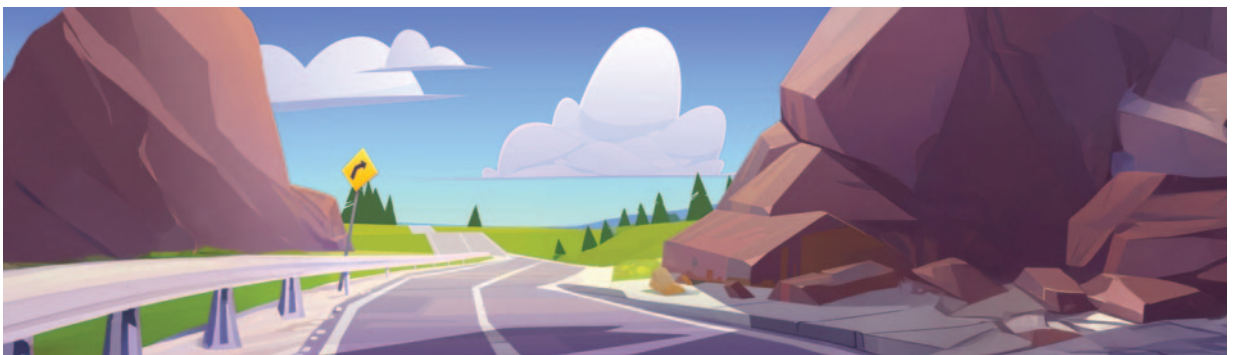
Cette 20^e édition marque le début d'un nouveau partenariat avec l'Association Nationale d'Action Sociale (ANAS) des personnels du ministère de l'Intérieur. L'Anas accompagne les personnels du ministère, civils et actifs, en proposant des aides financières, des dispositifs de soutien et des activités favorisant le bien-être et la cohésion. Elle gère également des centres de vacances et séjours, permettant aux agents et à leurs familles de profiter de moments de détente, en complément des actions sociales ministérielles.

Nous remercions sincèrement et chaleureusement son président, Yves Lefebvre, d'avoir accepté cette nouvelle collaboration. Nous vous sommes reconnaissants pour votre soutien sans faille et vous souhaitons une bonne lecture.

Notre force c'est vous !

Laurent Cauquil

SECRÉTAIRE NATIONAL



Une loi de finances 2026 qui continue de sacrifier les fonctionnaires et agents publics !

Austérité à tous les étages !

- > Gel du point d'indice pour la troisième année consécutive ;
- > Grille indiciaire smicardisée pour toutes les catégories ;
- > 10 % de rémunération en moins en cas d'arrêt maladie ;
- > Pas de restauration de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) ;
- > Suppression de nombreux postes, dégradant ainsi les conditions de travail.

Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement, au nom d'un « alignement » avec le secteur privé, réduit les droits comme :

- > Les jours pour se pacser ou se marier (4 jours au lieu de 5) ;
- > Les jours pour garde d'enfants malades (jusqu'à 15 ans au lieu de 16, et diminués de moitié à partir de 12 ans) ;
- > Perte de droits en termes de jours liés aux conjoints en recherche d'emploi, aux conjoints sans autorisation spéciale d'absence...

La FGF-FO, avec la FSPS-FO, combat la Loi de finances 2026 depuis sa présentation au parlement à l'automne dernier. Trois jours de présence devant l'Assemblée nationale pour alerter les députés, un meeting à Paris le 13 janvier dernier pour rappeler nos revendications et, au quotidien, des réunions d'informations syndicales, des vidéos explicatives et des communiqués...

Il est important pour FO fonction publique de faire connaître largement nos revendications, à la fois pour préparer la mobilisation nécessaire pour faire reculer ce gouvernement qui massacre la fonction publique et pour permettre aux agents publics de voter FO aux prochaines élections professionnelles de décembre 2026.

Il est par ailleurs important de rappeler que FO reste un syndicat totalement indépendant et n'appelle pas à voter pour un parti politique. La FGF-FO maintient que, par essence, le rôle du syndicat est de défendre les intérêts matériels et moraux des agents dans un cadre collectif.

Le fonctionnaire doit prendre conscience de son rôle dans la société, de sa place et de sa mission essentielle pour garantir la cohésion sociale.

C'est ainsi que nous réussirons à établir le rapport de force pour gagner sur nos revendications. ■

Christian Grollier

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES FONCTIONNAIRES FO (FGF-FO)



PARTENAIRE

L'ANAS des personnels du ministère de l'Intérieur et le SNPC FO GENDARMERIE



Il était pour moi logique et cohérent que nos deux entités, dès 2021, allaient décider de travailler ensemble tant, pour l'une ou pour l'autre, le social du quotidien au plus près des agents est notre raison d'être !

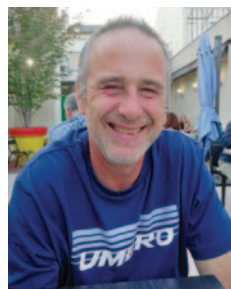
À chaque fois que des délégués du SNPC FO GENDARMERIE auront besoin de saisir l'ANAS pour des collègues en souffrance physique, matérielle et morale nous répondrons présents. Car si l'ANAS, ce sont des villages vacances où le social est omniprésent au moyen d'une politique tarifaire très conséquente, ce sont des réseaux d'aide, de solidarité et d'accompagnement des collègues de tous grades de tous corps dans la difficulté.

