

**Direction Générale de la  
Gendarmerie Nationale**

**DPMGN**

**SDGP**

**Bureau du personnel civil**

**PROCES-VERBAL  
DE REUNION**

**N°77473  
GEND/DPMGN/SDGP**

**Date de la réunion** : Mardi 10 avril 2018.

**Participants** :

**1 - Membres représentant l'administration :**

- Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ, major général ;
- Général de division Eric-Pierre MOLOWA, adjoint au directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale ;
- Monsieur Stanislas BOURRON, directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Monsieur Simon BABRE, sous-directeur des personnels du ministère de l'intérieur ;
- Général de brigade Olivier COURTET, sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Laurent BITOUZET, adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN.

**2 - Membres représentant le personnel, participant avec voix délibérative :**

**En tant que représentants SNPC-FO Gendarmerie**

- Monsieur Dominique LACOSTE ;
- Monsieur Eddy CAMUZEUX ;
- Madame Marie-Thérèse CACCAMO ;
- Monsieur Damien SANCHEZ.

**En tant que représentant CFDT-FEAE**

- Monsieur Christophe BADOLLE.

**En tant que représentante UATS-UNSA-Gendarmerie**

- Madame Yolande METZGER.

**En tant que représentant SNAPATSI**

- Monsieur Christophe ANDRODIAS.

**En tant que représentant CGT-FNTE**

- Non représentée

**3 - Était présente en tant que membre suppléant invité :**

**En tant que suppléante CFDT-FEAE**

- Madame Karine WOLCK.

**4 - Était présent en qualité d'expert :**

**UATS-UNSA-Gendarmerie**

- Monsieur Dawi MARIO-LIBOUBAN.

**5 - Participaient à cette réunion en tant que rapporteurs :**

- Colonel Olivier LE BIANIC, chargé de mission auprès du directeur des soutiens et des finances à la DGGN ;
- Colonel Bernard SOUCHON, chef du bureau des droits individuels à la DGGN (SDPRH) ;
- Colonel Laurent LECOMTE, chef du bureau de l'action sociale à la DGGN (SDAP) ;
- Colonel Olivier THAUMIAUD, chef du bureau budget-soutien du commandement des écoles de la gendarmerie nationale à Rochefort ;
- Colonel Tony MOUCHET, chargé de mission à la direction des opérations et de l'emploi à la DGGN ;
- Colonel Philippe CORREOSO, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel à la DGGN ;
- Colonel Xavier LEJEUNE, chef de la sous-direction de la logistique au SAELSI ;
- Madame Ludivine WEMEAU, chef de la section études générales et dialogue social au bureau du personnel civil à la DGGN.

**5 - Assistaient à cette réunion en qualité de consultants :**

- Général de division Olivier GUERIF, commandant du commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale ;
- Colonel Joël GLEYZON, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Bruno JOCKERS, commandant la région de gendarmerie de Lorraine ;
- Colonel Serge JAVON, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Christian DUPOUY, commandant la région de gendarmerie d'Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Colonel Patrick MABRIER, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Marc LEVEQUE, commandant la région de gendarmerie de Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- Colonel Dominique DEL MEDICO, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jean-Marc LOUBES, commandant la région de gendarmerie d'Île de France ;
- Lieutenant-colonel François VERGEZ, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jacques HEBRARD, commandant la région de gendarmerie du Nord-Pas-de-Calais ;
- Lieutenant-colonel Erwan HENAULT, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Alain PIDOUX, commandant la région de gendarmerie de Bretagne ;
- Lieutenant-colonel Pierre-Olivier BENECH, chargé de mission auprès du DRH du ministère de l'intérieur ;
- Lieutenant-colonel Thierry CRAMPE, chef du bureau de l'organisation (SDOE) à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Sébastien COIRIER, chef de la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Commandant Wilfrid LEGER, chef du bureau des ressources humaines, représentant le général de corps d'armée Lambert LUCAS, commandant la gendarmerie d'outre-mer ;
- Madame Pascale GUILLOTON, chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Madame Magali ORUEZABAL, adjointe à la chef de la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Madame Valérie PETIT, rédactrice RH à la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil de la DGGN.

**6- Assistait au titre du secrétariat du CT-GN :**

- Monsieur Philippe LOILLIER-ILDEBRAND, rédacteur RH à la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil de la DGGN.

**Objet :**

**Réunion du comité technique placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale.**

Le général de corps d'armée Christian Rodriguez, major général de la gendarmerie nationale, salue les participants et ouvre la séance à 9 heures 30.

Il invite le secrétaire de séance, le général Courtet, à communiquer la liste des membres présents et vérifier le quorum.

Le quorum est atteint.

Le major général excuse l'absence du général Lizurey, directeur général de la gendarmerie nationale, retenu par l'opération de maintien de l'ordre actuellement en cours à Notre-Dame-des-Landes (44). Il rappelle l'intérêt et l'attention portés aux relations tenues dans le cadre du dialogue social.

Madame Marie-Thérèse Caccamo du SNPC-FO Gendarmerie et Monsieur Christophe Badolle de la CFDT-FEAE se présentent comme candidats à la fonction de secrétaire adjoint de séance.

Madame Marie-Thérèse Caccamo, du SNPC-FO-Gendarmerie, est désignée secrétaire-adjointe de séance, après un vote à main levée (4 voix « pour » & 3 voix « contre »).

Le général Courtet énumère les points inscrits à l'ordre du jour.

### **I - Points soumis à avis :**

- 1.1 - Approbation du procès-verbal du CT- GN du 7 novembre 2017 ;
- 1.2 - Orientations de gestion quant aux cercles mixtes de Rosny et de Beynes ;
- 1.3 - Cartographie des CHSCT de la gendarmerie nationale : projet d'arrêté ;
- 1.4 - Création d'une section « charges patronales » au bureau des droits individuels (SDPRH) ;
- 1.5 - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN : évolutions missionnelles de la DOE ;
- 1.6 - Réorganisation du CEGN ;
- 1.7 - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » du :
  - \* Comgend Guadeloupe ;
  - \* CNEFG Saint-Astier.

### **II -Communication :**

#### ***Points inscrits par l'administration***

- 2.1 - Modification du décret portant création du CT-GN ;
- 2.2 - Bascule de CNFC de Rochefort à Dijon ;
- 2.3 - Projet LOG SI ;
- 2.4 - Evolution de l'organisation de la SDAP ;
- 2.5 - Point de situation GT NBI ;
- 2.6 - Point de situation sur les contractuels (CDD, CDI, métiers/compétences « rares ») ;
- 2.7 - Point de situation sur l'évolution de la cartographie des CAO GN ;
- 2.8 - Point sur la Feuille de Route des personnels civils.

#### ***Points inscrits par les organisations syndicales :***

		Demandé par
3.1	- Point de situation sur le télétravail et le travail à distance (nombre de demandes déposées et refusées ainsi que les raisons évoquées).	SNPC-FO Gendarmerie et CFDT-FEAE
3.2	- Les personnels civils affectés au sein des COMGEND rencontrent de grosses difficultés financières pour se loger, se	

	<p>restaurer quand ils ne peuvent pas prendre leur repas dans une structure administrative et lorsqu'ils effectuent des déplacements dans le cadre d'une mission.</p> <p>La DGGN peut-elle étudier la mise en place des dispositifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 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 ?</li> <li>* une aide à la restauration au profit des personnels civils affectés au sein des COMGEND, dans la mesure où il n'existe pas de restaurant administratif ?</li> <li>* une aide financière spécifique, dans le cadre des remboursements de frais de mission, au profit des agents affectés au sein des COMGEND ?</li> </ul>	SNPC/FO Gendarmerie
3.3	Des personnels civils sont amenés à travailler le dimanche et les jours fériés (cercles mixtes, musée de la gendarmerie...). Dans ce cas précis, ces agents ont-ils droit à bénéficier d'une majoration (hors dispositif heures supplémentaires) ?	SNPC/FO Gendarmerie
3.4	La DRH-MININT en relation avec les organisations syndicales a engagé une réflexion sur la réforme de la filière technique. La reconnaissance de certaines spécialités pour garantir de meilleurs déroulés de carrière aux personnels civils de la gendarmerie a été une des principales revendications du SNPC-FO Gendarmerie. Est-il possible d'avoir un point de situation de la DRH-MININT sur les avancées de cette réforme ?	SNPC/FO Gendarmerie
3.5	Les personnels techniques du ministère de l'Intérieur ont intégré le RIFSEEP au 1 <sup>er</sup> janvier 2017. Les cotations de postes ont-elles été toutes réalisées et à partir de quels critères ?	SNPC/FO Gendarmerie
3.6	De nombreux personnels civils de la gendarmerie de catégorie C ou B occupent des fonctions à responsabilités importantes. Le SNPC-FO demande un recensement de ces postes et la création d'examens professionnels de catégorie B et A avec affectation exclusive sur le périmètre GN au même titre que cela a été réalisé sur le périmètre préfectures avec PPNG.	SNPC/FO Gendarmerie
3.7	Point de situation sur les modalités de gestion des CDD.	CFDT-FEAE
3.8	Bilan de la formation - Plan de formation des personnels civils pour le déroulement de leurs carrières à l'instar des propositions du groupe de travail « Gouvernance II Officiers ».	CFDT-FEAE
3.9	Bilan RH des personnels civils par métiers.	CFDT-FEAE
3.10	Bilan de l'avancement des ouvriers de l'État et des personnels civils (fonctionnaires, contractuels).	CFDT-FEAE
3.11	Bilan RH des mutations.	CFDT-FEAE

3.12	Point de situation sur la prime pour les maîtres d'apprentissage.	CFDT-FEAE
3.13	Point de situation sur le dialogue social et la représentativité.	CFDT-FEAE
3.14	Gestion du RIFSEEP suite à une mutation interne.	CFDT-FEAE
3.15	Il est nécessaire de mettre en place des formations métiers (Agorha, Géaude, Vulcain...) pour les personnels civils arrivant en gendarmerie ou changeant de poste de travail. Qu'en est-il de la position de la DGGN à ce sujet, quelles sont les positions envisagées éventuellement ? Intégration des formations militaires ?	SNAPATSI et UATS-UNSA Gendarmerie
3.16	Il est souhaité que soit diffusé un mode opératoire concernant les régimes d'astreinte, de permanence et d'attribution des heures supplémentaires ainsi qu'une présentation de Clepsydre-Neptune.	UATS-UNSA Gendarmerie
3.17	Point de situation relatif à la délégation des droits de gestion du temps. En juin 2017, 403 valideurs clepsydre n'ont pas délégué leur droit. Combien sont-ils aujourd'hui ?	UATS-UNSA Gendarmerie
3.18	Quelles sont les affectations des agents compris dans les missions 1,2,3 et 5 de la loi de finances initiale pour 2018.	UATS-UNSA Gendarmerie
3.19	Identification en fonction des spécificités de la gendarmerie, notamment les agents affectés en GN non gérés par la GN et l'inverse, agents gérés par la GN mais non affectés en GN, du « qui vote où » pour les élections de décembre 2018. Afin également de connaître la position administrative des contractuels gérés par la GN et en fonction ailleurs car la PNA n'existe pas pour les contractuels, la seule possibilité est pour les CDI, la mise à disposition (Titre VIII bis du décret 86-83), et pour ce faire une convention doit être signée.	UATS-UNSA Gendarmerie
3.20	Point de situation sur les réponses attendues suite aux questions des précédents CT-GN .	UATS-UNSA Gendarmerie
3.21	Point sur la mise à jour de la note n° 553 GEND/DPMGN/SDGP/BPC du 9 janvier 2014 relative à l'exercice du droit syndical en gendarmerie et point de situation sur les locaux et équipements à disposition des organisations syndicales.	UATS-UNSA- Gendarmerie
3.22	Comment s'organise pour la Gendarmerie la mise en place des dispositions décrites dans la décision du 14 juin 2017 concernant les conditions générales d'utilisation par les OS des TIC au ministère de l'intérieur ?	CFDT-FEAE

Le président de séance donne la parole aux organisations syndicales.

Le SNPC-FO-Gendarmerie et la CFDT-FEAE exposent leurs déclarations liminaires qui sont jointes au présent procès-verbal.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie et le SNAPATSI n'ont pas de déclaration liminaire à présenter.

Le général Courtet propose la poursuite de l'ordre du jour.

