



COMPTE-RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION GENDARMERIE NATIONALE MARDI 1^{er} JUIN 2023

Le CSA GN est présidé par le Major Général.

Le SNPC FO GENDARMERIE fait lecture de sa déclaration liminaire, jointe à ce compte-rendu.

1- POINTS SOUMIS POUR AVIS

1.1 Approbation du procès-verbal du CSA du 19 avril 2023

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.2 Décret relatif aux assistants d'enquête

Le SNPC FO GENDARMERIE s'assure que la mise en œuvre de l'ISS n'est pas liée à la création de postes de personnels civils en qualité d'assistants d'enquête. La réponse apportée par l'administration est négative.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR			
CONTRE	8	2	1
ABSTENTION			

1.3 Réorganisation SIRPA Gendarmerie

Le SNPC FO GENDARMERIE demande la raison pour laquelle une section « recrutement » est créée au sein du bureau « images ». La réponse apportée par l'administration est que cette section doit être reconnue en organisation.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.4 Réorganisation du CGOM - Création d'une section SST

Le SNPC FO GENDARMERIE déplore la qualité du dialogue social mené par le CGOM autour de cette création.

Le SNPC FO GENDARMERIE demande, au regard des missions dévolues à cette future section, qu'il soit plutôt créé un bureau SST même, si à ce jour 1 seul personnel est prévu en organisation. Pour le SNPC FO GENDARMERIE, les missions de supervision de l'ensemble des SST des COMGEND, la mise en place de la FS outre-mer et l'ensemble des missions liées à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail justifient la création d'un bureau.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR			
CONTRE	8	2	1
ABSTENTION			

1.5 Changement d'appellation des services du GSA de Beynes et du GSA d'Issy-les-Moulineaux

Le SNPC FO GENDARMERIE déplore, encore une fois, la qualité du dialogue social.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.6 IGGN – Modifications réglementaires relatives au statut du chef de l'IGGN
Modification de l'arrêté du 12/08/2013 portant organisation de la DGGN

Au départ du Général, actuel chef de l'IGGN, son poste pourrait être confié à un magistrat. Le SNPC FO GENDARMERIE demande les modalités de désignation sur ce poste. La réponse apportée est que c'est un poste de directeur d'administration centrale et qu'il appartient au gouvernement d'en faire la désignation.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.7 Changement d'appellation de la Direction des personnels militaires de la Gendarmerie nationale
Modification de l'arrêté du 12/08/2013 portant organisation de la DGGN

Le SNPC FO GENDARMERIE se félicite enfin que les personnels civils soient intégrés dans l'appellation de la direction qui est chargée de les gérer. En effet, la Direction des Personnels Militaires de la Gendarmerie Nationale (DPMGN) devient la Direction des Ressources Humaines de la Gendarmerie Nationale (DRHGN).

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.8 Création de la « gendarmerie verte »
Modification de l'arrêté du 02/06/2020 fixant la liste des formations administratives de la Gendarmerie nationale
Modification de l'arrêté du 22/07/2015 relatif aux organismes militaires à vocation opérationnelle relevant de la Gendarmerie nationale

Le SNPC FO GENDARMERIE déplore l'absence de postes à responsabilité pour des personnels fonctionnaires. L'administration répond que ces postes ont tous été publiés mais faute de candidature, ils ont été pourvus par des contractuels. Un dernier poste en contrat projet fera l'objet d'une publication à la prochaine campagne de mobilité.

Le SNPC FO GENDARMERIE demande les grades des militaires positionnés sur ces postes. Les grades s'étalent de capitaine à colonel. Le SNPC FO GENDARMERIE estime donc que de jeunes catégorie A pourraient y être affectés. Le rapporteur précise que cela pourra être fait par la suite. Le SNPC FO GENDARMERIE répond que c'est l'unique fois que ce point sera abordé lors d'un CSA au regard de sa qualité d'OMVO.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR		2	1
CONTRE	8		
ABSTENTION			

1.9 Changement d'appellation et de rattachement du CSAG de Satory

Le SNPC FO GENDARMERIE demande si le CSAG Satory sera toujours rattaché au SGAMI sud-ouest ? La réponse sera apportée ultérieurement après consultation du commandant du COMSOPGN.