L'ANAS, c'est aussi son établissement de santé spécialisé dans le traitement des addictions et du burn-out, des colonies de vacances, une plate-forme de réductions CE... ■

Pour le SNPC FO GENDARMERIE et pour l'ANAS, l'aide et le soutien ne sont pas que des mots mais des actes !

Yves Lefebvre

PRÉSIDENT NATIONAL DE L'ANAS



Hommage à Fabrice Nehr, un engagement au service des autres

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade Fabrice Nehr, le 3 avril 2026, à l'âge de 53 ans. Sa disparition laisse un vide immense au sein de notre organisation et auprès de tous ceux qui ont eu la chance de croiser sa route.

Investi dans l'action syndicale dès 2014, il prend ses fonctions de délégué zonal adjoint

pour les zones Est et Nord aux côtés de Damien Sanchez et Eddy Camuzeaux. Son implication et son sens du collectif le conduiront par la suite à devenir délégué zonal en titre, responsabilité qu'il exercera avec rigueur, épaulé successivement par Wassila Belmili puis Virginie Doyen. Avec cette dernière, ils formeront un duo particulièrement efficace et complémentaire. Leur implication commune et leur détermination leur ont permis de défendre de nombreux dossiers et de porter avec force la voix des personnels. Ensemble,

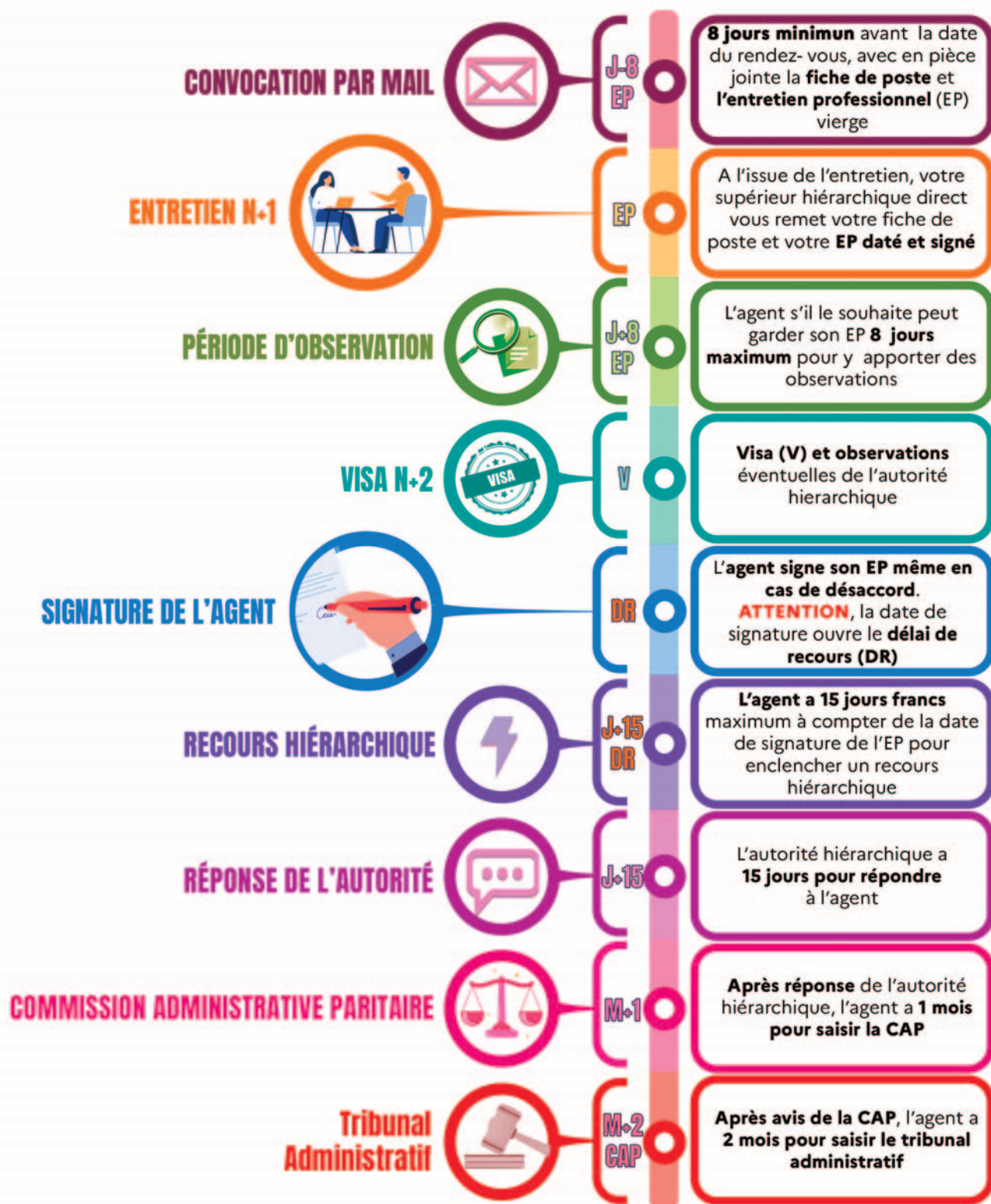
ils ont incarné un syndicalisme de proximité, accessible et résolument tourné vers l'humain.