## I. POINTS SOUMIS A AVIS

### 1.1) - Approbation du procès-verbal du CT-GN du 7 novembre 2017

*Le SNPC-FO-Gendarmerie signale avoir validé les modifications apportées au P.V après les remarques formulées par d'autres O.S.*

*La CFDT-FEAE tient à apporter une précision concernant les termes utilisés. La CFDT « dénonçait » et ne faisait pas que « souligner » les conditions de travail des agents du CERH dans les Algeco, soulignant que « le provisoire dure » (page 16 du PV du 7 novembre 2017).*

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le général Courtet soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 7 novembre 2017

Approbation du PV du 7 novembre 2017	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	4	4	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UATS-UNSA Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	0	0	-	-
<b>Total</b>	7	7	-	-

Le procès-verbal du CT-GN du 7 novembre 2017 recueille un avis favorable unanime.

### 1.2) - Orientations de gestion quant aux cercles mixtes de Rosny et Beynes

Le colonel Le Bianic présente les orientations de gestion proposées par la DGGN quant aux mess de Rosny et de Beynes. Il rappelle qu'une première réunion s'est tenue le 14 décembre dernier afin d'exposer les problèmes liés à la très forte croissance de l'activité du mess de Rosny-sous-Bois due à l'arrivée des unités déplacées à hauteur de 2 escadrons de gendarmerie mobile (EGM), l'implantation de 2 EGM et la montée en puissance des centres de formation. Le mess de Beynes connaît également une forte croissance de son activité (175.000 repas servis) due au redémarrage des formations des GAV, couplée à l'effort sur la réserve opérationnelle. Face à ces situations, une proposition d'externalisation avait été avancée. Néanmoins, les organisations syndicales ont sollicité un audit afin d'évaluer le fonctionnement de ces deux structures, lequel s'est déroulé du 19 au 22 février 2018.

Divers points ont été soumis à analyse : l'organisation interne, les effectifs, les sujets RH, la formation, les procédures d'organisation du travail, l'infrastructure. Les conclusions ont été rendues le 23 février. Un plan d'action a été élaboré et soumis au DGGN puis présenté aux organisations syndicales le 26 mars.

Le projet a ensuite été soumis au CHSCT du COMSOPGN et présenté aux deux conseils d'administration de Rosny et de Beynes. Il a recueilli des avis favorables.

Les orientations retenues sont les suivantes :

A Rosny sous Bois :

- Prioritairement la réalisation RH de 3 postes de cuisinier manquant pour atteindre le TEA à 9 postes ;
- Un ré-équilibre entre les personnels permanents et détachés, entre les repas du midi, du soir et du week-end, lié à un problème de management à revoir en profondeur ;
- La sous-traitance des activités périphériques : laverie, plonge en cuisine, gestion de l'hébergement ;
- L'amélioration et la modification du « process » de fonctionnement et du mode de distribution afin d'augmenter les flux et la capacité d'accueil.

A Beynes :

La configuration est assez comparable, avec des effectifs plus importants en cuisine (sur 17 cuisiniers dont 7 GAV, 13 seulement sont opérationnels).

- Prioritairement la réalisation de 3 postes de cuisiniers, personnels non honorés actuellement, mais également la transformation de postes de GAV avec un réaménagement du TEA ;
- Des travaux d'infrastructure afin de changer le mode de distribution ;
- L'externalisation de la laverie afin d'absorber le travail des personnels détachés ;
- L'évolution du mode de management avec un ré-équilibre entre les personnels permanents et les détachés.

Le colonel Le Bianic précise qu'un retour d'expérience est envisagé pour l'ensemble des cercles mixtes de la gendarmerie.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur l'utilité du dialogue social qui permet d'aboutir à d'autres mesures que celles envisagées initialement. Il s'interroge, en outre, sur la récupération d'ETP pour la création du mess de Dijon et rappelle le refus de principe de l'externalisation.*

*La CFDT-FEAE s'interroge également à ce sujet .*

Le colonel Le Bianic revient sur les raisons pour lesquelles l'externalisation des mess a été envisagée initialement : il s'agissait de récupérer 13 ETP à Rosny et 14 ETP à Beynes, soit un total 27 ETP, et de les affecter au cercle mixte de Dijon, nouvellement créé. Ce dernier nécessitant 37 ETP, l'effort aurait été résiduel. Une solution médiane a été trouvée où les TEA de Rosny et de Beynes ne sont pas augmentés grâce à la sous-traitance périphérique. Des solutions, sous plafond d'effectif, ont été trouvées dans les structures actuelles. Le DGGN a choisi de faire l'effort sur la création du mess de Dijon en injectant les 37 ETP nécessaires au fonctionnement de la structure. La montée en puissance de cette nouvelle structure se fera progressivement en fonction des incorporations des compagnies d'élèves-gendarmes.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie met en évidence les difficultés rencontrées par les personnels dans tous les mess de la gendarmerie. Il regrette que le TEA n'ait pas été revu à la suite de la montée en puissance de certaines structures malgré un accroissement des charges de travail. Il demande à ce qu'une réflexion soit menée afin de ne plus rencontrer des situations semblables à l'avenir.*

Le major général entérine les propos tenus et ajoute que la modernisation du management et du « process » de fonctionnement apporte une amélioration dans les conditions de travail des personnels. Par ailleurs, certains mess sont déficitaires, par construction, mais sont maintenus afin de préserver une fonction sociale sur tout le territoire national. Les mess avec des structures plus importantes contribuent solidairement à compenser les pertes des plus petites structures. Cet audit a permis d'avancer.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie approuve le maintien des mess pour des raisons sociales, même s'ils sont déficitaires, mais insiste sur le fait que les bénéficiaires dégagés par certains mess doivent être engagés de manière utile.*

*Le SNAPATSI se réjouit de la modernisation des infrastructures du mess de Rosny, mais s'inquiète du recrutement des cuisiniers dans ces deux structures en raison de leur implantation géographique. Il propose de faciliter les passages entre les périmètres, en indiquant que les ouvriers cuisiniers et adjoints techniques de la police nationale sont souvent intéressés par des postes en gendarmerie, mais sont freinés par la procédure de détachement.*

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur la possibilité qui serait offerte aux GAV de devenir adjoint au gérant du mess au détriment des personnels civils.*

Le major général s'engage à se renseigner car le GAV n'a pas vocation à remplir cette fonction.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie se propose de recueillir d'autres informations à ce sujet et d'en débattre ultérieurement car il semble que ces situations sont fréquentes.*

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban est favorable au compromis trouvé. Il revient sur l'importance des mess en gendarmerie. Par ailleurs, il estime que des avancées doivent se faire, notamment sur le plan juridique. Il pense, en effet, qu'il serait opportun de créer un groupe de travail destiné à faire évoluer la partie « statut » de ces cercles toujours régis, à l'heure actuelle, par le Code de la Défense et sous la tutelle du ministre des armées.*

Le major général rappelle l'existence de la délégation de gestion cadre liant la gendarmerie à la Défense et il rappelle que la gendarmerie a payé le budget des ETP afin que certaines missions soient garanties. Le ministère des armées est favorable à la dénonciation de ces conventions mais sans retour financier. Dans une telle hypothèse, la gendarmerie devrait financer toutes les missions que la Défense réalisait jusqu'alors au profit de la gendarmerie dans le cadre de cette délégation de gestion cadre.

Le général Courtet soumet au vote les orientations de gestion des cercles mixtes de Rosny et Beynes.

<b>Orientations de gestions quant aux cercles mixtes de Rosny &amp; Beynes</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO- Gendarmerie</b>	4	4	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UATS-UNSA- Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	0	0	-	-
<b>Total</b>	7	7	-	-

Ces orientations de gestion recueillent un avis favorable unanime.

### 1.3) - Cartographie des CHSCT de la gendarmerie nationale : projet d'arrêté



Le colonel Bitouzet rappelle qu'il s'agit d'une des mesures portées par la feuille de route des personnels civils de la gendarmerie. Un groupe de travail s'est réuni afin de faire évoluer la cartographie des CHSCT. Il en existe actuellement 25 dont les périmètres géographiques et fonctionnels sont hétérogènes. Le groupe de travail a établi une cartographie qui a été validée par la DRH du ministère de l'intérieur. Elle est présentée en annexe de l'arrêté soumis pour avis. La cartographie présente 31 CHSCT .

La dernière version présente deux corrections par rapport à la version transmise aux membres du CT.

- L'ajout du commandement des réserves rattaché au périmètre 17 ;

- Suite à une remarque de la SDAP concernant l'article 3-e, l'inspecteur santé n'est pas un membre de droit du comité mais peut assister au comité d'où une ré-écriture in extenso de cette remarque dans l'arrêté.

Cette nouvelle cartographie s'inscrit en droite ligne des élections professionnelles de décembre 2018.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie n'émet pas de remarque particulière, le travail ayant été fait en amont avec la tenue du groupe de travail.*

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, souligne une difficulté dans la rédaction de l'arrêté. Concernant le périmètre « 15 » relatif aux entités composant le COMSOPGN du « Val de Loire », il se demande si les entités de Rennes, Bordeaux, Nancy, Limoges sont rattachées à ce périmètre.*

*Le GSA est inscrit au périmètre 16 tout comme le COMSOPGN « Ile de France », apportant une redondance dans la rédaction. Il reconnaît, malgré tout, une cohérence d'ensemble dans la délimitation des périmètres.*

*Il émet une interrogation sur les modalités de vote. En 2014, il avait été possible de déduire la représentation syndicale au sein des périmètres CHSCT du vote au CTGN conformément au 2° de l'article 42 du décret de 82. Or, lors des prochaines élections professionnelles, les agents voteront pour leurs représentants au CTGN et au CHSCT. La représentation syndicale au sein des périmètres CHSCT ne sera pas déduite du vote CTGN. Il s'interroge sur ce changement de portage qui était plus simple, évitant de déposer 31 candidatures, mais une seule.*

*Par ailleurs, monsieur Mario-Libouban s'interroge sur le rattachement du COSSEN et du SAELSI.*

*En ce qui concerne le SAELSI, la convention de gestion est arrivée à terme au 31 décembre 2017. Il considère que les agents du SAELSI doivent être rattachés aux instances consultatives de la gendarmerie, le service faisant partie intégrante des composantes de la DGGN. Il précise, en effet, que la NBI du SAELSI correspond à celle de l'administration centrale de la gendarmerie, listée en annexe de l'arrêté du 27 décembre 2016. Par ailleurs, la convention de passage vers le programme 152 prévoit que les agents du SAELSI sont affectés administrativement à la DGGN. Seuls les agents relevant du programme 152 bénéficient de la carte agent gendarmerie. Enfin, les tableaux de la mobilité prévoient que les agents du SAELSI relèvent du périmètre GN. Monsieur Mario Libouban conclut que : les agents du SAELSI sont affectés administrativement à la GN, le SAELSI fait donc partie intégrante de la GN, même s'il est rattaché à 3 directeurs généraux. Le décret 2011-184 prévoit que lorsque des agents sont rattachés conjointement à plusieurs directions, ils votent au CT de proximité en charge de leur gestion.*

*En ce qui concerne le COSSEN, le décret de 2017 d'organisation du ministère de l'intérieur prévoit son rattachement administratif à la DGGN. Il indique, par ailleurs, que le COSSEN relève des ministères de l'énergie et de l'intérieur mais cela ne vaut pas rattachement administratif. On doit donc prendre en compte la gestion, et les agents du COSSEN sont gérés par la GN.*

Pour répondre à la question relative aux entités rattachées au CHSCT du COMSOP périmètre 15, le général Courtet confirme que les CERH sont rattachés à ce CHSCT.

Concernant le COSSEN et le SAELSI, il rappelle que les deux entités disposent de rattachements juridiques différents. Il précise que le COSSEN est un service à compétence nationale relevant à la fois du ministère chargé de l'énergie et du ministère de l'intérieur. Les agents qui y sont affectés relèvent des instances de concertation du département ministériel en charge de leur gestion, soit le ministère de

l'intérieur. Les décrets du 20 avril 2017 et du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer prévoient le rattachement du COSSEN à la DGGN. Toutefois en dépit de ce rattachement, le COSSEN ne rentre pas dans le champ de compétences du CTGN, car il ne figure pas dans la liste des composantes de la gendarmerie nationale fixée par le code de la défense. Il ne peut donc pas relever du CTGN mais relève du comité technique d'administration centrale (CT-AC). Une évolution est envisageable en faisant évoluer les textes.

