



## COMPTE-RENDU COMITÉ TECHNIQUE GENDARMERIE NATIONALE DU 10 AVRIL 2018

Étaient présents pour le **SNPC/FO/GENDARMERIE** :

Mme. CACCAMO – M. LACOSTE – CAMUZEUX – SANCHEZ

Le SDGP s'assure de la présence des membres. Le quorum étant atteint, la séance est ouverte.

Le MG excuse le directeur général de la gendarmerie nationale pour son absence compte-tenu de l'actualité (Notre-Dame-Des-Landes).

Désignation du secrétaire : MarieThérèse CACCAMO

Le SDGP fait lecture de l'ordre du jour.

Le **SNPC/FO** fait lecture de sa déclaration liminaire.

### POINTS SOUMIS A AVIS

#### 1.1/ APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CTGN DU 7 NOVEMBRE 2017

Aucune observation n'est formulée et le PV est approuvé à l'unanimité.

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

#### 1.2/ ORIENTATIONS DE GESTION CERCLES MIXTES DE ROSNY ET BEYNES

Un rappel de la situation est fait aux membres du CTGN.

Les cercles mixtes de Rosny-sous-Bois et Beynes sont en difficulté du fait de la montée en puissance des effectifs rationnaires. Une étude est menée et une proposition d'externalisation est formulée par la gendarmerie ; proposition positive au niveau financier.

Lors de la présentation de cette situation au **SNPC/FO**, il est procédé à la désignation d'une équipe d'audit ; cette équipe est composée par le directeur du cercle mixte et le chef de cuisine de l'EG Montluçon. Ils mènent un audit sur les 2 sites et proposent une solution sans externalisation. Seule l'hôtellerie sera externalisée. Solution s'appuyant sur la réalisation RH, un rééquilibrage entre les permanents et les détachés.

Le **SNPC/FO** rappelle que s'il avait été consulté en amont de la décision d'externalisation, il aurait immédiatement proposé un audit et les mesures annoncées lors du débriefing seraient déjà en place.

Le **SNPC/FO** demande un réajustement urgent au niveau national des TEA cercles mixtes qui doivent faire face à une augmentation de leurs effectifs rationnaires sans pour autant voir leur TEA augmenté.

Le **SNPC/FO** très attaché à l'aspect social de cercles mixtes, rappelle que les bénéfices doivent être exclusivement utilisés à des fins sociales et non à des achats comme des tribunes....

Le **SNPC/FO** dénonce que dans les cercles mixtes de la mobile, des GAV soient nommés adjoints au gérant et que cette situation a tendance à se généraliser. Le MG demande que des précisions sur ce sujet lui soient apportées.

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

### 1.3/ CARTOGRAPHIE DES CHSCT DE LA GN : projet d'arrêté

La création des périmètres CHSCT a été réalisée soit sous un angle géographique, soit sous un angle juridique.

La nouvelle cartographie comprend 31 CHSCT.

POUR : 6

CONTRE : 0

ABSTENTION : 1

### 1.4/ CRÉATION SECTION « CHARGES PATRONALES » AU BUREAU DES DROITS INDIVIDUELS (SDPRH)

La solde sera désormais calculée par AGORH@. Le système de solde intégré mènera à la totale autonomie dans la pré-liquidation.

Le **SNPC/FO** demande des précisions et s'interroge sur le choix de nommer un OCTA à la tête de cette section. La SDGP précise qu'un OCTA reçoit, lors de sa formation initiale, une formation sur les droits individuels et détient, par conséquent, les compétences. Le **SNPC/FO** s'étonne de cette explication. Le MG reconnaît que c'est un choix facile car cela fonctionne déjà et que la DGGN a la maîtrise de la carrière des OCTA.

La SDGP rappelle que les militaires du corps technique et administratif ont des parcours uniques « gendarmerie » à l'inverse des personnels civils qui ont une vocation ministérielle. Le **SNPC/FO** GENDARMERIE dénonce ces propos qui mènent à un manque d'attractivité du périmètre pour les personnels civils. Le directeur des ressources humaines du MININT rappelle que la mobilité permet de valoriser les carrières.