Les agents que Fabrice accompagnait étaient unanimes : attentif, soucieux des plus fragiles, il savait trouver les mots justes pour apaiser, rassurer et redonner confiance. Sa bienveillance et sa capacité à redonner le moral faisaient de lui un représentant incontournable et respecté. Dans ses échanges avec l'administration, il privilégiait un dialogue constructif, en s'adaptant à chacun de ses interlocuteurs. Mais derrière cette apparente douceur se cachait une détermination sans faille : face à l'injustice, il savait se montrer ferme et défendre l'intérêt des personnels avec force.

Toujours souriant et disponible, il ne comptait ni son temps ni son énergie pour aider celles et ceux qui en avaient besoin. Fabrice nous a quittés, mais il continuera de vivre dans la mémoire de chacun.

Nous adressons nos pensées les plus sincères à sa famille, ainsi qu'à ses proches. Fabrice restera à jamais dans nos cœurs. ■

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL





>> AVANT L'ENTRETIEN

FICHE DE POSTE

S'assurer qu'elle est bien adaptée.

Si ce n'est pas le cas, il faut la faire rectifier afin qu'elle corresponde aux missions du quotidien.

MISSIONS

Lister les autres dossiers ou missions « annexes » accomplis au cours de l'année.

ÉVOLUTION

Formaliser ses attentes et les propositions d'évolution de ses missions ou de ses responsabilités.

FORMATION

Réfléchir aux formations souhaitées afin d'accomplir ses missions.

>> PENDANT L'ENTRETIEN

OBJECTIFS

Si les objectifs ne sont pas atteints pour des raisons indépendantes de votre responsabilité, ils doivent être considérés comme atteints dans l'évaluation synthétique.

Le nombre minimal est de 1 et le maximum est de 3.

Ils peuvent être reconduits d'une année à l'autre.

MANAGEMENT

L'aptitude au management peut concerner l'ensemble des agents de catégories A, B et C.

MANIÈRE DE SERVIR

Le niveau « À développer » ne constitue pas une marge de progression : il est retenu le niveau le plus bas dans l'évaluation. Exemple :

4 : « Très satisfaisant »

1 : « À développer » = évaluation « À développer ».

Les niveaux « À développer » et « Insuffisant » doivent obligatoirement être justifiés dans l'appréciation littéraire.

APPRÉCIATION LITTÉRALE

Elle doit être détaillée et ne pas se résumer à une seule phrase. Elle doit mettre en évidence les compétences détenues, les qualités et l'implication de l'agent.

N'hésitez pas à contacter votre délégué-e d'établissement pour toute question.

LE CONCOURS INTERNE

Le **concours** est la voie d'accès classique à la fonction publique. Le concours interne est 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.

A

AAE

*Attaché d'administration de l'Etat
Ingénieur des services techniques
Ingénieur des SIC*

A

IST

Ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'état des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires. Les candidats doivent avoir accompli au 1er janvier de l'année du concours 4 ans de services publics.

A

ISIC

B

SACN

*Secrétaire administratif de classe normale
Contrôleur des services techniques de classe normale
Technicien des SIC de classe normale*

B

CSTCN

B

TSIC CN

Ouvert aux fonctionnaires et agents de l'état des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires. Les candidats doivent avoir accompli au 1er janvier de l'année du concours 4 ans de services publics.

C

AAP2

Adjoint administratif principal de 2ème 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 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Les agents contractuels, doivent être sous contrat lors de l'épreuve écrite. Les services de GAV et de PA sont pris en compte dans le calcul des années de services civils effectifs.

C

ATP2

Adjoint technique principal de 2ème 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 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Accessible aux seuls candidats titulaires d'un diplôme de niveau V ou qualification reconnue équivalente.



L'EXAMEN PROFESSIONNEL

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.

A

APAE

Attaché principal d'administration de l'Etat

Ouvert aux attachés d'administration de l'état titulaires, rattachés au MININT, ayant accompli 3 ans de services dans un corps ou cadre d'emploi civil de catégorie A ou équivalent et ayant atteint le 5ème échelon de leur grade au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

A

IPST

Ingénieur principal des services techniques

Ouvert aux ingénieurs du MININT ayant atteint le 4ème échelon depuis au moins 1 an et 3 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.

A

ISIC PAL

Ingénieur des SIC principal

Ouvert aux ISIC du MININT ayant atteint le 5ème échelon et trois années dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A ou équivalent ayant satisfait aux obligations de formation prévues pour le corps des ISIC.

A

AAE

Attaché d'administration de l'Etat

Ouvert aux secrétaires administratifs du MININT ayant 6 années de services publics dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie B ou équivalent.

B

SACE

*Secrétaire administratif de classe exceptionnelle**Contrôleur des services techniques de classe exceptionnelle**Technicien des SIC de classe exceptionnelle*

B

CSTCE

B

TSIC CE

Ouvert aux SACS, CSTCS et TSIC CS du MININT ayant atteint le 6ème échelon (1) depuis au moins 1 an et 3 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.