En ce qui concerne le SAELSI, sa création s'inscrit dans le contexte de mutualisation des services entre la police et la gendarmerie relevant de la fusion des services logistiques de la gendarmerie, de la police et de la sécurité civile. Les textes ministériels d'organisation précisent que ce service est mis à la disposition du DGGN. Aucun rattachement juridique à la DGGN n'est inscrit. Le SAELSI relève donc conjointement des trois directeurs généraux : DGGN, DGPN & DGSCGC. En tant que service central, il relève de l'administration centrale comme le prévoit la convention de gestion, tout en précisant que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les agents du SAELSI relèvent de la gestion administrative et financière de l'administration centrale. A l'issue d'une période transitoire de 3 ans, les agents du ST(SI)<sup>2</sup> relèveront des modalités de gestion administrative et financière de droit commun en vigueur à la DGGN. Les agents du SAELSI adopteront les dispositions administratives et financières en vigueur en l'administration centrale, donc le CT-AC.

Monsieur Bourron rappelle que ces précisions ont déjà été faites à plusieurs reprises. Il ajoute que le SAELSI, relevant de trois directions générales, a toujours été rattaché au CT-AC. Le SAELSI étant un outil de mutualisation, il a une organisation particulière et relève du règlement d'administration centrale.

Concernant les CHSCT, il évoque l'évolution des modalités de vote qui simplifie les élections. En effet, auparavant, le dispositif prévoyait la duplication sur 31 instances locales des résultats de l'instance, nationale, de nature différente. Pour les prochaines élections, les agents voteront à la fois pour leurs représentants au CTGN et au CHSCT dont ils dépendent.

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, indique la difficulté pour les organisations syndicales de trouver des délégués de candidature et de déposer les candidatures.*

Monsieur Bourron précise que le dépôt des candidatures se fera sous une forme « papier » afin de vérifier les signatures. Les modalités précises de dépôt des candidatures seront apportées ultérieurement.

*La CFDT-FEAE remercie la DRH-MI de l'organisation des élections par voie électronique. Il s'inquiète du rattachement du CNFC au CHSCT de Rochefort alors qu'une délocalisation est prévue à Dijon début 2019.*

Le colonel Bitouzet indique que les agents du CNFC affectés actuellement à Rochefort voteront au CHSCT de Rochefort, le rattachement au CHSCT de Dijon se fera après le déménagement à Dijon.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet soumet au vote le projet d'arrêté.

Cartographie des CHSCT de la G.N	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	4	4	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	-	-	1
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

#### 1.4) - Création d'une section « charges patronales » au bureau des droits individuels (SDPRH)

Le colonel Souchon, chef du B.D.I de la SDPRH à la DGGN, présente le projet de création d'une section « charges patronales ».

Il précise qu'à l'heure actuelle, la solde des militaires de la gendarmerie est calculée par un système d'information appartenant au ministère des armées qui en assure le maintien en condition opérationnelle et la mise à jour.

Or, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la solde sera calculée à partir du système d'informations Agorha. Cette situation conduit la gendarmerie à une totale autonomie par rapport au système actuel dans la gestion de la « pré-liquidation » de la solde qui sera assurée par le BDI.

Ce dernier gèrera notamment les charges patronales qui représentent une douzaine de contributions impliquant des versements vers des organismes tiers dans divers domaines (maladie, maternité, invalidité, retraite...). Ces charges patronales nécessitent donc un suivi rigoureux en raison d'une réglementation assez complexe et de modes de calcul spécifiques. Une description précise de ces règles est nécessaire et doit permettre d'effectuer les spécifications techniques auprès de la MSIA, en charge du fonctionnement du système d'informations.

Aujourd'hui, le ministère des armées assume cette mission de manière globalisée. Or, la réglementation oblige le calcul individualisé que ne permet pas le système de calcul de la solde actuel. Une ingénierie particulière doit être mise en place en raison de la complexité de ce fractionnement dans chaque bulletin de solde.

Le BDI devra piloter « les centres payeurs », leur donner des instructions et veiller à ce que les recettes fonctionnelles soient exactes. Il conviendra, après avoir décrit « les actes métiers », de mettre en place un dispositif de contrôle interne afin de maîtriser les risques inhérents de manière à pouvoir apporter à l'ordonnateur secondaire et au comptable public une assurance sur la sincérité de leur calcul.

Cette section sera composée de 5 personnes :

- 1 chef de section, lieutenant OCTA ;
- 1 adjoint personnel civil de catégorie B ;
- 3 techniciens comprenant 1 personnel civil de catégorie B et 2 sous-officiers CSTAGN.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie constate des différences sur la fiche initiale et sur les propos tenus concernant les effectifs de cette section.*

Le colonel Souchon précise que les effectifs qu'il vient d'énoncer correspondent à la cible finale.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur les motivations du choix d'un OCTA en qualité de chef de section.*

Le colonel Souchon rappelle que les droits individuels font partie de la formation initiale d'un lieutenant OCTA et que la complexité du sujet requiert un personnel aguerri.

Le major général reconnaît que les parcours de carrière sur des technicités spécifiques sont compliqués. Il s'agit de construire des parcours de carrières harmonieux afin de répondre aux besoins.

*Le SNAPATSI revient sur les compétences de l'OCTA et demande s'il s'agit d'un OCTA-rang ?*

Le colonel Souchon indique que la provenance du lieutenant OCTA importe peu.

Le général Courtet indique que les parcours de carrière sont établis en fonction des compétences acquises de l'agent quelle que soit sa provenance.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir s'il y a déjà des candidats sur le poste de catégorie « B » ?*

Le colonel Souchon indique qu'une fiche de poste a été diffusée. A l'heure actuelle, aucun candidat ne s'est fait connaître.

*La CFDT-FEAE revient sur les parcours de carrière des personnels civils et met en avant les difficultés rencontrées pour les personnels civils contrairement aux parcours de carrière des militaires.*

Le major général tient à rappeler que les parcours de carrière des personnels civils sont récents en gendarmerie. Il faut travailler sur le re-pyramidage pour proposer ensuite des plans de carrière plus harmonieux aux personnels civils. Mais c'est bien la cible.

Le général Courtet rappelle que les personnels civils appartiennent au ministère de l'intérieur et que les parcours de carrière ne sont donc pas spécifiques à la gendarmerie, contrairement aux OCTA et CSTAGN qui ne peuvent poursuivre leur carrière qu'au sein de la gendarmerie.

Il y a eu un équilibre à trouver.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne que « c'est un excellent moyen de fidéliser les personnels civils (mesure de la FdR) que de dire que pour pouvoir évoluer dans la carrière il faut aller voir ailleurs qu'en gendarmerie ».*

Monsieur Bourron intervient afin de préciser ce point et indique que les dernières circulaires prévoient la mobilité fonctionnelle et la possibilité de changer d'univers professionnel, y compris dans les promotions de corps, de grades, les avancements « A », « B » & « C ». Le ministère de l'intérieur ne se résume pas à des périmètres, mais entend gérer de façon harmonieuse les déroulés de carrières en gendarmerie, en police, en préfectures. Dire que la carrière des personnels civils est fermée ou doit se dérouler dans un environnement professionnel unique est une erreur et n'est pas souhaitable. Au regard de la volumétrie, dans chacun des univers, il faut être en capacité de déployer des parcours professionnels intéressants, en évitant de bloquer les agents dans certains corps ou certaines fonctions. Cette ouverture, vers d'autres univers professionnels, au sein du ministère de l'intérieur est une vraie chance pour les personnels civils.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie acquiesce les propos tenus mais s'interroge sur les retours des personnels civils en périmètre gendarmerie, les postes étant souvent occupés par des militaires du corps de soutien.*

Le major général rappelle la nécessité de « pyramider » afin d'éviter une sur-représentation de la catégorie « C ». Il indique que les retours, en périmètre gendarmerie, restent compliqués, l'objectif à la faveur des substitutions est d'équilibrer les différentes catégories.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne le manque de mobilité des militaires du corps de soutien qui sont en mesure de rester sur le même poste plusieurs années.*

Le major général rappelle l'existence des mesures de gestion qui doivent permettre une certaine souplesse dans l'attribution des postes. A l'issue des travaux de « re-pyramidage », des instructions écrites seront diffusées.

Le général Molowa complète les propos du major général en indiquant que les premières dispositions de « re-pyramidage » ont débuté. L'attractivité du ministère de l'intérieur se conçoit par la construction de chacun de ses périmètres.

*La CFDT-FEAE revient sur la création de la section « charges patronales » et du logiciel Agorha-solde et souhaite connaître l'impact du « prélèvement à la source » en gendarmerie.*

Le major général précise que « le prélèvement à la source » est intégré dans le groupe de travail inter-directions qui a été mis en place pour le projet solde.

Le colonel Souchon précise que les modes de calcul du prélèvement à la source sont intégrés au système d'informations Agorha. L'outil présente déjà une pré-configuration du prélèvement à la source. Un paramétrage est en cours de réalisation afin de fiabiliser les échanges de fichiers avec la DGFIP à partir du mois de juin. Des vérifications, dans les échanges de flux, se feront en octobre, novembre et décembre. A partir du mois de janvier, le prélèvement à la source sera effectif sur chaque bulletin de solde.

*La CFDT-FEAE remercie la DRH-MI du travail effectué concernant les agents contractuels affectés au Blanc, mais remarque que la majorité des contractuels est affectée au COMSOPGN du Blanc au détriment des écoles de gendarmerie qui doivent faire face à une surcharge de travail.*

Le major général indique la tenue prochaine d'une réunion relative au schéma d'emploi à définir.

Le général Courtet indique que le poste de chef de la section « pensions » est actuellement vacant. Il s'agit d'un poste d'attaché. A l'heure actuelle, aucun candidat ne s'est présenté.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet soumet au vote le projet de création de la section « charges patronales ».

<b>Création d'une section « charges patronales » au bureau des droits individuels (SDPRH).</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	4	4	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UATS-UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI</b>	1	1	-	-
<b>CGT-FNTE</b>	0	0	-	-
<b>Total</b>	7	7	-	-

Le projet de création d'une section « charges patronales » recueille un avis favorable unanime.

### 1.5) - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN, évolutions missionnelles de la DOE

Le colonel Mouchet présente trois modifications apportées à l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN. Ces modifications concernent principalement les missions de la DOE. Ces dernières ne présentent aucun enjeu particulier sur le fonctionnement de la DGGN. Il s'agit d'une mise en cohérence du texte avec la pratique.

- A l'article 12 : suppression de la mention du « coordonnateur de la police judiciaire ». Ce poste est transformé en poste de chargé de mission à la DOE ;

- A l'article 17.1, qui concerne la SDAO : ajout de la mission de prévention du terrorisme. La loi « Rens » de 2015 a donné à la SDAO des compétences judiciaires et notamment dans la 4ème finalité « les techniques d'enquête administrative » relevant de la prévention du terrorisme. Il s'agit de se mettre en conformité avec la loi et de sécuriser l'accès au fichier FSPRT ;

- A l'article 30 : ajout du GIGN dans la liste des organismes extérieurs directement subordonnés au DGGN et de la mission d'animation et de coordination exercée par la DOE sur les activités du GIGN.

*La CFDT-FEAE regrette une fois de plus la transmission tardive de certains documents dévolus au CTGN.*

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet soumet au vote la modification de l'arrêté portant organisation de la DGGN.

Modification de l'arrêté portant l'organisation de la DGGN, réorganisation de la DOE	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	4	4	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette modification de l'arrêté recueille un avis favorable unanime.

### 1.6) - Réorganisation du CEGN

*La CFDT-FEAE demande le report de cette réorganisation.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande à la CDFT-FEAE d'expliquer ce qu'elle souhaite précisément lorsqu'elle sollicite un report.*

*La CFDT-FEAE souhaite étudier certains points de la réorganisation qui ont été soulevés au niveau local, mais qui n'ont pas été pris en compte. Le syndicat rappelle la communication tardive des documents dont les versions ont évolué à plusieurs reprises. Il insiste également sur le manque d'effectifs dans les écoles et considère que la*

*réorganisation ne répond pas à ces attentes. La CFDT-FEAE avait demandé la création d'une section « contrôle » pour venir en soutien des gestionnaires RH fiabilisant Agorha.*

Le major général précise que la réorganisation des écoles a été accélérée en raison du sujet relatif à la NBI. Par ailleurs, un travail est en cours afin de renforcer les écoles, des postes vont être créés. Enfin, l'EONG fait l'objet d'une réflexion qui aura un impact sur le CEGN. Par conséquent, si cette réorganisation des écoles est reportée, ce report aura des conséquences sur le CEGN et l'EONG.

*La CFDT-FEAE propose de reporter d'une semaine ou deux cette réorganisation.*

Le major général indique qu'il n'y aura aucun élément complémentaire dans les quinze prochains jours.