Le **SNPC/FO** rappelle quand même que les CSTAGN ne sont pas soumis à mobilité et peuvent donc rester sur leur poste sans limitation de temps.

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

### 1.5/ MODIFICATION DE L'ARRÊTE DU 12.08.2013 MODIFIANT L'ORGANISATION DE LA DGGN : ÉVOLUTIONS MISSIONNELLES DE LA DOE

La présentation de l'évolution des missions de la DOE est faite. Aucun impact pour les personnels civils.

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

### 1.6/ RÉORGANISATION DU CEGN

Le major général rappelle que l'accélération de cette réorganisation tient aux délais contraints pour le traitement du dossier NBI. Il précise que cette réorganisation a également pour but d'éviter le recours aux cadres détachés dans les écoles. Il mentionne que la maquette de l'EOGN, pour la direction de la formation, n'est pas présentée car son organisation fait l'objet d'un groupe de travail qui n'a pas encore rendu ses conclusions.

En effet, l'organisation de l'EOGN est encore en cours de réflexion car ses structures sont liées à celles du CEGN. La non présentation de cette partie n'a aucun impact sur la structure des autres écoles.

Le **SNPC/FO** rappelle que la présentation est connue de tous. Le **SNPC/FO** déplore, encore fois, la méthode consistant à écarter les organisations syndicales des premiers travaux en septembre 2017 et n'avoir été conviées qu'en février 2018 pour la présentation de la réorganisation.

Le **SNPC/FO** estime avoir été pris en otage, car du vote de cette réorganisation découle l'attribution de la NBI pour les personnels civils affectés dans les écoles. Le **SNPC/FO** dénonce le fait que cette méthode de travail s'applique à l'ensemble des dossiers intéressants les personnels civils.

Le **SNPC/FO** rappelle que le 28 février dernier, le commandant des écoles a fait la présentation de la réorganisation alors qu'aucun dialogue n'avait été mis en place au niveau local. Le 04 avril, une réunion, présidée par le général de division NOAILLES, est organisée afin de connaître l'avancée du dossier, savoir les résultats des revendications portées et déterminer les postes en fonction des statuts. Cette réunion tourne court suite aux propos injurieux (voir tract ci-joint) à l'encontre des personnels civils formulés par le président de la réunion.

Le major général rappelle que la maquette des écoles ne sera validée qu'après le vote du CTGN. Il partage la problématique liée à la gestion. Il rappelle que l'intelligence territoriale doit s'appliquer et que le seul TEA ne peut pas toujours s'imposer face à des situations particulières. Il précise que tout cela sera écrit et demande que soit portée à sa connaissance toutes ces situations.

Le **SNPC/FO** rappelle que l'efficacité et l'efficience sont les objectifs recherchés. Le **SNPC/FO** réclame que l'arbitrage des situations difficiles soit tranché par la DGGN.

Le **SNPC/FO** porte ses revendications et obtient satisfaction sur toutes ses demandes :

- les cellules « programmation » des SPPE seront donc armées par des personnels civils et militaires ;
- la fonction d'officier pédagogique transformée en ingénieur pédagogique permettant le recrutement de personnels de catégorie A formés aux métiers de la pédagogie ;
- les cellules SST systématiquement armées de 2 personnels civils et non pas dans le mesure du possible ;
- la rédaction d'une note prévoyant les règles de gestion et mentionnant que les arbitrages seront effectués par la DGGN.

POUR : 4 **SNPC/FO**

CONTRE : 1 SNAPATSI

ABSTENTION : 2 UNSA et CFDT

## **1.7/ MODIFICATION DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS**

### **COMGEND GUADELOUPE**

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

### **CNEFG SAINT-ASTIER**

POUR : 7

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

## **POINTS PRÉSENTÉS POUR INFORMATION**

### **2.1/ MODIFICATION DU DÉCRET PORTANT CRÉATION DU CT-GN**

La demande de modification du décret est trop tardive pour être effective pour les prochaines élections professionnelles.