B

SACS

*Secrétaire administratif de classe supérieure**Contrôleur des services techniques de classe supérieure**Technicien des SIC de classe supérieure*

B

CSTCS

B

TSIC CS

Ouvert aux SACN, CSTCN et TSIC CN du MININT ayant atteint le 6ème échelon (1) de leur grade et 3 années dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou équivalent au 31 décembre de l'année pour laquelle est établi le tableau d'avancement.

B

SACN

*Secrétaire administratif de classe normale**Contrôleur des services techniques de classe normale*

B

CSTCN

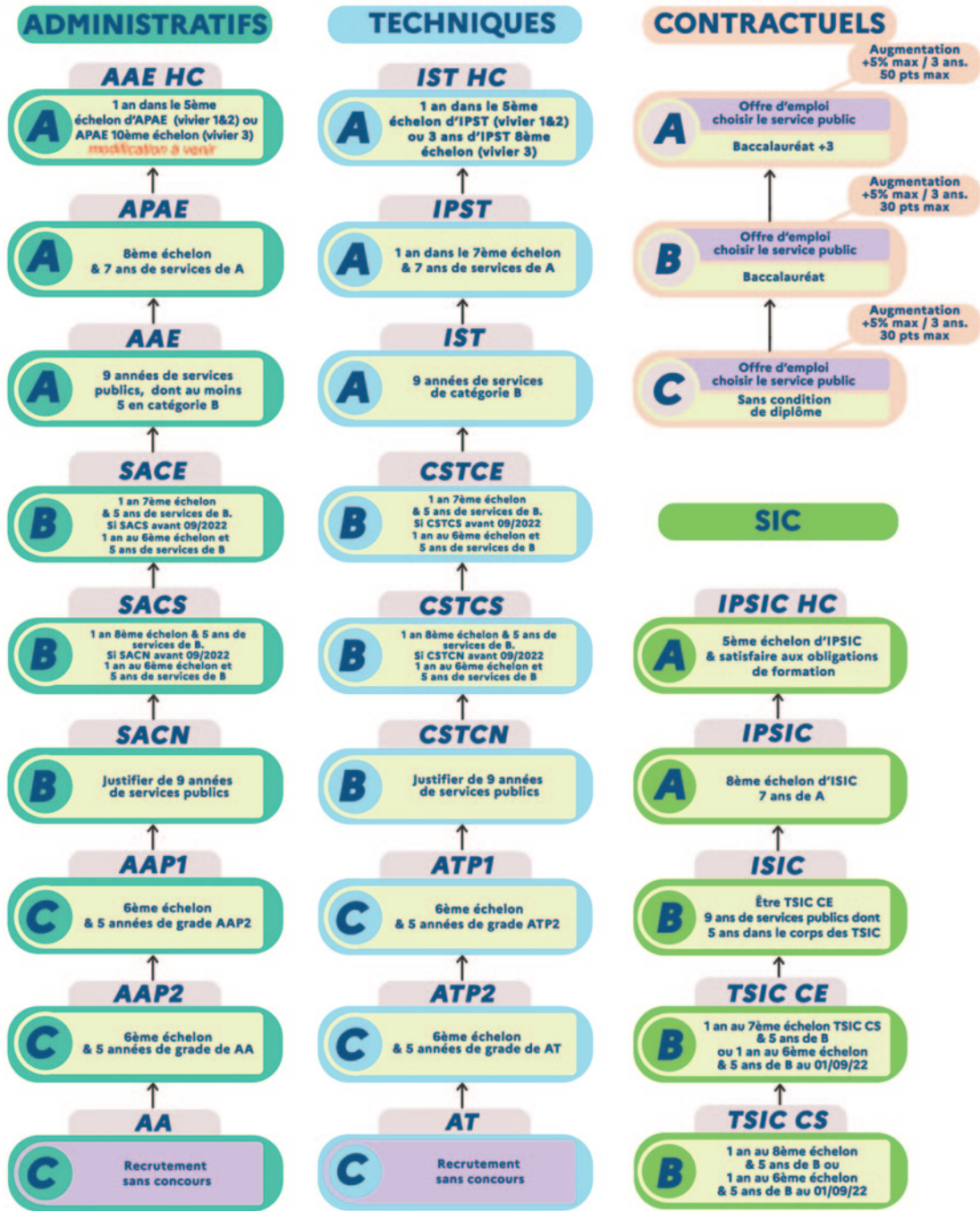
Ouvert aux contremaîtres, aux adjoints techniques et aux adjoints administratifs du MININT justifiant au 1er janvier de l'année pour laquelle l'examen est organisé d'au moins 7 ans de services publics.

(1) Dispositions transitoires décret 2022-1209 : Les fonctionnaires qui, au 1er septembre 2022, appartiennent au premier ou au deuxième grade des corps régis par le décret du 11 novembre 2009 sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.

L'AVANCEMENT

L'avancement et la promotion au choix des fonctionnaires permettent aux agents méritants d'accéder à des responsabilités de niveau supérieur et offrent aux fonctionnaires des perspectives leur permettant de s'inscrire dans un parcours de carrière valorisant.

Scannez pour plus d'informations >>



les conditions statutaires requises sont examinées au plus tard le 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le **temps de travail** effectif d'un agent correspond à **7h36 par jour**. L'agent doit effectuer 4 pointages par jour minimum. Certains plans de roulement souples ne nécessitent que 2 pointages par jour.