Le général Courtet propose de présenter la réorganisation et de débattre sur le sujet ensuite.

*Le SNPC-FO Gendarmerie souhaite revenir sur la méthode de travail relative à la réorganisation du CEGN. Il regrette que les organisations syndicales aient été associées à cette réorganisation très tardivement, en février dernier, alors que le CEGN, les écoles et centres de formation avaient commencé à travailler sur le sujet en septembre de l'année dernière. Or, si les organisations syndicales avaient été associées dès le début, elles auraient pu émettre leurs revendications plus tôt. Le syndicat demande donc que l'administration communique avec les organisations syndicales plus en amont pour les prochaines réorganisations. Le SNPC-FO Gendarmerie précise, par ailleurs, que le général Morterol (CEGN) avait réuni les organisations syndicales en février pour présenter la méthodologie de la réorganisation, les organisations avaient fait remonter leurs propositions. Il était convenu de travailler dans un premier temps sur les maquettes, or le positionnement des agents sur les postes, qui devait être débattu dans un second temps, a fait l'objet de débats. En outre, suite aux bilatérales préparatoires au CT-GN, une réunion a été organisée, présidée par le général Nouailles, afin de discuter des points de désaccord, mais les documents communiqués avaient évolué, posant ainsi de nouvelles difficultés.*

*Le syndicat souhaite également évoquer le sujet de l'officier pédagogique, lequel doit être chargé de vérifier les moyens pédagogiques mis à disposition de la formation et pas le contenu de la formation dispensée par les écoles. Il demande qu'une réflexion soit menée afin que le poste soit tenu par un ingénieur pédagogique. Le syndicat demande, par ailleurs, que des personnels civils soient présents dans les sections « pédagogie-programmation examens ». En effet, ces dernières sont exclusivement armées par des personnels militaires. Enfin, le SNPC-FO Gendarmerie requiert une concertation au sujet des sections mixtes pour savoir qui les dirigera, entre un personnel civil et un personnel militaire.*

Le major général tient à rappeler qu'une maquette n'est pas opposable tant qu'elle n'est pas validée en CT. Par ailleurs, il précise que le TEA est un outil qui doit accompagner les gestionnaires, mais qui ne doit pas bloquer la prise de décisions et le bon fonctionnement du service. Il convient bien de prendre les mesures les plus intelligentes possibles et non pas de faire une application rigide du TEA.

*Le SNPC-FO Gendarmerie acquiesce à ces propos. L'efficacité et l'efficacités doivent être recherchées. Le syndicat souhaiterait, qu'en cas de désaccord, un point d'arbitrage soit fait par la DG.*

Le major général précise que le DGGN relaie régulièrement le discours sur « l'intelligence locale ».

Le SNAPATSI regrette que la réorganisation des écoles ne soit pas aboutie, puisque l'EONG va aussi prochainement faire l'objet d'une réorganisation.

Le major général précise qu'une réorganisation de l'EONG va impacter les structures du commandement des écoles, mais il n'y aura pas d'impact sur les écoles.

*LE SNAPATSI considère que la réorganisation des écoles doit être totale et globale. Néanmoins, le syndicat aurait pu entendre que ce premier projet de réorganisation ne concerne que les écoles, sans prendre en compte l'EONG et le CEGN afin de pouvoir avancer sur la cartographie NBI. Il n'y a pas de cohérence à soumettre un projet de réorganisation comprenant le CEGN, alors qu'une prochaine réorganisation de l'EONG va venir l'impacter.*

Le major général réitère ses propos et insiste sur le fait que le projet ne sera pas imposé aux organisations syndicales. Il sera nécessaire de revenir sur l'EONG et le CEGN.

*La CFDT-FEAE a le sentiment que l'administration force les organisations syndicales à voter ce projet de réorganisation uniquement pour faire avancer la cartographie NBI.*

Le major général insiste de nouveau sur le fait qu'il ne s'agit pas de faire passer en force le projet.

*Le SNPC-FO Gendarmerie reconnaît le travail de qualité réalisé sur ce projet, même s'il n'est pas abouti.*

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, précise qu'il ne s'agit que d'une première étape : les maquettes concernent l'organisation ; à terme, la gestion et les propositions de postes devront être étudiées. Il est d'avis qu'un report n'est pas opportun.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie souhaite que soit inscrit dans les dialogues de gestion les propos tenus un peu plus tôt, relatifs aux sections « pédagogie programmations examens » (sppe). Il s'interroge sur le texte de la cellule « prog » de la sppe.*

Le général Courtet précise que la section pédagogie programmations examens assure le fonctionnement de la division de la formation de toutes les entités qui la composent. Elle assure également le contrôle de la qualité de la formation des formateurs et des stagiaires. Elle fournit enfin l'appui technique de proximité nécessaire au bon déroulement de la formation. Elle est composée de trois cellules. La cellule « programmations », dont le chef est également le chef de section, est armée par des militaires et des civils.

*Le SNPC-FO Gendarmerie indique ne pas avoir la même version de la fiche de présentation.*

Le général Courtet indique qu'au vu des dernières réunions, la fiche a évolué et qu'une version modifiée a été envoyée quelques jours avant la tenue du CT-GN. Le général poursuit en indiquant que la sppe comprend également la cellule « examens » armée de personnels civils et militaires ; ainsi que la cellule « appui pédagogique » composée de personnels techniques et de SOG.

*Le SNPC-FO Gendarmerie indique que l'ingénierie pédagogique consiste à étudier, concevoir, réaliser et adapter des dispositifs d'enseignement, de formation ou de cours. Le syndicat poursuit en expliquant que dans le répertoire interministériel des métiers, deux fiches de postes correspondent à ces missions, à savoir « inspecteur dans l'enseignement » attaché au domaine fonctionnel de l'éducation, et « conseiller pédagogique de l'enseignement supérieur » dans le domaine fonctionnel « enseignement supérieur, recherche et développement ». Le syndicat a transmis ces deux fiches de poste à l'officier pédagogique de l'EONG, qui estime que la fiche d' « inspecteur dans l'enseignement » est plus appropriée à la fonction d'ingénieur pédagogique. Par ailleurs, au sein du réseau des écoles de service public, une école forme aux techniques de la pédagogie : l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un agent ingénieur pédagogique peut donc être formé si nécessaire.*

Le major général précise que l'ingénieur pédagogique n'est pas obligatoirement un colonel de gendarmerie.



*La CFDT-FEAE aurait souhaité que des postes de CAIOM soient proposés au sein de la réorganisation des écoles.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie estime qu'un poste de CAIOM pourrait être proposé à un ingénieur pédagogique.*

Le général Courtet indique que la réorganisation du CEGN a effectivement débuté en septembre dernier. Néanmoins, dans le cadre du groupe de travail relatif à la NBI, l'administration s'est rendue compte qu'un travail devait être réalisé sur un certain nombre de postes à responsabilité identifiés « cellule » et qu'une réforme du CEGN était nécessaire. Or, il a fallu faire coïncider le calendrier de la réforme du CEGN avec celui de la NBI. Il y a deux sujets relatifs à cette réorganisation : les écoles et centres de formation et le problème particulier de l'EOGN et du CEGN. En ce qui concerne la sppe, il a été tenu compte des échanges de la récente réunion. Concernant l'ingénieur pédagogique, il précise qu'en organisation, il n'est pas possible d'afficher la possibilité de mettre sur un poste un militaire ou un civil. En revanche, il est possible de l'inscrire dans les directives de gestion.

*La CFDT-FEAE rappelle le sujet relatif à la création d'une section « SGAPA » pour aider les gestionnaires dans les écoles.*

Le colonel Bitouzet précise que dans le cadre du projet solde, au regard des directives de gestion actuellement développées, le saisisseur est la personne qui met en œuvre la décision. Cela signifie que les différents chefs de section créés dans le cadre de la réorganisation des écoles auront la responsabilité de suivre et mettre en œuvre la prise en compte dans Agorha, contrairement à ce qui se faisait antérieurement avec la SGAPA. Ceci est valable pour l'ensemble de la gendarmerie. Il n'apparaissait pas opportun de créer une section qui ne corresponde pas à ce qui doit être mis en œuvre.

*La CFDT-FEAE met en avant la surcharge de travail créée avec la mise en place d'Agorha solde. Le syndicat estime qu'il est indispensable d'augmenter le personnel dans les écoles.*

Le major général précise qu'actuellement les personnels dans les écoles doivent fiabiliser un certain nombre de données et doivent rattraper un certain retard. Il paraît complexe de rajouter du personnel : il est difficile de trouver des agents avec les compétences requises, ces compétences étant rares. En outre, la difficulté existe également dans les régions. En revanche, une fois que le projet solde sera en cours, il faudra garantir la solidité du dispositif.

Le général Molowa ajoute que les procédures font l'objet d'une modernisation. Auparavant, une décision RH était produite de manière isolée, produisait des effets et devait être introduite dans Agorha. Actuellement, des décisions contenues dans Agorha sont créées afin de produire la décision RH directement dans Agorha qui alimentera automatiquement le dossier individuel de chaque agent. L'objectif est de valider et consolider les données. Un contrôle interne doit également se faire. Afin de faciliter le travail des agents, des alertes automatiques sont introduites dans l'outil.

*Le SNPC-FO Gendarmerie aborde le sujet de la section « sécurité et santé au travail ». Il soulève la charge de travail des agents de cette section et s'inquiète de son faible armement. En effet, la fiche de présentation indique que la section est composée de deux agents « chaque fois que possible ».*

Le général Courtet reconnaît que la fiche de présentation est rédigée de façon maladroite. Il précise que la section est placée sous la responsabilité d'un personnel civil de catégorie B.

*L'UATS-UNSA Gendarmerie est satisfaite que des directives de gestion soient écrites, notamment concernant les remarques formulées lors du dernier CT-GN.*

*Le SNAPATSI demande au major général si la cartographie présentée est ferme, définitive et figée.*

Le major général indique qu'elle le sera si l'administration et les organisations syndicales parviennent à un accord. Il précise que le dispositif prévu pour les écoles semble être le plus pertinent. A court et moyen terme, les deux seuls sujets qui vont évoluer sont l'EOGN et le CEGN.

*La CFDT-FEAE rappelle la demande faite en bilatérale de réaliser des maquettes types, sans les effectifs.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste sur le fait qu'il se prononcera seulement au regard des maquettes types, sans les effectifs.*

Le colonel Bitouzet précise que les maquettes transmises correspondent à l'organisation de la structure avant et après la réorganisation. La gestion n'est pas prise en compte.

Le général propose aux organisations syndicales de procéder au vote en distinguant chaque école.

*Le SNPC-FO Gendarmerie sollicite une interruption de séance, qui est accordée.*

La séance reprend. Les organisations syndicales souhaitent procéder à un vote global.

Le général Courtet soumet donc au vote des organisations syndicales le projet de réorganisation du CEGN.

Réorganisation du CEGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	4	4	-	-
CFDT-FEAE	1	-	-	1
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	-	-	1
SNAPATSI	1	-	1	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Ce projet de réorganisation recueille un avis favorable à la majorité, avec 4 voix « pour », 1 voix « contre » et 2 abstentions.

#### **1.7) - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :**

##### **- Comgend Guadeloupe :**

Madame Wémeau présente les modifications apportées au règlement intérieur du COMGEND Guadeloupe. Il s'agit de :

- L'ajout d'un article sur les dispositions relatives aux personnels relevant de l'article 10 ;
- L'abaissement du seuil de déclenchement du temps de récupération qui passe de 6 heures à 5 heures .
- Le remplacement de « Petit Pérou » par « Baie Mahault » à la suite d'un déménagement de site.

Ce projet de modification a recueilli un avis favorable du CHSCT réuni le 08.11.2017.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur les termes de l'article 3 « en cas de désaccord d'attribution d'un jour de RTT, la situation sera soumise à l'arbitrage du commandant de la gendarmerie de la Guadeloupe par l'intermédiaire d'un membre élu titulaire ou suppléant du CHSCT ».*

Madame Wémeau précise qu'il ne s'agit pas d'une modification opérée : cette mention figurait précédemment. Mais, en effet, cela ne rentre pas dans le champ de compétence du CHSCT. C'est une discussion à mener entre l'agent et sa hiérarchie.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne l'inutilité de l'article 4 qui reprecise des dispositions déjà prévues.*

Madame Wémeau indique que la modification ne concerne que le dernier alinéa, lequel précise que le respect des garanties minimales s'applique à tous les agents y compris ceux relevant de l'article 10.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet soumet au vote la modification de ce RI.

Comgend Guadeloupe	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	4	4	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette modification recueille un avis favorable unanime.