Le DRH MININT précise qu'un délai minimum de 03 mois est indispensable pour saisir le conseil d'État.

### **2.2/ BASCULE DU CNFC DE ROCHEFORT A DIJON**

Le **SNPC/FO** demande si le versement de la PRS (prime de restructuration de service) est prévu. La SDGP précise que la signature d'un arrêté de restructuration entraîne le versement de la PRS.

Pour le re-pyramidage de postes en catégorie B, il est précisé que le dialogue de gestion est en cours.

### **2.3/ PROJET LOG SI**

La présentation du projet est faite et il est rappelé que c'est un projet commun gendarmerie – police. Les 4 objectifs de la modernisation de la chaîne LOG SI sont les suivants :

1. répondre aux besoins du terrain en livrant le bon produit, au bon moment, tout en facilitant le travail des agents ;
2. en finir avec les tâches indues ;
3. SIL commun GN/PN, gestion mutualisée sur les références communes GN/PN ;
4. améliorer les conditions d'utilisation et d'entretien des équipements sur tout leur cycle de vie.

## 2.4/ ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA SDAP

### ***Désarrimage de la fondation « maison de la gendarmerie » en 2019 :***

la présentation faite précise que les statuts et le règlement intérieur vont être réécrits du fait de la scission fonctionnelle du BAS (bureau de l'action sociale) et de la fondation « maison de la gendarmerie ». En terme RH, les personnels civils concernés (5 agents) ont été reçus et seront réaffectés en administration centrale. Les personnels travaillant au profit de la « fondation de la gendarmerie » seront désormais des agents de droit privé.

### ***Bureau chancellerie :***

Seule la section « médico statutaire » connaît une évolution avec la mise en place d'une cellule d'aide aux victimes. Cette cellule sera composée de 4 personnels dont 1 N1A et 2 N3A.

## 2.5/ POINT DE SITUATION GT NBI

La SDGP rappelle que le groupe de travail a duré environ 10 mois et présente la méthode adoptée. Le retour des propositions est attendu pour le milieu de l'été. Le **SNPC/FO** demande les chiffres (points et nombre de personnels civils) transmis et rappelle que l'échec de l'an dernier ne pourra pas être entendu. La SDGP précise qu'elle soutient le projet et que lors de la conférence budgétaire 9.000 points de NBI ont été demandés. A ce jour, les travaux ne sont pas tout à fait terminés et seront transmis très rapidement au GUMI (guichet unique du MININT). La SDGP réaffirme l'attractivité du périmètre gendarmerie (NBI – re-pyramidage des postes) pour la fonction soutien.

## 2.6/ POINT DE SITUATION SUR LES CONTRACTUELS (CDD / CDI / MÉTIERS / COMPÉTENCES RARES)

Le **SNPC/FO** comprend la nécessité d'avoir des contractuels sur le périmètre mais dénonce les contrats longs (3 ans) qui entretiennent la précarité de ces agents (accès à la propriété, prêts bancaires...). La SDGP répond que certains contrats à moins de 03 ans ne seraient pas attractifs.

Le **SNPC/FO** rappelle qu'il faut penser aux apprentis pour des métiers et des compétences rares, en précisant bien qu'un apprenti ne doit pas pallier un sous-effectif.

Pour les contrats courts, une réunion va être organisée.

Le **SNPC/FO** demande à quel moment les contrats seront révisés ; la SDGP répond que les révisions de contrats se font au moment du renouvellement.

## 2.7/ POINT DE SITUATION SUR L'ÉVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES COMMISSIONS D'AVANCEMENT OUVRIÈRE (CAO)

Le **SNPC/FO** se félicite d'avoir été entendu sur sa revendication de rattacher les ouvriers de l'État gendarmerie en poste au sein des DOM-TOM à la CAO Île de France. En revanche, il regrette de ne pas avoir été écouté au sujet des ouvriers de l'État en situation de Mis à Disposition (MAD).