Plusieurs pointages "arrivée" et "départ" sont possibles pendant les plages variables. Les personnels relevant de l'**article 10** sont soumis à une obligation de travail forfaitaire. Ils n'ont donc pas de décompte horaire journalier ni de journée crédit/débit mais bénéficient de 2 jours de RTT supplémentaires.

Lors d'un **jour de télétravail**, l'agent doit badger dans les mêmes conditions de travail qu'en présentiel (disposer des heures supplémentaires sur avis hiérarchique). Le droit commun prévoit au maximum 3 jours de télétravail par semaine.



Sont considérées comme **heures supplémentaires** :

- > les heures effectuées à la **demande expresse de l'autorité hiérarchique**
- > les heures effectuées **au-delà des plages variables** (avant 7 heures et après 19 heures)
- > les heures effectuées **au-delà des 38 heures** de travail réglementaire
- > les heures effectuées **au-delà du seuil d'écrêtage** (validation de l'autorité hiérarchique)

L'**écrêtage** correspond à la suppression automatique des heures effectuées au-delà du plafond autorisé de crédit d'heures dans le système de pointage.

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies **ne peut excéder 25 heures par mois**, quelle que soit la compensation choisie.

Les **heures supplémentaires, astreintes et permanences** sont compensées, au choix de l'agent, par :

- > une récupération horaire
- > une indemnisation financière

Majoration heures supplémentaires de nuit :

- Pour **1 heure** effectuée de **jour, les samedis et jours de semaine** = 1 heure compensée
- Pour **1 heure** effectuée de **nuit** (entre 22 heures et 7 heures) = 1 heure majorée de 100 %
- Pour **1 heure** effectuée un **dimanche** ou un **jour férié** = 1 heure majorée de 2/3

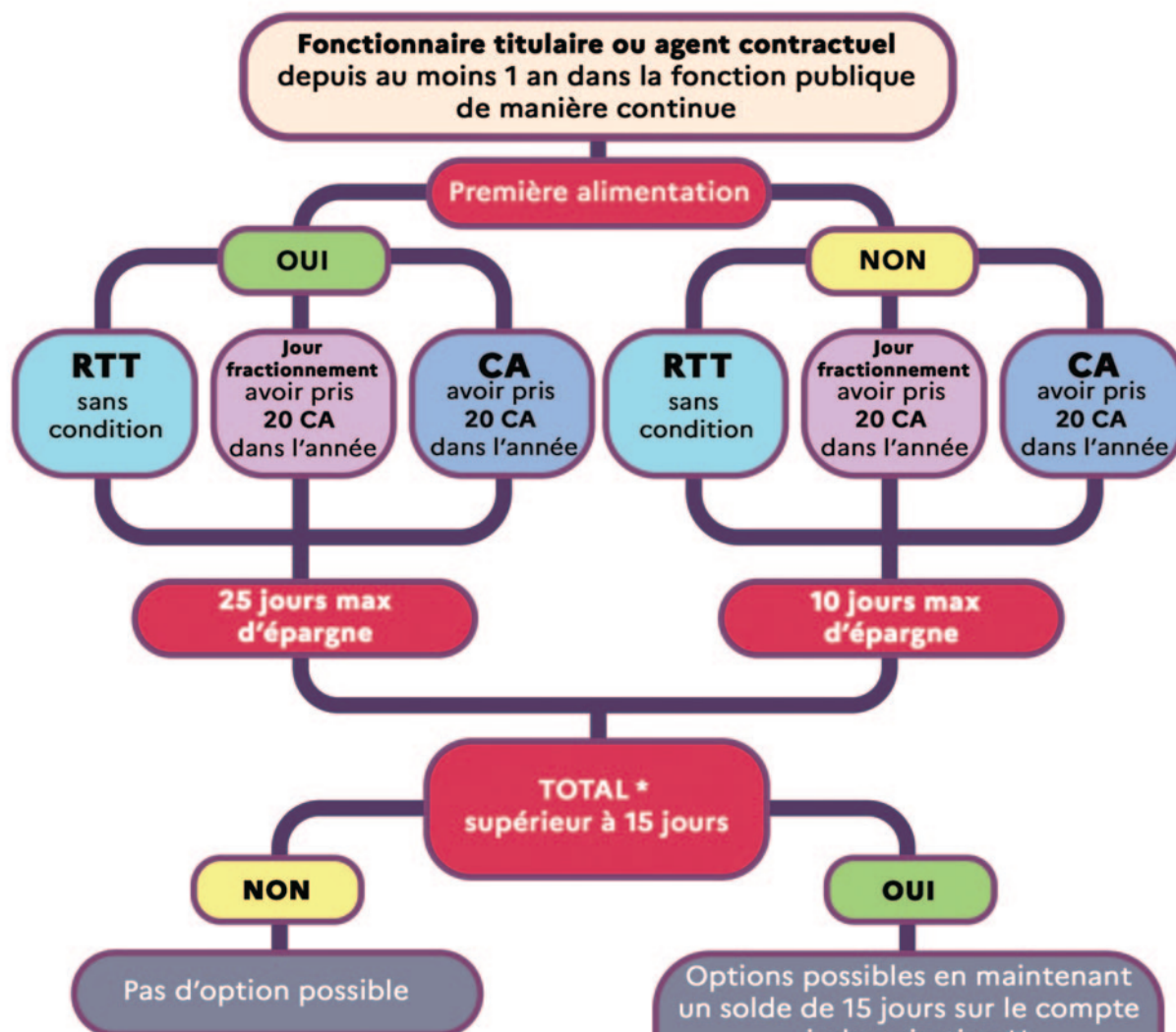
L'**astreinte** se définit comme la période où l'agent a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir si nécessaire. L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. L'intervention en astreinte est quant à elle considérée comme du temps de travail effectif. Si le délai de prévenance de 15 jours n'est pas respecté, une majoration sera appliquée.