**- CNEFG Saint-Astier :**

Madame Wémeau indique que la modification porte sur l'article 10 par la suppression du cycle dérogatoire pour les agents assurant l'astreinte technique, dans le cas présent : « Tous les agents de l'équipe des espaces verts du bureau budget/soutien sont sous le même cycle de travail. Il est prévu que l'un des 4 agents-électriciens pouvant assurer l'astreinte est actuellement en congé de maladie et afin de ne pas augmenter les tours d'astreinte des 3 autres agents, il a été décidé d'inclure le nouvel électricien dans le tour d'astreinte. Celui-ci a été formé et dispose des habilitations adéquates. Cette modification a recueilli un avis favorable au CHSCT du 12.01.2018.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet soumet au vote la modification de ce RI.

CNFEG Saint-Astier	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	4	4	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	7	7	-	-

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

## II. POINTS EN COMMUNICATION

### Points inscrits par l'administration :

#### 2.1 - Modification du décret portant création du CT-GN ;

Le général Courtet rappelle le motif de l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CT-GN, soulevé par une organisation syndicale au cours de la réunion du 26 mars dernier. Il s'agit de faire passer le volume de sièges attribués aux O.S de 9 à 10 sièges. Cette volumétrie avait été fixée précédemment lors de la création du CT-GN. Or, les effectifs en personnels civils ont, depuis, augmenté, d'où la demande de l'organisation syndicale. Cette modification devra être soumise au Conseil d'Etat nécessitant de modifier le décret instituant le CT-GN.

Le major général précise que ce point sera réétudiée après la tenue des élections professionnelles de fin d'année, ajoutant qu'un décret en Conseil d'Etat ne peut pas être modifié avec une aussi courte échéance.

Monsieur Bourron explique que les arrêtés portant composition de l'ensemble des instances doivent être pris six mois avant les élections professionnelles. Il est donc impossible de sortir un texte et de le soumettre au Conseil d'Etat dans ce laps de temps. Or, un délai de trois mois est nécessaire pour qu'un décret en Conseil d'Etat soit publié.

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, indique que cette demande a été formulée par son organisation syndicale. Il rappelle qu'en 2014 une précédente demande avait déjà été formulée afin d'obtenir 10 sièges au CT-GN. A l'époque la demande avait été refusée en raison de la trop faible volumétrie. Cependant, lors de la publication des arrêtés pour les SGAMI, il a été constaté que 10 sièges leur avaient été octroyés, alors que leur volumétrie est inférieure à celle de la gendarmerie. Il est donc opportun que les organisations syndicales siégeant au CT-GN obtiennent 10 sièges.*

#### 2.2 - Bascule de CNFC de Rochefort à Dijon ;

Le Colonel Thaumiaud du CEGN présente le projet de déplacement du CNFC de l'école de Rochefort vers l'école de Dijon à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cette bascule va permettre la fusion avec le Centre National de Formation à la Sécurité Publique (CNSFP). 17 ETP sont impactés par ce déplacement dont 4

personnels civils (2 catégories « B » et 2 catégories « C »). Ces derniers ont été reçus et seront reclassés à Rochefort. Un recrutement, ex nihilo, de 17 ETP sera effectif à l'école de Dijon. La maquette définitive du futur CNSFP « élargi » est en attente de validation. Aucune présentation ne peut donc être faite actuellement. Un poste à responsabilité revient à un agent de la catégorie « B » avec la création d'une section « administration » et le second sur un poste de « programmation » ou de « chef secrétaire ». Globalement, le dialogue de gestion a permis de maintenir les agents à Rochefort et de créer les nouveaux postes à Dijon dans le cadre de cette fusion.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite connaître la raison du refus des 2 agents de catégorie « B » des postes proposés. S'agit-il d'une réorganisation ou d'une restructuration au regard de la PRS ? Les agents sont-ils éligibles à ce dispositif s'il s'en vont ?*

Le colonel Thaumiaud confirme la publication d'un arrêté de restructuration. Quant au reclassement des agents de catégorie B ayant refusé les postes proposés, le dialogue de gestion est toujours en cours.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie estime que le terme bascule est inapproprié et qu'il convient d'employer le terme réorganisation ou restructuration.*

*Le SNAPATSI tient à dénoncer le dialogue de gestion pratiqué. En effet, des propos, semble-t-il, équivoques de la part du RH du CEGN ont été tenus envers ces agents. Il indique, par ailleurs, qu'un agent volontaire pour venir à Rochefort n'a pas été retenu alors que le poste a été attribué à un autre agent venant d'un autre périmètre.*

Le major général semble surpris par cette situation et demande à ce qu'un point lui soit fait sur ce dossier.

### 2.3 - Projet LOG SI ;

Le Colonel Lejeune, sous-directeur de la logistique au SAELSI, présente le projet de modernisation de la chaîne logistique de la sécurité intérieure appelé : « Projet LOG SI ». Il s'agit d'un projet commun à la gendarmerie et à la police nationale. Son objectif initial est de réduire le délai d'approvisionnement du matériel, qui varie entre 25 et 50 jours en fonction de sa présence au niveau de la formation administrative. Il indique que depuis 2016, la livraison à J+7 des G.P.B (gilets pare-balles) en individuel a été mise en œuvre. Le militaire fait directement sa commande auprès du COMSOP au Blanc et le matériel est acheminé par un transporteur privé. La finalité du projet « LOG SI » est d'utiliser le même procédé pour d'autres équipements. Ce dispositif a été expérimenté pour du matériel générant des flux importants comme les munitions d'instruction (une consommation de 40 millions pour la gendarmerie et la police, par an), les kits de dépistage (alcoolémie-stupéfiants et ADN). L'unité pourra directement demander un ré-approvisionnement de son stock au Blanc dans un délai moyen de J+7. Ce système a également pour objectif de décharger les services dans les missions d'acheminement, de manutention et de stockage. La cellule transport du Blanc effectue des transports et des livraisons quotidiennement sur tout le territoire national. Ce pool « transport » sera, toutefois, conservé et continuera à assurer ses missions. Le principe repose sur un « e-commerce » afin de passer une commande depuis son poste informatique. Les plates-formes logistiques sont modernisées à tous les niveaux (gestion de stock, contrôle des flux...) avec, entre autres, la mise en place de bornes WIFI afin de faciliter le colisage des commandes.

Le colonel Lejeune fait un rapide point sur l'impact RH. Il insiste en indiquant qu'aucune suppression de poste n'interviendra. Ce projet a pour objectif d'apporter de la plus-value dans les postes existants, en réduisant les tâches de manutention et en accentuant le suivi des missions de maintien en condition, le reconditionnement et le contrôle-qualité des matériels et équipements.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie demande des précisions sur l'impact RH évoqué au cours de cette présentation.*

Le colonel Lejeune insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de suppressions de postes, mais de transformations avec l'apport d'une plus-value technique.

*La CFDT-FEAE revient sur les problèmes récurrents de la chaîne logistique en faisant référence au logiciel « Geaude2GMAT » et sur la gestion des flux « commandes et livraisons » au niveau de la région de gendarmerie.*

Le colonel Lejeune rappelle que le logiciel Geaude est un outil comptable et non logistique. L'outil informatique utilisé par LOG-SI sera à la fois comptable et logistique, d'où une réelle plus-value.

*La CFDT-FEAE acquiesce au fait que le logiciel Geaude est obsolète. Par ailleurs, il indique que bien souvent le matériel manque en raison de sa non livraison par le SAELSI.*

Le colonel Lejeune précise que tout le matériel part du SAELSI, qui livre à la région de gendarmerie, laquelle redistribue le matériel aux unités qui en ont fait la demande. Lorsque le SAELSI ne livre pas, c'est en raison du budget contraint. En effet, la gestion repose sur un budget annuel et les priorités données par le commandement. A l'heure actuelle, le remplacement des GPB ancien modèle est la priorité. La mise en place des GPB pour les réservistes est en cours de déploiement. En 3 ans, 100.000 GPB ont été achetés par la gendarmerie.

Le major général insiste sur les moyens développés pour remplir toutes ces missions logistiques et l'intérêt du système LOG-SI.

*La CFDT-FEAE souligne la vétusté du logiciel « Geaude2GMat ».*

A 13 heures 20, le major général, messieurs Bourron et Babre de la DRH-MI quittent la séance, contraints par d'autres impératifs.

Le colonel Lejeune revient sur la question des livraisons. Il indique que le nouveau système permet de limiter les tâches de manutention entre les différents échelons de la chaîne logistique. Le coût du transport reste modique. Pour la gestion des munitions et afin de parer à l'imprévu, il a été prévu de créer des stocks de « sécurité » et de « réactivité » au niveau des régions. Les premiers retours sont positifs.

*Le SNAPATSI accueille favorablement ce projet mais reste inquiet quant à l'avenir. Il donne l'exemple du « pool central habillement », qui, malgré une efficacité reconnue et avérée, a été remplacé par un marché privé.*

Le colonel Lejeune insiste sur la démarche de modernisation et de recherche de plus-value pour répondre à une réelle activité de l'ensemble de la chaîne logistique. Il fait également un rapide rappel sur la gestion des munitions et de leur acheminement dans les différents services.

*La CFDT-FEAE remarque les efforts consentis dans le cadre du nouveau projet logistique au détriment du développement des dispositifs « SPAN » pour le télé-travail.*

Le général Molowa propose d'interrompre la séance pour une pause déjeuner de 45 minutes.

Reprise des débats à 14 heures 20.

## 2.4 - Evolution de l'organisation de la SDAP ;

Le colonel Lecomte, chef du BAS, présente l'évolution du bureau de l'action sociale (BAS) qui est due au désarrimage à venir de la Fondation « Maison de la Gendarmerie » en 2019, consécutif à deux audits de la Cour des comptes. En 2015, le premier audit portait sur l'ensemble du périmètre de l'action sociale au sein du ministère de l'intérieur puis le second, en 2016, s'intéressait spécifiquement à la gestion et la comptabilité de la Fondation. Suite aux recommandations de la Cour des comptes, une rénovation de la gouvernance, la ré-écriture des statuts et du règlement intérieur ont été lancées, avec pour conséquences la perte de la présidence et de la vice-présidence par le DG et le MG. Il s'agit d'une scission fonctionnelle entre le BAS et la Fondation, lesquels étaient trop imbriqués. Cela entraînera la désignation d'un nouveau président, extérieur à la hiérarchie gendarmerie et de recrutement d'un futur directeur, en lieu et place du chef du BAS.

Un dialogue de gestion sera mis en place entre la DGGN et la Fondation via une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens.

Les nouveaux statuts ont été rédigés et sont en cours d'examen par le ministère de l'intérieur. Ils seront ensuite transmis pour validation au Conseil d'État. Ce projet comporte une dimension RH importante qui devrait se finaliser en 2019.

Des personnels militaires et civils exercent des fonctions propres à la Fondation. Ces agents vont devoir être reclassés dans des postes d'administration centrale, au BAS ou au sein d'un autre service. Les futurs personnels de la Fondation seront des salariés de droit privé, recrutés et payés par cette structure.

S'agissant spécifiquement des personnels civils actuellement au nombre de 5, ils sont soit affectés au BAS et travaillent dans des fonctions exclusives à la Fondation, soit affectés au COMSOPGN pour servir à la fondation, mais ils sont fonctionnaires du ministère. Il va s'agir de replacer ces personnels, avertis de la situation dans le cadre des entretiens professionnels.

Le colonel Correoso, adjoint au sous-directeur de la SDAP, présente les grandes lignes des évolutions du bureau de la chancellerie et plus particulièrement l'évolution de « la cellule d'aide aux blessés ». Créée en 2015, cette cellule a pour ambition d'accompagner au mieux les personnels blessés en service ou à l'occasion du service, dans toutes les démarches administratives, et de maintenir un lien avec l'institution.

Cette cellule repose actuellement sur les effectifs de la « section médico-statutaire » du bureau de la chancellerie composée par 4 personnels :

- une attachée d'administration, chef de section ;
- un adjudant-chef, adjoint ;
- deux adjointes administratives principales de 2ème classe.

La cellule a montré ses limites car seuls les personnels blessés en service et en ayant fait la demande bénéficient de cet accompagnement.

Actuellement, la cellule ne suit que 170 militaires alors que 7000 blessés sont recensés par an. Il est apparu nécessaire d'adapter le format, les missions et le mode de fonctionnement. L'objectif est de permettre d'identifier l'ensemble des blessés en ou hors service et de procéder à un accompagnement individualisé tout en veillant à la coordination entre les différents échelons.