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

1.10 Décret relatif aux enquêtes administratives Modification de l'article R 114-2 du code de la sécurité intérieure

	SNPC FO GENDARMERIE	CFDT	UATS - UNSA - ALLIANCE PN - SNIPAT
POUR	8	2	1
CONTRE			
ABSTENTION			

2- POINTS SOUMIS POUR INFORMATION

2.1 Réforme du soutien automobile GN

Une présentation complète et claire est faite. Il est précisé qu'un questionnaire a été adressé aux formations administratives et qu'un questionnaire sur le coût de l'externalisation a également été mis en œuvre.

Le SNPC FO GENDARMERIE rappelle sa totale opposition à l'externalisation. Le SNPC FO GENDARMERIE rappelle que pour pallier le problème d'attractivité et donc, celui du recrutement, il serait utile de revenir à l'embauche d'ouvriers de l'État. En effet, ce statut bien plus valorisant, répondrait directement à ce problème d'attractivité au sein de la filière automobile. La DPMGN répond que le recrutement des OE n'est pas de son ressort. La DRH MININT précise qu'il n'est pas prévu d'ouvrir ce recrutement. Il rappelle que les métiers des CSAG sont également en tension dans le secteur privé. Il précise que, pour les métiers en

tension, il peut être établi des CDI dès le recrutement. Concernant les apprentis, la possibilité de la signature d'un CDI dès la fin de l'apprentissage est également possible.

Le SNPC FO GENDARMERIE demande sous quel délai sera transmise la cartographie des postes à responsabilités et rappelle son attachement à ce que des postes à responsabilités soient confiés à des personnels civils.

POINTS INSCRITS A LA DEMANDE DU SNPC FO GENDARMERIE

3.1 Ou en sommes-nous sur l'abondement en ETP pour renforcer le BPCIV de la DGGN et les BPCIV zonaux ?

Dans la continuité des travaux relatifs au Beauvau de la sécurité, le protocole social et la charte de gouvernance signée par la DRH-MI et le DPM au mois de juillet 2022 prévoient une gouvernance RH rénovée, en confiant à la GN la gestion au plus proche de ses personnels, tout en confirmant le cadre ministériel du déroulé de la carrière des Pcivil et le rôle de gestionnaire de la DRH (autorité investie du pouvoir de nomination).

La charte de gouvernance acte des évolutions et des transferts de missions vers la GN (avancements, recrutement et gestion des contractuels de la centrale.) et a renvoyé, pour certains aspects relatifs à la gestion RH de proximité, à un groupe de travail ad hoc.

Ce GT, co-piloté par la DRH MI et la DPMGN, avec la participation des SGAMI et de 3 FA, s'est réuni entre juin et octobre 2022 afin de proposer des hypothèses de transferts complémentaires de missions actuellement réalisées par la DRH MI ou les SGAMI, telles que la réalisation des actes RH du quotidien au plus près des agents gérés.

Sur la base des réflexions du GT, plusieurs hypothèses ont été proposées, toutes étant subordonnées au renforcement en ETP des services de la GN, l'hypothèse haute tablant sur le transfert de 15 ETP.

Ces hypothèses sont en cours d'arbitrage.

3.2 Quelle organisation sera mise en place pour les dialogues sociaux en matière d'avancement et de mobilité ?

Le SNPC FO GENDARMERIE informe qu'il n'a pas reçu l'ensemble des cahiers de mobilité ; il lui manque ceux du BPTS. La DRH MININT s'engage à faire le nécessaire auprès du BPTS. Le SNPC FO GENDARMERIE indique avoir besoin d'une vision transversale pour les mobilités.

3.3 A quel moment la DGGN aura la gestion complète des contrats ?

La délégation en matière de recrutement des agents contractuels de l'administration centrale est engagée : les textes qu'il était nécessaire de modifier pour la gendarmerie sont présentés au présent CSA GN (point 1.7).