Une **permanence** est l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, en dehors des périodes de travail classiques. Applicable le samedi, dimanche, jour férié ou de 21h à 6h. La permanence est considérée comme du temps de travail effectif.

Un **repos physiologique de 11h** est obligatoire entre une fin de journée, d'astreinte ou de permanence et une reprise.

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Le **compte épargne-temps** (CET) permet d'accumuler des jours de congés ou de RTT non utilisés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui reçoit chaque année un état des droits acquis et consommés. Les jours épargnés peuvent être utilisés, en tout ou partie, sous forme de congés, d'indemnisation ou être valorisés pour la retraite complémentaire.



* Plafond global max CET 60 jours (sauf cas particulier COVID et JOP 80 jours)

** Montant de l'indemnité par jour épargné :

- 150,00 € brut soit 142,50€ net pour la catégorie A
- 100,00 € brut soit 95,00€ net pour la catégorie B
- 83,00 € brut soit 78,85€ net pour la catégorie C

*** RAFP : le jour a une valeur forfaitaire (selon catégorie A/B/C)

Cette valeur est transformée en points (cotisation agent + employeur)

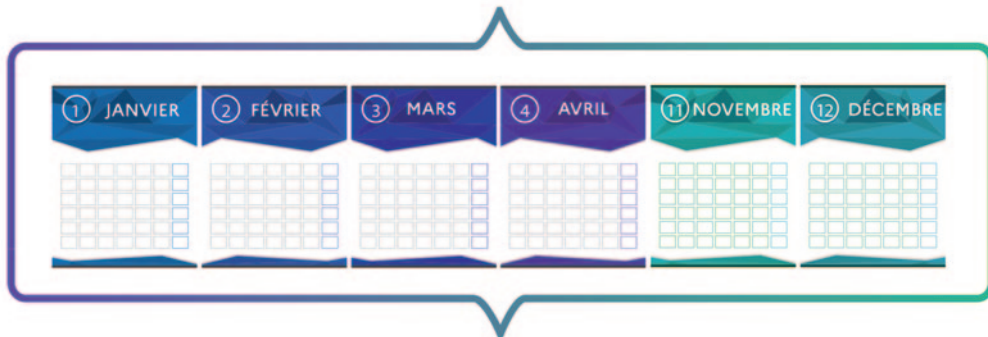
Les points donnent un complément de retraite à terme.

Si vous quittez définitivement la fonction publique (démission, licenciement, retraite...), vous devez solder votre CET avant de partir. Sinon les jours sont perdus.

LE JOUR DE FRACTIONNEMENT

Les **jours de fractionnement** permettent aux agents de la fonction publique de bénéficier de jours de congés supplémentaires s'ils ne prennent pas la totalité de leurs congés annuels pendant la période principale (01/05 au 31/10.)

**Du 1^{er} janvier au 30 avril
et du 1^{er} novembre au 31 décembre**



JE POSE :

- entre 5 et 7 jours de CA = 1 jour de fractionnement
- au moins 8 jours de CA = 2 jours de fractionnement