Cette évolution a une incidence sur l'organisation du bureau de la chancellerie : la section médico-statutaire, composant la cellule d'aide aux blessés, est actuellement rattachée au bureau de la chancellerie. La cellule d'aide aux blessés sera directement rattachée au BAS après le désarrimage de la Fondation et prendra l'appellation de « section d'accompagnement des blessés ».

A terme, le BAS sera donc composé de deux sections :

- la section politique sociale, conservant ses missions traditionnelles ;

- la section d'accompagnement des blessés.

Par conséquent, le bureau de la chancellerie, qui perd la section médico-statutaire, sera composé de deux sections :

- la section discipline ;
- la section décorations.

*L'UATS-UNSA-gendarmerie demande des précisions quant au devenir de la « section médico-statutaire ».*

Le colonel Correoso rappelle que cette section devient la « section d'accompagnement des blessés » et sera rattachée au BAS. Il attire l'attention sur la mise en place d'un outil informatique permettant d'intégrer dans les « evengrave » tous les éléments utiles pour le suivi des personnels blessés. Un serveur commun sera alimenté par ces informations, lesquelles seront intégrées également dans Agorha afin d'obtenir une cartographie des personnels blessés et connaître leur état d'avancement dans leur parcours administratif. Le dimensionnement de la section, au regard des personnels à affecter, sera apprécié par l'utilisation de cet outil et par sa montée en puissance.

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, s'inquiète d'un éventuel déménagement de cette section aux Invalides et de son éventuel redimensionnement. Certains agents ont anticipé ces changements en demandant leur mobilité.*

Le colonel Correoso rappelle que c'est l'outil informatique qui permettra de dimensionner les effectifs à prévoir. A l'heure actuelle, aucune projection ne peut être faite quant au dimensionnement de la section et son déménagement. Un dialogue a été mis en place entre le SDAP et l'ensemble du personnel concerné afin de les rassurer.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet propose de poursuivre l'ordre du jour.

## 2.5 - Point de situation GT NBI ;

Le colonel Bitouzet apporte des précisions quant au point de situation relatif au « GT NBI ».

Ce GT a débuté il y a 10 mois. Son objectif est de recenser les postes à responsabilités au sein de la gendarmerie et d'attribuer à certains la NBI.

Le GT regroupant l'administration et les organisations syndicales a convenu d'une méthodologie : la cartographie de la NBI doit être hiérarchisée, au sens où tous les postes ne se valent pas. Elle doit aussi être cohérente entre les différentes entités au sein de la gendarmerie et au sein du ministère de l'intérieur en comparaison des autres périmètres. Elle doit être attractive et donc représenter un parcours de carrière pour les agents. Par ailleurs, le groupe de travail a choisi les fonctions dont pouvait être déduite la tenue de certaines responsabilités. Il s'agit principalement de fonctions de chef, sauf pour des entités à envergure nationale ou il peut s'agir de fonctions d'adjoint. Aucune technicité n'a été retenue. Enfin, les catégories A, B et C ont été hiérarchisées au regard des fonctions tenues et en fonction de l'entité, si elle présente une emprise territoriale, administration centrale ou à vocation nationale. Le choix a été fait de ne pas disperser les points et de valoriser les fonctions sans descendre en dessous de 10 points sur l'attribution.

Afin de ne pas oublier des postes (transformations, réorganisations) et en fonction des évolutions du GT, l'ensemble des formations administratives a été consulté par la mise en place d'un dialogue itératif et ce à tout moment de l'avancement des travaux. L'intégration de ces postes en lien avec les formations administratives est nécessaire pour proposer une cartographie solide et pérenne, tout en s'appuyant sur des organisations connues auprès de la DGAFP. L'arrêté ministériel final listera l'ensemble des postes retenus.



A l'heure actuelle, la finalisation de la cartographie n'est pas acquise car il reste 3 postes à lister pour lesquels aucun consensus n'a été trouvé.

Le colonel précise que la cartographie englobera toutes les transformations de postes intervenant jusqu'en 2019.

Les textes doivent être validés par le GUMI.

Un délai lui est nécessaire pour analyser, dans les meilleures conditions, les textes qui lui sont soumis. Pour un aboutissement début 2019, les textes doivent lui être adressés avant l'été.

Le budget a été demandé et soutenu par la gendarmerie. La mise en œuvre serait effective pour 2019 si les dossiers administratif et budgétaire aboutissent.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie demande des précisions chiffrées sur ce point « NBI » et souligne qu'aucun échec ne sera toléré. Il remarque que le musée de la gendarmerie n'a toujours pas été cartographié et s'en inquiète.*

Le colonel Bitouzet indique que la cartographie du musée de la gendarmerie fait partie des dernières fonctions à lister. La mesure catégorielle et le budget sont défendus par la gendarmerie.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur les données chiffrées et en particulier le nombre de points demandé à hauteur de 9025 points.*

Le colonel Bitouzet confirme ce chiffre avec l'intégration du COSSEN et du SAELSI en raison de leur appartenance au P152.

Le colonel Bitouzet ajoute que différentes hypothèses ont été avancées au cours des GT. Le bilan n'est pas définitif car il risque encore d'évoluer.

Le général Courtet rappelle la tenue d'une conférence budgétaire en début d'année au cours de laquelle toutes les demandes ont été formulées. Au cours de cette conférence, la gendarmerie avait porté le chiffre à 9025 points de NBI mais sans que le travail ne soit abouti. Reposant sur une évaluation, les travaux peuvent amener à une augmentation des points NBI initialement sollicités. S'agissant d'une augmentation modique, la DSF devrait entériner cette demande. L'important était de sacraliser un volume de points de manière à pouvoir répondre aux attentes et aux travaux réalisés.

*La CFDT-FEAE tient à remercier la DGGN et en particulier le colonel Bitouzet pour la qualité des travaux menés dans le cadre de la NBI lors de différentes réunions. Le syndicat se demande si les travaux finaux feront l'objet d'une validation en CT-GN.*

Le colonel Bitouzet remercie la CFDT pour ces propos et associe à ce travail madame Vignard qui travaille quotidiennement sur le sujet depuis de nombreux mois. Il précise que le texte passera au CT-GN une fois validé par le GUMI. Toutes observations pourront, le cas échéant, faire l'objet de discussions avant une transmission au GUMI.

*La CFDT-FEAE regrette que tous les personnels de catégorie « C » n'aient pas pu être valorisés notamment ceux sur des emplois particuliers.*

Le général Molowa souhaite conclure en réaffirmant la position de la gendarmerie quant à la poursuite de ces travaux dans l'intérêt de tous, avec l'objectif d'améliorer l'attractivité de la gendarmerie. La multiplication des postes à responsabilités, les « repyramidages » participent à ce développement et aux aspirations recherchées. Malgré la contrainte budgétaire rencontrée en 2018, indépendante de la volonté de la gendarmerie, les travaux menés dans l'attribution de la NBI jouent un rôle décisif pour marquer la volonté d'inscrire dans le long terme l'attractivité de la gendarmerie. Il y va de la réalisation des effectifs,

et de l'allègement de la tension de la chaîne soutien. La réflexion doit rester active à tous les échelons.

Aucune autre observation n'étant formulée, le général Courtet propose de poursuivre l'ordre du jour.

## 2.6 - Point de situation sur les contractuels (CDD, CDI, métiers compétences « rares ») ;

Le colonel Bitouzet rappelle que fin 2016 et courant 2017, afin de faire face à la charge de travail, une augmentation significative du volume des contrats à durée déterminée a été opérée, même si, soumise à l'enveloppe globale de masse salariale pour l'ensemble de la gendarmerie et au schéma d'emplois. Un pilotage, très fin, est donc nécessaire afin d'exploiter, à tous les échelons, toutes les possibilités de recrutement.

Depuis juin 2017, un dispositif a été mis en œuvre avec les FA aux fins de faire le point mensuellement sur les besoins, les remonter avec priorisation et justification au niveau central, les réaliser en respectant le schéma d'emplois et la masse salariale.

Ce dispositif, reposant sur l'anticipation, permet aux FA de communiquer leurs besoins trois mois avant, et ainsi de pouvoir analyser le dossier et donner une réponse dans les deux mois au service demandeur, pour le recrutement d'un nouvel agent ou le renouvellement d'un contrat. Cette année, au regard de la masse salariale et du schéma d'emplois contraints, le dispositif ne permet pas de répondre à toutes les demandes. Cette mécanique, interne à la gendarmerie, est aussi incluse avec une mécanique de la DRH du ministère de l'intérieur et jusqu'au contrôleur budgétaire et comptable ministériel (le CBCM), validateur ultime des contrats, en particulier ceux dépassant les douze mois.

En 2017, la gendarmerie a rencontré, sur un plan qualitatif, une problématique sur un certain nombre de contrats, pour faire valider des emplois sur des métiers rares, des métiers qui n'existent pas au sein de la fonction publique, ou non pourvus par des fonctionnaires du ministère de l'intérieur.

Dernièrement, une réunion a été organisée avec le CBCM, qui a validé un certain nombre de ces métiers. La DGGN, la DRH et le CBCM se sont entendus sur des durées de contrats et des rémunérations qui soient compétitifs avec le secteur privé et donc attractifs pour les agents.

Toutefois les contrats pour les métiers SIC rencontrent encore des réticences. La DRH du ministère de l'intérieur est contrainte de puiser dans le corps déjà existant.

Il rappelle que les « CDisation » ne sont pas systématiques. Pour certains métiers cette mesure est nécessaire (instructeur à la conduite) en raison d'une ressource inexistante.

Le colonel Bitouzet indique que ces propos sont illustrés dans le bilan de la FdR.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie reste dubitatif sur l'usage des contrats en gendarmerie. Il en reconnaît l'utilité pour le court terme. Le syndicat fait part de son opposition aux contrats longs, mais aussi à la Cdisation des contractuels, préférant l'accès au statut de fonctionnaires. Cette situation entraîne la précarisation de l'agent. Le syndicat estime qu'il serait plus opportun de faire des contrats plus courts et de céder plus tôt pour les métiers où l'administration sait qu'elle ne trouvera pas de fonctionnaires.*

Le colonel Bitouzet acquiesce à ces propos tout en précisant que cela dépend des métiers concernés. Pour certains (SIC par exemple) le ministère de l'intérieur n'est pas attractif et ne parvient pas à recruter des agents. Cette population recherche des projets pour se construire une expérience et non forcément pour faire carrière en gendarmerie. Le colonel fait référence à un partenariat existant avec des universités qui proposent des candidats intéressés par ces contrats. En termes de politique RH, cette population n'est pas intéressée par des contrats d'un an car des propositions dans le privé leur sont faites pour des durées plus longues. Pour le CIEC, un contrat de trois ans a été établi avec une « Cdisation » au bout d'un an, sans attendre la fin du terme.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète des départs des agents en raison d'une situation précaire imposée par des contrats de 3 ans qui n'ont pas de perspective d'avenir.*

Le général Courtet rappelle qu'il s'agit d'une question de métier car les solutions diffèrent d'un métier à l'autre. Dans le cadre des métiers rares, la seule solution qui se présente est la voie contractuelle. Les difficultés de recrutement dues à la mobilité imposent également d'utiliser les contrats ou d'augmenter le volume de concours.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie indique que la piste des apprentis est également à explorer. Il dénonce les contrats courts utilisés en 2017 pendant la campagne électorale pour faire baisser le taux de chômage et regrette que les demandes de renouvellement de ces contrats ne reçoivent pas toutes un avis favorable.*

Le général Courtet reconnaît les difficultés rencontrées dues à un problème budgétaire. Une réunion sera organisée par le major général qui abordera ce problème spécifique lié à la masse salariale et au schéma d'emplois.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur la révision des contrats qui ont été prolongés sur une très courte durée, 1 an au lieu de trois ans.*

Le colonel revient sur les difficultés rencontrées en 2017 avec le CBCM concernant la durée demandée pour le renouvellement de certains contrats. Depuis l'accord avec le CBCM, leur contrat sera rattrapé au renouvellement.

Pascale Guilloton, chef du BPCiv, intervient et signale que chaque dossier est examiné précisément dans l'intérêt des agents.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie n'est pas convaincu par les arguments fournis.*

Le colonel Bitouzet insiste en rappelant qu'il s'agit d'une mécanique administrative imposée à la gendarmerie.

Le général Courtet précise que des négociations ont été menées (SCRITA) pour obtenir des contrats intéressants en termes de durée. A chaque problème, une solution est envisagée. La reconnaissance admise par le CBCM d'une vingtaine de métiers représente déjà une avancée concrète.