En effet, le **SNPC/FO** souhaitait également que ces agents soient intégrés aux CAO gendarmerie afin d'éviter qu'ils soient laissés pour compte. A ce jour, il y a 23 MAD et 2 TSO régulièrement oubliés pour l'avancement par les CAO du Ministère de la Défense.

**Le SNPC/FO rappelle que l'avancement des ouvriers de l'État à l'ancienneté ne doit pas être considéré comme une promotion car c'est un droit réglementaire et non une reconnaissance.**

## 2.8/ POINT SUR LA FEUILLE DE ROUTE DES PERSONNELS CIVILS

**Voir le document joint en annexe**

# **POINTS INSCRITS PAR LE SNPC/FO/GENDARMERIE**

## POINT DE SITUATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL OU TRAVAIL SUR SITE DISTANT

Le **SNPC/FO** dénonce le fait que souvent les formations administratives ne jouent pas le jeu, voire font preuve de mauvaise volonté quand il s'agit d'essayer de trouver des solutions, dans le cadre du travail à distance, au profit des agents. Il prend l'exemple du CEGN qui n'étudie pas sérieusement les situations.

Le major général rappelle que le directeur général est favorable à la mise en place de ce dispositif.

Interpellé sur le fait que l'accès au travail sur site distant est privilégié par l'administration au détriment du télétravail, le SDGP précise que c'est une interprétation de la dernière note-express. Il rappelle que le travail sur site distant est juste plus souple dans sa mise en œuvre. Il précise que la DGGN compte environ 50 SPAN et que c'est la DSIC qui les met en place.

Le DRH du MININT précise que le dispositif du télétravail monte progressivement en puissance.

### **Point de situation :**

Au 1er mars 2018, la GN recense 9 demandes formalisées de **télétravail** (à domicile) : 8 accordées et 1 refusée.

La raison du refus est liée à l'agent et à la confidentialité des documents exploités à des fins statistiques.

A noter que les demandes relevant de raisons médicales ont été mises en œuvre sans attendre la livraison du SPAN (1ère vague d'équipement en cours de distribution).

**Travail sur site distant** (dans une emprise de la GN située à proximité du domicile de l'agent) : 18 demandes ont été formalisées :

4 accordées dont 3 mises en œuvre, et une pour laquelle la décision est en cours de formalisation.

8 avis favorables pour lesquelles les recherches de mise en œuvre sont en cours (recherche de structure d'accueil...)

6 refusées. Les raisons des refus sont liées aux impossibilités d'accueil dans les sites ou unités demandés. Certaines de ces demandes vont être renouvelées en étendant le périmètre de la demande.

Une foire aux questions (FAQ) a été mise en ligne sur le site intranet du BPCIV, à disposition de tous les personnels. Une nouvelle NE (20 février 2018) rappelle les modalités de mise en œuvre du télétravail et du travail sur site distant.

### **COMGEND :**

**Les personnels civils affectés au sein des COMGEND rencontrent de grosses difficultés financières pour se loger, se restaurer quand ils ne peuvent pas prendre leurs repas dans une structure administrative et lorsqu'ils effectuent des déplacements dans le cadre d'une mission.**

- La DGGN peut-elle étudier la mise en place d'une aide au logement pour les personnels civils en poste au sein des COMGEND sur le même principe que celle accordée aux personnels du corps de soutien ?

- La DGGN peut-elle étudier, dans la mesure où il n'existe pas de restaurant administratif, la mise en place d'une aide à la restauration au profit des personnels civils affectés au sein des COMGEND ?

- La DGGN peut-elle étudier la mise en place d'une aide financière spécifique, dans le cadre des remboursements de frais de mission, au profit des agents affectés au sein des COMGEND afin que ces agents n'y soient pas de leur poche ? Le **SNPC/FO** cite, pièce jointe à l'appui, la situation d'un agent. Le MG demande que la facture lui soit transmise pour étude.