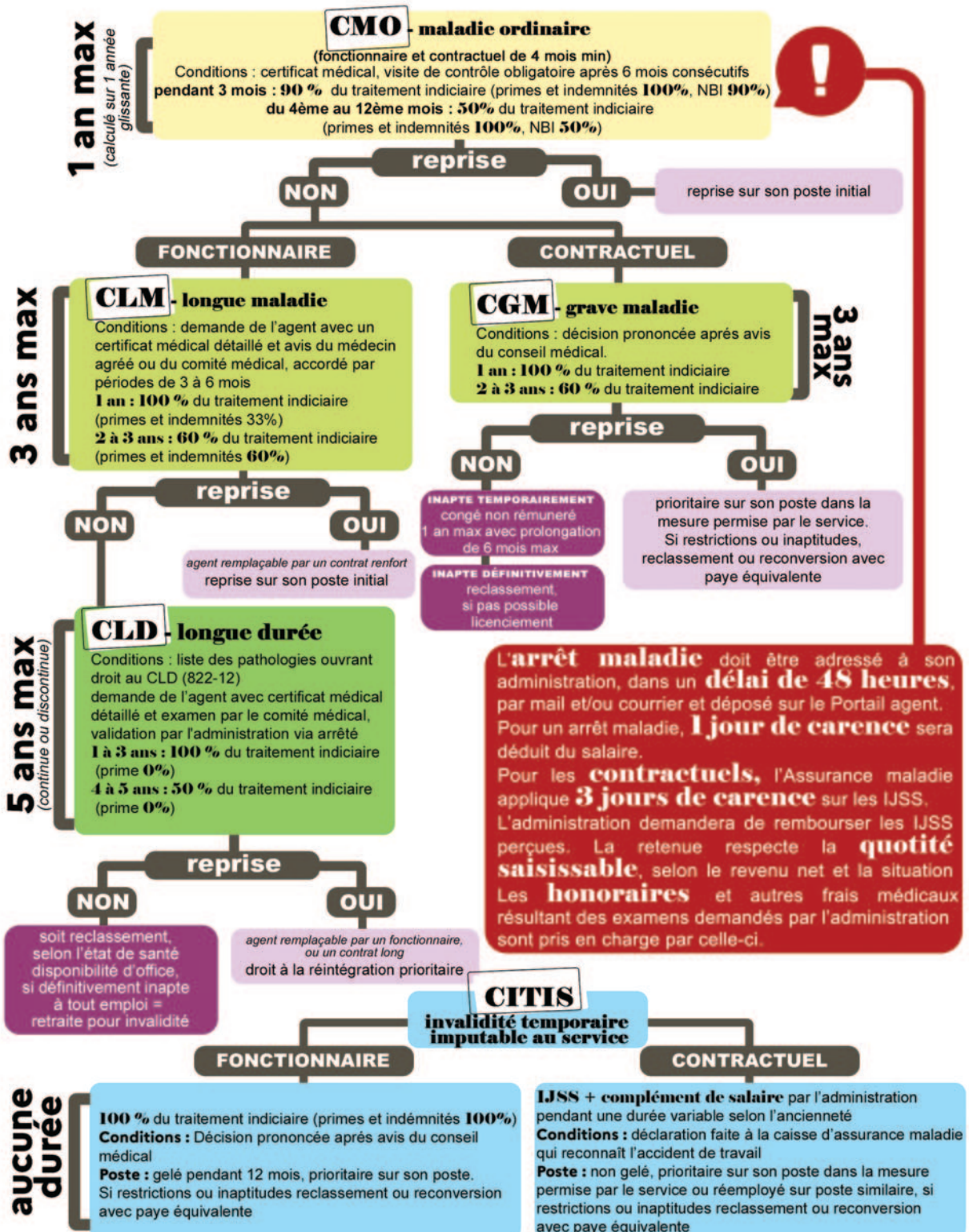
Du 1^{er} mai au 30 octobre



JE POSE principalement des RTT



LES ARRÊTS MALADIE





Civils de la RGPACA

Quand le talent civil booste la Gendarmerie

Indispensables au bon fonctionnement de la Gendarmerie en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, les personnels civils forment une communauté de 238 agents. Qu'ils soient administratifs ou techniques, ils constituent le socle du soutien opérationnel de la région. Focus sur ces acteurs essentiels et l'équipe qui les représente.

Une diversité de métiers pour une mission commune. La force civile de la RGPACA se caractérise par une complémentarité de statuts et de compétences. Du pilotage budgétaire à la maintenance immobilière, en passant par les RH et le soutien logistique, chaque agent permet aux unités de terrain de se concentrer sur leur cœur de métier.

Le saviez-vous ? Le personnel civil occupe des fonctions non opérationnelles pour soutenir directement les militaires qui œuvrent à la protection de la population. Qu'il s'agisse de l'administration, de la restauration, des affaires immobilières ou de l'entretien des casernes, chaque poste est un maillon de la chaîne de soutien.

Les chiffres clés de notre région (situation au 19/02/2026)

- Filière administrative : 153
- Filière technique : 85
- Répartition : 8 Cat. A, 50 Cat. B, 175 Cat. C et 5 ouvriers d'État.
- TOTAL : 238 personnels civils

TÉMOIGNAGE

L'expérience au cœur de l'institution

« En poste depuis 2009, j'ai découvert une institution qui accorde une importance particulière à l'accompagnement de son personnel. Travailler avec des militaires permet d'appréhender une culture unique et de participer à un soutien direct aux unités opérationnelles. Avec des procédures claires, des possibilités de formation et une flexibilité (horaires, télétravail) permettant de concilier vie pro et vie privée, c'est une expérience enrichissante, tant humainement que professionnellement. »

Un personnel civil de la Gendarmerie.



De gauche à droite : Bertrand Verlaquet, Guillaume Chevallier, Bruno Campous

Le zoom : une équipe au cœur du dialogue social qui s'engage au profit des personnels civils de la RG PACA

Nous sommes vos délégués régionaux et nous sommes mobilisés au quotidien pour vous accompagner, vous conseiller et défendre vos intérêts. Dans le cadre de nos fonctions syndicales, nous portons votre voix. Membres actifs de la FS de la zone Sud, nous participons aux différents dialogues sociaux. Nous suivons méticuleusement chaque dossier (conditions de travail, temps de travail, mobilité, avancement...) pour votre bien-être et le suivi de votre parcours professionnel. Notre action syndicale est à la fois déterminée et constructive. Grâce à nos bonnes relations avec le Bureau du personnel civil et la hiérarchie, nous intervenons avec réactivité pour traiter vos dossiers individuels.

Plus que de simples agents, les civils de la RGPACA sont des partenaires à part entière de l'institution. Cette synergie prouve que la réussite de la Gendarmerie est une affaire collective. ■

La place du civil est au cœur du dispositif : ensemble, faisons avancer la RGPACA !

Restons en contact !