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, revient sur la liste annexée et s'interroge sur le fait que certaines professions n'y figurent pas, comme les psychologues.*

Le colonel Bitouzet précise que la liste correspond à des agents de la catégorie « B ».

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, s'interroge sur le positionnement des agents du groupement interministériel de contrôle (GIC), service à compétence nationale du Premier Ministre, au regard des élections professionnelles de la fin de l'année. Il se demande, en effet, à quelles instances sont rattachés ces agents. Il reconnaît l'utilité de la présente liste, même s'il estime que certains métiers correspondent à des fonctions de catégorie A.*

Le colonel Bitouzet précise que tout dépend du métier. Les fonctions exercées sur certains métiers diffèrent selon les ministères. Il souligne également que pour les contrats des SIC, un certain nombre de fiches de poste en gendarmerie est publié, mais reste sans aucune candidature. Un gros travail avec la DRH-MI est entrepris pour trouver des candidats.

Aucune autre observation n'étant formulée sur le sujet, le général Courtet propose de poursuivre l'ordre

du jour.

## 2.7 - Point de situation sur l'évolution de la cartographie des CAO GN ;

Le général Courtet rappelle que ce point a déjà été évoqué lors du CTGN du 7 novembre 2017. Un GT a été initié au niveau de la DRH-MD afin de faire évoluer la cartographie des CAO pour aboutir à la rédaction d'un arrêté. Ce texte a été présenté au CTM des armées le 5 avril 2018 : le vote a été suspendu à la suite d'un désaccord entre les parties sur le nombre de collèges. De nouvelles discussions sont en cours, le texte devant être représenté en CTM le 20 avril 2018.

Les futures commissions d'avancement seront instituées par les dispositions de l'article 59 du projet d'arrêté. A priori, cet article n'est pas impacté par les nouvelles discussions. L'article 59 prévoit que l'organisation des CAO reste de la compétence de la gendarmerie. Il est ainsi prévu le maintien de la cartographie actuelle à 7 CAO situées au niveau des SGAMI ainsi que le rattachement des OE ultramarins à une CAO, celle de l'Ile de France. S'agissant des OE en mise à disposition compensée (MAD), ils restent rattachés à la CAO « défense » de leur lieu d'affectation.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie entérine les décisions prises concernant l'organisation des CAO « gendarmerie ». Il s'inquiète pour les OE en mise à disposition compensée qu'il considère comme les « laissez pour compte », au regard de l'avancement.*

*L'expert désigné par l'UATS-UNSA-Gendarmerie, monsieur Mario-Libouban, revient sur la non acceptation de l'arrêté en raison du nombre de collèges. Il s'inquiète de la position des TSO qui restent en gestion dans les CMG comme les mises à disposition compensée.*

Madame Wémeau précise qu'un regard est porté par la DGGN sur la prise en compte des TSO.

Aucune autre observation n'étant formulée sur le sujet, le général Courtet propose de poursuivre l'ordre du jour.

## 2.8 - Point sur la Feuille de Route des personnels civils.

Avant d'aborder ce sujet, le colonel Bitouzet apporte une précision concernant les contrats. Il précise que pour recruter un contractuel, la fiche de poste doit être publiée. Les agents-fonctionnaires ont la possibilité de présenter leurs candidatures pour ces postes. Toutes les fiches de poste sont publiées y compris pour les métiers qui n'existent pas.

Le colonel Bitouzet rappelle que la rédaction de la feuille de route remonte à un engagement fixé il y a dix huit mois. Un premier point d'étape a été fait au CT-GN de juin 2017. Aujourd'hui, il s'agit d'un second point d'étape. Une première présentation a été effectuée à la réunion du 26 mars dernier. Il rappelle que le site intranet du BPCiv a été revu et modernisé conformément à la feuille de route avec la mise en place notamment du guide gestion composé de fiches réflexes destinées aux agents et aux gestionnaires RH.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie reconnaît le travail effectué par le personnel du BPCiv de la DGGN et l'utilité de la feuille de route.*

Le général Courtet précise que « le power-point » sera annexé au procès-verbal.

Aucune observation n'étant formulée sur le sujet, le général Courtet propose de poursuivre l'ordre du jour.

### **Points inscrits par les organisations syndicales :**

Les réponses aux questions sont annexées au présent procès-verbal. Seules les précisions verbales tenues, au cours des débats, sont rapportées dans le procès-verbal.

### **3.8 A la demande de la CFDT-FEAE**

#### **Bilan de la formation – Plan de formation des personnels civils pour le déroulement de leurs carrières à l'instar des propositions du groupe de travail « Gouvernance II Officiers » :**

Le lieutenant-colonel Benech, chargé de mission auprès du DRH du ministère de l'intérieur, apporte les précisions quant à la question posée et indique que toutes les formations offertes sont ouvertes aux personnels civils de la gendarmerie, ainsi qu'un parcours d'intégration pour les catégories « A » et certaines catégories « B ». La formation continue est prévue dans la limite des places disponibles. Il existe également des formations de préparation aux concours. Ces offres sont décrites dans le plan de formation ministériel. Sur l'année 2017 et sur le premier trimestre 2018, 560 agents de la GN ont été formés sur différentes thématiques (achats publics, droit et expertises juridiques, gestion des ressources humaines, PPNG, connaissance de l'environnement professionnel) et 345 agents se sont connectés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur la plate-forme de formation en ligne « ForMi ».

Le général Molowa apporte des précisions quant à l'importance et la nécessité des formations proposées et dispensées aux personnels civils, surtout sur « les applications-métiers », afin d'appréhender les outils spécifiques de la meilleure façon, et donne l'exemple d'Agorha-solde, incontournable dans le calcul de la solde en gendarmerie.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite que les personnels civils affectés en gendarmerie puissent bénéficier des mêmes formations aux « applications-métiers » que les militaires du corps de soutien, dispensées au niveau des préfectures. Il évoque également une difficulté avec les agents techniques qui ne bénéficient pas de formations.*

Le colonel Bitouzet confirme qu'une demande a été faite afin de faciliter l'accès à ces formations aux personnels techniques. Il ajoute que tous les périmètres du ministère de l'intérieur, et pas seulement la gendarmerie, éprouvent des difficultés à former les personnels techniques. Le circuit de formation est plus complexe que celui des personnels administratifs.

Le général Courtet donne la parole au colonel Javon afin qu'il parle de la formation des nouveaux arrivants au sein de sa région Rhône-Alpes.

Le colonel Javon indique que les nouveaux arrivants sont accueillis lors de journées d'acculturation, avec la mise en place de différents modules de présentation de l'institution dans sa globalité et des modules plus spécifiques dédiés aux outils.

*La CFDT-FEAE et le SNPC-FO-Gendarmerie saluent cette initiative.*

Le colonel Bitouzet précise que la DGGN a proposé aux formations administratives de mettre en place des journées d'accueil et leur a communiqué des éléments, tel le powerpoint de présentation, visible sur le site intranet du BPCiv de la DDGN. La région Rhône-Alpes est allée au-delà en proposant des formations.

Le colonel Del Medico de la région de gendarmerie d'Ile-de-France précise que le même dispositif est prévu au sein de sa région.

### **3.10 A la demande de la CFDT-FEAE**

#### **Bilan de l'avancement des OE et des personnels civils (fonctionnaires, contractuels)**

*La CFDT-FEAE souhaitait avoir des précisions sur l'avancement des personnels techniques et précisément le nombre de passages de corps et d'avancement par grades ainsi que les conditionnants, en fonction des effectifs.*

Le général Courtet indique que les éléments seront transmis pour le prochain comité technique.

*La CFDT-FEAE constate qu'il y a peu d'avancements hors catégorie pour les ouvriers de l'État au regard de l'avancement au sein du ministère des armées ou pour les ouvriers d'État du ministère de l'intérieur.*

Le général Courtet remarque que les ouvriers de l'État au sein du ministère des armées sont plus nombreux qu'au sein de la gendarmerie.

### **3.11 A la demande de la CFDT-FEAE**

#### **Bilan RH des mutations**

*La CFDT-FEAE précise qu'elle aurait souhaité un bilan des entrées et sorties.*

Le général Courtet indique que le bilan sera fait, dans la mesure du possible, d'ici le prochain comité technique.

### **3.12 A la demande de la CFDT-FEAE**

#### **Point de situation sur la prime pour les maîtres d'apprentissage**

Le lieutenant-colonel Benech indique qu'il n'existe pas de dispositif interministériel et que le ministère de l'intérieur ne dispose pas de budget spécifique pour le paiement d'une indemnité dédiée aux maîtres d'apprentissage. Toutefois dans le cadre du RIFSEEP, cette indemnité peut-être intégrée dans le CIA. En outre l'investissement de l'agent dans un programme de formation d'un apprenti peut-être pris en compte pour son avancement. Le compte personnel d'activité, créé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, reconnaît l'activité de maître d'apprentissage, éligible au compte d'engagement citoyen et, permet d'acquérir 20 heures de formation par an.

*La CFDT-FEAE constate qu'il est possible de valoriser le travail d'un fonctionnaire maître d'apprentissage par le biais du CIA. Le syndicat se demande s'il est possible d'abonder la prime de rendement pour valoriser le travail d'un ouvrier de l'État maître d'apprentissage.*

Le général Courtet rappelle que rien n'a été budgétisé sur ce sujet au ministère de l'intérieur, contrairement au ministère des armées où il y a eu un abondement. On peut valoriser le travail des maîtres d'apprentissage en utilisant des dispositifs déjà existants. Il indique, qu'à l'heure actuelle, la gendarmerie dispose de 87 maîtres d'apprentissage « civils » et de 186 maîtres d'apprentissage « militaires ».

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si un dispositif relatif au paiement d'une « prime d'apprentissage » est à l'étude actuellement.*

Il est répondu à la question que cela ne relève pas de la compétence de la gendarmerie.

### 3.20 A la demande de l'UATS-UINSA Gendarmerie

Point de situation sur les réponses attendues suite aux questions de précédents CT-GN :

- sur la mobilité des TSEF :

Le lieutenant-colonel Benech apporte les précisions suivantes : à la CAP de décembre 2016, il y a eu 2 candidats TSEF : 1 dossier a été retenu au SGAMI Sud, le second dossier n'a pas été retenu étant donné que le poste ne s'est pas libéré. A la CAP de mai 2017, 3 candidats TSEF n'ont pas été retenus : 1 non classé, 2 classés en rang « non utiles ». A la CAP de novembre 2017, 1 candidat TSEF a été retenu au SGAMI Sud-Est.

### 3.22 A la demande de la CFDT-FEAE

Comment s'organise pour la Gendarmerie la mise en place des dispositions décrites dans la décision du 14 juin 2017 concernant les conditions générales d'utilisation par les OS des TIC au ministère de l'intérieur ?

Le lieutenant-colonel Benech précise que les demandes sont traitées par la DSIC et qu'aucun dispositif n'est encore mis en place.

Le général Molowa demande aux organisations syndicales leurs éventuelles observations complémentaires avant de conclure les débats.

Le général Courtet revient sur l'agenda pour l'organisation d'une réunion concernant la NBI. Il rappelle que la principale difficulté rencontrée était l'établissement d'une cartographie afin de respecter le calendrier budgétaire. Sur la base de la cartographie NBI, le calendrier va se poursuivre, les textes vont être soumis au GUMI. L'organisation du prochain CT-GN est envisagée pour fin septembre-début octobre, le temps que les textes relatifs à la NBI soient revenus du GUMI.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur l'avancement des agents au regard du positionnement du SAELSI au sein de l'administration centrale et demande à ce que les ratios restants reviennent à la gendarmerie.

Le général Molowa demande à la SDGP de porter un œil averti à ce sujet et d'apporter une réponse le plus tôt possible.

Il remercie, au nom du directeur général et du major général, les organisations syndicales pour la qualité des débats et la poursuite du dialogue social. Il évoque les directives de gestion relatives à la réorganisation du CEGN dans la recherche de l'équilibre des évolutions entreprises.

Le général Molowa clôture le comité technique, remercie les participants et lève la séance à 16h00.

Le président,



Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ,  
major-général.

Le secrétaire de séance,



Général de brigade Olivier COURTET.

La secrétaire-adjointe,



Madame Marie-Thérèse CACCAMO.



Le général Olivier COURTET  
sous-directeur de la gestion de personnel

## **A la demande de SNPC/FO Gendarmerie et CFDT-FEAE**

### **1/- Point de situation sur le télétravail et le travail à distance (nombre de demandes déposées et refusées ainsi que les raisons évoquées).**

Au 4 mars 2018, la GN recense 13 demandes formalisées de **télétravail** (à domicile) : 11 accordées (dont 5 en cours de formalisation) et 2 refusées.