3.4 La CDisation au bout de trois ans au lieu de 6 ans des personnels contractuels sur les métiers en tension est-elle envisagée ?

Dans un contexte de marché du travail tendu, et de difficultés à recruter des personnels civils notamment dans les métiers en tension, des travaux vont être engagés avec le contrôleur budgétaire ministériel, ce dernier devant donner son visa pour chaque CDI.

Le souhait est de rechercher la fidélisation et l'intégration de compétences rares au sein de la GN et plus largement du ministère.

Dans certains cas, un recrutement primo-CDI ou une CDisation au bout de 3 ans est d'ores et déjà effectif.

3.5 Quelles sont les avancées concernant les modalités et le calendrier de l'ISS ?

La DRH MININT annonce que les textes ne pourront pas paraître d'ici le 1^{er} juillet 2023. Sur la possibilité de la rétroactivité, une négociation sera menée en interministériel. En effet, cette indemnité, qui concerne à la fois les personnels civils et les corps militaires de soutien, nécessite encore des arbitrages ministériels et interministériels.

3.6 ISS ouvriers de l'État

La DRH MININT précise que les textes DRCPN ne sont pas encore stabilisés. Pour les ouvriers de l'État, le major Général nous informe que le MINARM a répondu que le versement de l'ISS aux OE n'était pas envisageable. Le SNPC FO GENDARMERIE demande que la réponse du MINARM lui soit communiquée. Le major Général demande que la réponse soit transmise.

3.7 Quelles seront les conséquences sur les congés des personnels civils dans le cadre de la coupe du monde de rugby 2023 et les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 ?

S'agissant de la Coupe du monde de rugby 2023, il n'y a pas de dispositif spécifique mis en place en matière de congés : régime classique éventuellement adapté localement en fonction des besoins/contraintes opérationnelles.

A noter que si la coupe du monde de rugby représente un enjeu important en termes d'image, d'engagement et de réussite, elle a néanmoins, concernant l'activité, moins d'impact pour les FSI : les épreuves commencent la période estivale passée et il n'y a plus d'épreuves en province à compter du 15 octobre soit avant le début des vacances de la Toussaint.

Il n'y a donc pas de nécessité de mettre en place un plan spécifique d'activité au niveau national. S'agissant des JOP 2024, ceux-ci conduiront à une forte sollicitation des FSI au cours de cette période : JOP mais aussi relais de la flamme, 80^e anniversaire débarquement Normandie (juin) et Provence (août), Tour de France + vie « classique » des territoires en saison estivale. Cela entraînera la mise en place d'un dispositif spécifique concernant les congés qui concernera également les fonctions liées à l'appui et au soutien opérationnels des forces engagées.

Les dispositions ne sont pas encore arrêtées.

Les travaux sur ce sujet sont en cours et conduits sous la direction du ministère (la DGGN y est naturellement présente) ce qui permettra d'avoir une approche globale équitable entre les différentes directions du ministère mais aussi entre les personnels de différents statuts.

La DGGN a déjà fait remonter la nécessité d'avoir des arbitrages rendus le plus tôt possible pour permettre à tous les personnels de prendre leurs dispositions.

De manière connexe, la DRH-MI travaille également à proposer des modifications des calendriers de mutation dans les départements où se déroulent les épreuves et en administration centrale.

3.8 Quel sera le mode opératoire des transformations de GAV EP en postes de personnels civils ? Où ? Quand ? Comment ?

Le schéma d'emplois de la LOPMI accorde au P152 un abondement de +3 540 ETP sur 5 ans. Dans une optique de doublement de la présence sur la voie publique, elle prévoit un nouveau plan de substitutions de 1 500 emplois en corps de soutien civils et militaires, en proportions équilibrées, pour l'horizon 2027.

Alors que la LOPMI donne la priorité en effectifs au renforcement des capacités opérationnelles de la GN et de la formation, ce plan offre aux formations administratives l'opportunité de répondre aux besoins en matière de soutien, en ciblant pour transformation des postes d'OG, de SOG et de GAV (au regard de la forte vacance constatée dans ce corps).