Les personnels civils affectés dans les COMGEND rencontrent des difficultés financières relatives à l'hébergement, la restauration et les frais de déplacement dans le cadre des missions.

Des études ont été demandées à la DSF, qui a répondu à toutes les demandes par une impossibilité de mettre en place budgétairement des aides au niveau de la GN et a renvoyé à la compétence de la DGAFP, pour des revalorisations de subventions, et à l'action sociale du ministère de l'Intérieur pour les dispositifs relevant de celle-ci.

**Concernant l'aide à l'hébergement :** les personnels civils du MININT ne peuvent pas bénéficier des dispositifs prévus pour les personnels civils du MINARM ou pour les militaires des corps de soutien de la GN lors des affectations en outre-mer. Il faudrait opérer une modification de la réglementation, prenant en compte les impacts budgétaires. Les pistes de solutions paraissent devoir être prioritairement recherchées au travers des dispositifs relevant de l'action sociale en vigueur au MININT.

La DRCPN est en charge de ces questions de logement pour le MI. Elle a apporté pour réponse qu'aucun dispositif d'action sociale en matière de logement n'est proposé aux personnels du ministère de l'intérieur affectés en outre-mer.

**Concernant l'aide à la restauration :** 5 COMGEND sur les 9 existants disposent d'un cercle-mixte de gendarmerie (les 4 COMGEND non pourvus de cercle-mixte sont La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna et Mayotte).

Le tarif moyen non subventionné pratiqué dans ces organismes de restauration est de 8,16 euros par repas, soit 6,94 euros avec subvention. Ce tarif est identique pour l'ensemble des personnels civils et militaires. Toute revalorisation de la subvention « prestation-repas » relève du seul ministère de la fonction publique.

La sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel de la DRH-MI a été saisie des questions relatives à la restauration et aux frais de mission. Une réunion est prévue prochainement (courant avril 2018) avec la DRCPN, la SDASAP et le BPRI.

**S'agissant des frais de mission** : la question posée ne relève pas du domaine budgétaire mais du domaine réglementaire. Aucune indemnité ne peut être versée à des agents de l'État en l'absence de dispositions réglementaires le prévoyant expressément. Cette question sera également abordée avec la SDASAP.

## **TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS DES PERSONNELS CIVILS**

Des dispositions existent hors gendarmerie. Elles seront applicables dans notre périmètre dès leur prise en compte réglementaire, par transposition de celles des Armées et du ministère de l'intérieur.

2 textes sont concernés : l'un relatif au travail du dimanche et jours fériés en GN, et un second relatif au musée de la gendarmerie. Ceux-ci nécessitent un recensement des postes concernés, une étude d'impact avec chiffrage de la mesure, puis la prise des actes arrêtés correspondants avec le recueil des validations requises (DRH, GUMI...). Ce travail n'a pas été priorisé pour l'heure mais va être lancé sous peu. Dans l'attente, le dispositif compensatoire est celui des heures supplémentaires, avec les majorations appliquées.

Ce sujet fera l'objet du prochain groupe de travail piloté par la SDGP.

## **REFORME DE LA FILIÈRE TECHNIQUE**

La DRH du MININT précise que pour les IST, la réforme est mise en œuvre (ouverture d'examen pro et création du 3ème grade).

Pour les CST et les ADT, un travail sur l'attractivité et une lisibilité des déroulés de carrières est en cours. La révision des modalités du concours CST avec la zonalisation des concours et la publication des postes ouverts au concours avant son organisation ;

- création de nouvelles filières permettant l'accès de C et B « hébergement-restauration » - « communication » - « conducteurs » actuellement pour étude auprès du guichet unique ;
- rapprochement des ADT de la PN (2.000 PAX) et des ADTIOM (4.000 PAX) (sujet délicat car certaines OS sont contre ce fusionnement). Concernant ce sujet, une réunion se déroulera en mai prochain. La DRH MININT rappelle que l'objectif de ce rapprochement est de permettre aux adjoints techniques de la PN de rejoindre les autres périmètres par la voie de la mutation (en non du détachement actuellement) et de fait, fluidifier le corps.