Votre équipe de délégués est à votre écoute. Besoin d'un conseil, d'une information ou d'un échange ? Ne restez pas isolé.

Délégué régional : **Guillaume Chevallier** :

snpc.fo.rgpaca@gmail.com // 06 17 96 20 25

Délégués régionaux adjoints :

Bertrand Verlaquet : 06 87 92 28 73

Bruno Campous : 06 17 45 63 48

ADHÉRER À NOTRE SYNDICAT

Le terme **syndicat** est dérivé du grec ancien **súndikos**, qui signifie “avec” et “justice”. Un syndicat est une association de personnes dédiée à la défense des droits et des intérêts des agents.

Tous les agents ont le droit d'adhérer à un syndicat ou d'y avoir recours, au nom de la liberté syndicale.



LA PROXIMITÉ

Le **seul syndicat** où les **représentants du personnel** sont exclusivement **issus du périmètre GN**.

Ainsi, ils connaissent parfaitement le fonctionnement de cette institution et vous informe régulièrement des actualités.

LE DIALOGUE

Pour défendre **vos droits**, améliorer vos **conditions de travail** et renforcer le poids de la **négociation collective**. Adhérer au **syndicat majoritaire**, c'est avoir une voix plus forte et être sûr d'être écouté.

LA DÉFENSE

Adhérer, c'est **défendre un modèle social** et rejoindre un collectif qui protège l'ensemble des agents.

Le **syndicat** participe aux **négociations**, aux **instances** et aux **groupes de travail** qui façonnent et sécurisent la vie professionnelle de tous.

UN COÛT MESURÉ

Pour une cotisation de 100 €, après la déduction fiscale de 66 %, le coût réel revient à 34 € par an, **soit 2,83 € par mois** pour être représenté, écouté et défendu.

Nos meilleurs arguments, ce sont vos retours

« Un syndicat proche de moi qui connaît réellement mon statut, ça change tout. » A. F.

« Grâce au SNPC FO GENDARMERIE, mes conditions de travail ont évolué. » R. P.

« Avec mon délégué local à mes côtés, ma situation a enfin pu avancer. » H. B.

ENSEMBLE + FORTS

Retrouvez nous sur :



VILLAGES VACANCES - COLONIES DE VACANCES & VOYAGES



*Arcachon - Cannes-la-Bocca - Camiers - Rivesaltes
Tréveneuc - Fabregas - Hyères - Les-Moutiers-en-Retz*

L'ANAS dispose de **8 villages vacances** répartis à travers la France. Ces séjours offrent aux agents et à leurs familles un véritable temps de déconnexion, loin des contraintes professionnelles.

Nous organisons également chaque année des **colonies de vacances** pour les plus jeunes : en hiver (orientées vers les sports d'hiver), en été (activités en plein air, sur sites ensoleillés). Encadrées par des équipes qualifiées, elles offrent aux enfants un cadre éducatif et aux parents une parenthèse de calme.

Enfin, l'association propose des voyages à tarifs négociés, en France et à l'international. Ces séjours collectifs permettent à nos adhérents de profiter de destinations variées dans des conditions organisées et avantageuses.



NOS RÉSEAUX D'ENTRAIDE

L'ANAS accompagne aussi ses adhérents dans les moments difficiles de la vie, qu'ils soient d'ordre psychologique, social ou matériel.

 Le **Courbat**, établissement de soins médicaux de réadaptation, accueille les agents en situation de burn-out, de stress post-traumatique ou de conduites addictives.

 Le **Réseau Sentinelles** ANAS agit en prévention en repérant les situations de détresse psychologique, envies suicidaires, et en orientant vers des prises en charge adaptées.

 Notre **réseau d'entraide santé** soutient les personnes touchées par l'addiction, le handicap, la maladie ou la souffrance au travail.

 Pour finir, les **pôles finance et logement** apportent des aides pour faire face aux difficultés matérielles, qu'il s'agisse de conseils financiers ou de solutions d'hébergement temporaire.

BILLETTERIE & OFFRES PARTENAIRES

LOISIRS
CULTURE
ACTIVITÉS
FAMILIALES



un large choix de réductions

POURQUOI ADHÉRER À NOTRE ASSOCIATION ?

- ➡ **ACCÈS AUX DISPOSITIFS D'ENTRAIDE**
- ➡ **RÉCEPTION DE TOUTES NOS PUBLICATIONS (VAC'ANAS, ÉCHO DU POLICIER, NEWSLETTERS)**
- ➡ **ACCÈS AUX OFFRES VACANCES, VOYAGES ET BILLETTERIE !**
- ➡ **RÉDUCTION FISCALE SUR LA COTISATION ANNUELLE***

! Adhésion Membre Actif exclusivement destinée aux agents du ministère de l'Intérieur

88€/AN*

pour les catégories
A et B (29,92 € après
réduction fiscale)

44€/AN*

pour la catégorie C
(14,96 € après
réduction fiscale)

*Association loi 1901 reconnue d'utilité publique, « l'ensemble des versements effectués ouvre droit à une réduction d'impôt égale à 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable pour les personnes physiques, et à une réduction d'impôt égale à 60 % dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires pour les entreprises ».

POUR PLUS D'INFORMATIONS



<https://www.anas.asso.fr>



01.48.86.37.81



ANAS du Ministère de l'Intérieur



anas_du_mi