En termes de méthode, le choix a été fait de cibler les postes au plus près des besoins. Les formations administratives ont ainsi été saisies pour formuler des propositions sur la base des situations identifiées localement.

Les postes ayant vocation à être transformés peuvent librement être redéployés dans d'autres périmètres ou domaines que les commandants de formation estiment prioritaires de renforcer, l'objectif étant d'assurer une souplesse dans la mise en œuvre. C'est sur la base de ces éléments, remontés à l'échelon central à la mi-mai et en cours d'analyse, qu'une cartographie des postes est en train d'être établie.

Une fois la maquette stabilisée, elle sera soumise à la validation du DGGN puis implémentée dans le SIRH Agorh@.

Cette base permettra de réaliser les substitutions sur la période 2023-2027 au gré des recrutements ouverts annuellement en fonction des priorités de gestion.

Un effort particulier sera réalisé sur les deux premières annuités de la LOPMI. Ainsi, pour 2023, conformément au schéma d'emplois, ce sont 200 postes de civils qui seront créés.

Très concrètement, une fois les postes identifiés, validés et vacants, ils pourront être transformés dans le statut et le grade demandés pour y opérer les recrutements nécessaires. Selon le niveau de responsabilité attaché aux postes transformés, les profils des PC appelés à les occuper seront donc pyramidés.

Les modalités plus précises, établies conjointement par la SDOE et SDGP selon les directives du DGGN, seront adressées aux FA à l'été.

3.9 Les organisations syndicales seront-elles consultées sur le sujet des transformations de postes ?

La cohérence de la cible et sa mise en œuvre sont subordonnées, entre autres, à une information menée par les ETC auprès de la représentation locale (concertation et organisations syndicales).

Au niveau national, à l'instar du dernier plan, la cartographie, lorsqu'elle aura été stabilisée, sera présentée conjointement par SDOE et SDGP aux OS et au CFMG.

3.10 Dans la dotation vestimentaire des agents techniques, est-il possible d'intégrer une tenue d'été (tee-shirt, polo) ?

Les obligations de l'institution en matière d'habillement reposent sur l'acquisition et le renouvellement des effets d'uniforme des officiers et sous-officiers de la gendarmerie (décret n°2010-878 du 26 juillet 2010). En dehors de ceux-ci et des EPI, il n'existe aucune obligation de doter les personnels civils, quelle que soit leur activité.

L'actuel dispositif repose en partie sur l'attribution d'un compte-à-points (venu en remplacement de l'indemnité d'habillement) qui a pour vocation de répondre au renouvellement des effets attribués initialement en dotation aux militaires.

Les initiatives de certaines FA qui consisteraient à acquérir, à partir de leur budget de fonctionnement, des effets vestimentaires au profit de ses personnels civils ne sont pas généralisables pour les raisons réglementaires évoquées.

La reconnaissance d'une dotation vestimentaire au profit des personnels civils en dehors de toute obligation de protection individuelle n'est donc pas en l'état possible.

Toutefois, ce sujet pourra faire l'objet de réflexions ultérieures en vue de l'évolution éventuelle du dispositif.

3.11 A l'instar des conseillers concertation, est-il possible que les représentants du personnel au sein des FA, FS et CSAGN soient identifiés avec un logo dans l'annuaire gendarmerie ?

C'est techniquement possible. La qualité de représentant du personnel ou de référent handicap devrait figurer comme "fonction interne" dans Agorha, pour être récupérée par l'annuaire gendarmerie.

La fonction "représentant syndical" existe, mais n'est pas alimentée.

La MSIA est en mesure de l'alimenter avec une liste de personnels.

3.12 Les référents handicap pourraient-ils également être identifiés avec un logo spécifique ?

C'est techniquement possible. La fonction "référent handicap" serait à créer. La MSIA est en mesure de créer une nouvelle fonction interne et de l'alimenter directement avec une liste de personnels.