Le **SNPC/FO** se réjouit de ces annonces car elles répondent à nombreuses de ses revendications et interroge la DRH du MININT sur la création d'une filière « sécurité ». Un concours sera organisé en 2018 avec des affectations en priorité sur le périmètre des préfectures.

**Pour ce qui concerne la création d'une filière « instructeur auto-école », la DRH du MININT est en relation avec la gendarmerie afin d'étudier si la volumétrie de cette spécialité est suffisante pour créer un concours.**

## **COTATION DES POSTES DES PERSONNELS TECHNIQUES SUITE A LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

Le **SNPC/FO** déplore qu'aucun dialogue social n'ait été fait localement suite à la mise en place du RIFSEEP pour la cotation des postes des personnels techniques.

Les personnels techniques du ministère de l'intérieur ont basculé « indemnitaires » dans le RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 conformément à la note du 10 octobre 2016 relative aux modalités de bascule indemnitaire et comptable dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Suite à cette bascule, les personnels techniques du ministère de l'intérieur ont perçu l'IFSE en lieu et place des primes précédemment attribuées sans toutefois être classés dans des groupes de fonction du fait de l'absence de validation de la circulaire de gestion.

La circulaire de gestion relative aux modalités de gestion de l'IFSE pour les personnels du ministère de l'intérieur appartenant aux corps des ASIC, des ATIOM et des ATPN est entrée en vigueur le 19 septembre 2017, celles relatives au CST et au TSIC sont entrées en vigueur le 19 décembre 2017 et celle relative aux IST est entrée en vigueur le 8 janvier 2018.

Suite à la publication de ces circulaires, l'ensemble des formations administratives ont été saisies via les SGAMI pour que les chefs BRH fassent des propositions de classement dans les groupes de fonctions des personnels techniques.

### **1/ Pour les ATIOM et les ASIC**

Suite au retour de l'ensemble des SGAMI, la DGGN a effectué une harmonisation des cotations au niveau national.

Les directives ont été données aux SGAMI pour que les décisions notifiant le groupe IFSE soient notifiées à l'ensemble des agents. Les décisions devront être prises par les SGAMI avant juin 2018.

### **2/ Pour les CST, les TSIC et les IST**

Les directives seront données lorsque l'ensemble des formations aura répondu pour assurer la meilleure harmonisation possible.

L'harmonisation et les directives aux SGAMI pour prise des décisions seront données d'ici la mi-avril.

**Étant donné le nombre restreint de personnels concernés les délais seront les mêmes que pour les adjoints techniques, à savoir avant juin 2018.**

## **CREATION D'EXAMENS PROFESSIONNELS AVEC AFFECTATION EXCLUSIVE SUR LE PERIMETRE GENDARMERIE**

Le **SNPC/FO** dénonce que de nombreux personnels civils de la gendarmerie de catégorie C et/ou B occupent des fonctions à responsabilités importantes et demande le recensement des ces postes et l'organisation d'examens professionnels.

Le DRH du MININT, M. BOURRON, souhaite l'identification des besoins précis et n'exclue pas l'organisation d'examens professionnels au profit de la gendarmerie en fonction de la volumétrie à l'instar de ce qui a été mis en place sur le périmètre des préfectures avec PPNG.

M. BOURRON annonce, pour 2019, le triplement des avancements au choix dans le corps des secrétaires administratifs pour la gendarmerie. Il rappelle qu'une mobilité fonctionnelle est obligatoire lors d'une réussite à un concours. Pour un avancement de catégorie au choix, le repositionnement de l'agent est nécessaire.



Syndicat National des Personnels Civils  
**FORCE OUVRIÈRE** de la Gendarmerie

**Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les réseaux sociaux !**



[www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie](http://www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie)



[twitter.com/fogendarmerie](https://twitter.com/fogendarmerie)

et notre site internet

[www.fogendarmerie.fr](http://www.fogendarmerie.fr)