La raison des refus est : pour l'un, liée à l'agent et à la confidentialité des documents exploités à des fins statistiques, pour l'autre : incompatibilité de l'activité.

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) : 22 demandes ont été formalisées :

9 accordées, dont 7 mises en œuvre et 2 en cours de formalisation.

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

5 refusées. Les raisons des refus sont liées aux impossibilités d'accueil dans les sites ou unités demandées. 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 (19 février 2018) rappelle les modalités de mise en œuvre du télétravail et du travail sur site distant.

Voir annexe PPT.

## **A la demande de SNPC/FO Gendarmerie**

**2/ Les personnels civils affectés au sein des COMGEND rencontrent de grosses difficultés financières pour se loger, se restaurer quand ils ne peuvent pas prendre leur 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 des dispositifs suivants :**

- **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 ?**
- **une aide à la restauration au profit des personnels civils affectés au sein des COMGEND, dans la mesure où il n'existe pas de restaurant administratif ?**
- **une aide financière spécifique, dans le cadre des remboursements de frais de mission, au profit des agents affectés au sein des COMGEND ?**

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 solution 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.

#### **A la demande de SNPC/FO Gendarmerie**

**3 / Des personnels civils sont amenés à travailler le dimanche et les jours fériés (cercles mixtes, musée de la gendarmerie...) Dans ce cas précis, ces agents ont-ils droit à bénéficier d'une majoration (hors dispositif heures supplémentaires) ?**

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.

#### **A la demande de SNPC/FO Gendarmerie**

**4/ La DRH-MININT en relation avec les organisations syndicales a engagé une réflexion sur la réforme de la filière technique. La reconnaissance de certaines spécialités pour garantir de meilleurs déroulés de carrière aux personnels civils de la gendarmerie a été une des principales revendications du SNPC-FO/Gendarmerie. Est-il possible d'avoir un point de situation de la DRH-MININT sur les avancées de cette réforme ?**

La réforme de la catégorie A avec les ingénieurs de la filière technique est effective par la modification du décret statutaire, la création d'un 3ème grade et la création d'un examen professionnel. Le second examen professionnel de l'année est en cours. Les promotions au choix sont lancées, au nombre de 9. Sur les catégories B et C, les travaux menés, depuis 2017, visent à

revoir l'attractivité globale de la capacité à dérouler une carrière intéressante pour attirer plus de personnes sur les concours de ces filières techniques et de conserver les meilleurs éléments. Cette démarche repose sur trois axes :

- la révision des modalités d'organisation du concours de catégorie B. Le travail s'oriente vers une régionalisation et un recrutement à base locale afin d'obtenir une lisibilité sur la situation géographique des postes ouverts au concours ;
- la création de débouchés techniques de la catégorie C vers la catégorie B ;
- le rapprochement des deux corps des adjoints techniques de la police nationale (- de 2000 agents) avec celui de l'intérieur et de l'outre-mer (+ de 4000 agents). Il s'agit d'un sujet délicat en raison de divergences de certaines organisations syndicales. Le cabinet a été saisi conjointement des propositions et des débats relatifs aux travaux entrepris. Un premier retour laisse apparaître que des nouvelles orientations sont à prévoir au cours d'une réunion organisée au mois de mai et ainsi programmer un calendrier fixant les modalités de ce rapprochement. A l'heure actuelle, aucune information n'est disponible. Une réunion dédiée sera organisée afin de communiquer sur ce sujet.

#### **A la demande de SNPC/FO Gendarmerie**

##### **5/ Les personnels techniques du ministère de l'Intérieur ont intégré le RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les cotations de postes ont-elles été toutes réalisées et à partir de quels critères ?**

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 a été saisi 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.

#### **A la demande du SNPC-FO Gendarmerie**

**6/ De nombreux personnels civils de la gendarmerie de CAT C ou B occupent des fonctions à responsabilités importantes. Le SNPC-FO demande un recensement de ces postes et la création d'examens professionnels de CAT B et A avec affectation exclusive sur le périmètre GN au même titre que cela a été réalisé sur le périmètre préfectures avec PPNG.**

Dans le cadre du GT NBI, les fonctions à responsabilités des personnels civils ont été recensées, nonobstant leur éventuelle éligibilité. Les fonctions types sont listées dans le tableau joint.

Dans le cadre de la poursuite de la montée en puissance des effectifs de personnels civils en gendarmerie, l'évaluation du pyramidage pour une meilleure adéquation catégorie/poste est régulièrement menée par les formations administratives sous la coordination de la DGGN. Le prochain plan de substitutions (2017-2022), prévoit un repyramidage vers les catégories B et A.

En gestion, la gendarmerie souhaite fidéliser les personnels dans son périmètre. La mobilité interne fonctionnelle fait partie de l'attractivité et de la performance du soutien. Cette politique est menée en lien étroit avec la DRH MI. S'agissant de la demande de création d'examens professionnels de catégorie B et A avec affectation exclusive sur le périmètre GN : sont déjà organisés des examens professionnels de C en B et de B en A ouverts à tous les agents du ministère qui remplissent les conditions statutaires. Concernant une affectation exclusive en gendarmerie, à l'instar de ce qui est pratiqué en préfecture, cette possibilité ne relève pas de la compétence de la DRH. En effet, PPNG, qui permet ces affectations, a été arbitré et inscrit dans les lois de finances.

Voir annexe PPT.

#### **A la demande de CFDT-FEAE**

##### **7/ Point de situation sur les modalités de gestion des CDD**

La gendarmerie recrute des personnels sous contrat à durée déterminée aux fins de renforcer les unités dont les postes sont restés durablement vacants suite aux campagnes de mobilité ou dont les métiers demandés n'existent pas parmi les fonctionnaires.

Ce recrutement fait toujours l'objet d'un accompagnement quant à la précarité de cette situation qui ne donne lieu à renouvellement que sous conditions spécifiques.

Le bilan chiffré des personnels sous contrat est présenté en annexe.

Ce recrutement est une opportunité pour les personnels qui peuvent ainsi trouver un emploi et s'acculturer à la fonction publique avant, s'ils le souhaitent, de s'orienter vers les concours et pour l'administration qui peut ainsi, après échec des mobilités et concours, armer les postes restés vacants.

Cette politique ne peut être menée que dans la limite des autorisations budgétaires de masse salariale et schéma d'emploi.

Elle est menée en liens étroits avec la DRH ministérielle.

## **A la demande de CFDT-FEAE**

### **8/ Bilan de la formation – Plan de formation des personnels civils pour le déroulement de leurs carrières à l’instar des propositions du groupe de travail « Gouvernance II Officiers ».**

Les personnels civils de la gendarmerie sont abonnés aux formations développées par le ministère de l’intérieur (DRH MI/SDRF et DRF préfectures), à titre statutaire, pour une adaptation aux métiers, ainsi que pour les évolutions fonctionnelles et de carrière. Les besoins sont remontés vers la SDRF et DRF ; les propositions sont transmises aux agents par les mêmes structures avec un relais éventuel des SGAMI.

La gendarmerie déploie par ailleurs des formations spécifiques à ses outils métiers. En outre, elle ouvre à ses personnels civils des formations au ministère des Armées (au CFMD ou établissement de Bourges).

Voir bilan chiffré en annexe.

Ces dispositifs doivent être suivis. Il convient en particulier d’améliorer l’offre de formation aux outils métiers à Rochefort (délais d’attente). En outre, dans le cadre de l’amélioration de l’accueil des nouveaux arrivants, des formations administratives organisent des formations localement.

Il n’appartient pas à la gendarmerie de définir les parcours de carrière des personnels civils (prérogatives de la DRH MI). Les agents ont l’opportunité d’orienter leur carrière, par postes ou formations tel qu’ils le souhaitent dans l’ensemble des périmètres.

## **A la demande de CFDT-FEAE**

### **9/ Bilan RH personnels civils par métiers**

Les métiers des personnels civils en gendarmerie sont, d’une part les mêmes qu’au sein du ministère de l’intérieur, et d’autre part, pour un nombre plus restreint, spécifiques à la gendarmerie.

Outre les métiers des statuts administratifs, les 3 spécialités IST, les 3 spécialités CST et les 4 spécialités ATIOM sont représentés.

Pour les Atioms les spécialités sont :

- la conduite de véhicule,
- l’entretien et réparation des engins et véhicules à moteur,
- l’hébergement et restauration,
- l’accueil, maintenance et logistique.

Pour les CST :

- Immobilier,
- Automobile,
- Armement,
- Logistique gestion.

Pour les IST :

- Immobilier,

- Logistique.

Les métiers spécifiques à la gendarmerie sont représentés dans des unités telles que : SCRTA, PJGN, CFAGN. Ces personnels sont intégrés en gestion aux filières techniques.

Un personnel apprenti auprès de la chargé de projet à la SDGP mène une étude sur le recensement de ces personnels techniques, aux fins d'anticiper les évolutions présentées par le ministère sur cette filière. Elle sera disponible d'ici l'été 2018.

12 branches sont représentées chez les ouvriers de l'État.

Voir bilan chiffré en annexe.

**A la demande de CFDT-FEAE**

**10/ Bilan de l'avancement des OE et des personnels civils (fonctionnaires, contractuels)**

Voir bilan chiffré en annexe.

**A la demande de CFDT-FEAE**

**11/ Bilan RH des mutations**

Voir bilan chiffré de la mobilité en annexe.

**A la demande de CFDT-FEAE**

**12/ Point de situation sur la prime pour les maîtres d'apprentissage**

La DGGN a saisi la DRH du ministère de l'Intérieur sur la faisabilité de la mise en œuvre d'une prime de maître d'apprentissage au sein du ministère, à l'instar du dispositif indemnitaire mis en place par le ministère des armées. Par courrier en date du 20 février 2018, le DRH apportait en réponse qu'il n'y a pas de récompense spécifique en dehors du CIA mais il est prévu, dans le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC) une valorisation à hauteur de 20 heures en crédit de formation pour plus de 6 mois d'apprentissage.

**A la demande de CFDT-FEAE**

**13/ Point de situation sur le dialogue social et la représentativité**

Le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique comporte de nouvelles règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP). La circulaire du 5 janvier 2018 détaille ces nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes applicables lors du dépôt des candidatures. Cette obligation concerne exclusivement les scrutins de liste. S'agissant des instances « GN », seront donc concernés, lors des élections professionnelles de décembre prochain, le comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN) et les commissions d'avancement ouvrières (CAO) de la GN. Les CHSCT de la GN sont constitués selon une consultation sur sigle.

#### **A la demande de CFDT-FEAE**

##### **14/ Gestion du RIFSEEP suite à une mutation interne**

Dans le cadre d'une mutation interne, le gestionnaire signale la mobilité au SGAMI ou à la DRH (en fonction de son périmètre) pour qu'une décision portant changement d'affectation soit adoptée.

Au vu de cette décision, l'agent doit renseigner une demande de revalorisation de son IFSE auprès de son gestionnaire de proximité qui transmettra au SGAMI (ou BPRI). Il doit remplir les conditions nécessaires.

#### **A la demande du SNAPATSI et de UATS-UNSA Gendarmerie**

**15/ Il est nécessaire de mettre en place des formations métiers (Aghora, Géaude, Vulcain...) pour les personnels civils arrivant en gendarmerie ou changeant de poste de travail. Qu'en est-il de la position de la DGGN à ce sujet, quelles sont les options envisagées éventuellement ?**

##### **Intégration des formations militaires ?**

Voir réponse à la question 8.

Les formations « métiers » du type Agorha, Geaude et Vulcain existent et sont gérées par le Bform de la DGGN (et non par la SDRF/MI). Elles sont accessibles aux personnels civils qui sont inscrits par leur formation administrative via le CAF (calendrier annuel des formations) disponible sur l'intranet. A titre d'exemple, 76 personnels civils ont été inscrits aux différentes formations Agorha à Rochefort depuis le mois d'octobre 2017 jusqu'à ce jour.

Pour autant, les capacités de formation pour les personnels tant militaires que civils obligent parfois à certains délais. Les situations sont différentes entre les formations administratives.

En outre, des formations locales ont été développées par certains services dans le cadre de l'amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants. Des formateurs relais sont présents au sein de toutes les FA.

Il convient de noter que ces formations à Rochefort aux outils métiers, nécessitent le déplacement de l'agent pour quelques jours.

#### **A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**16/L'UNSA souhaite la diffusion d'un mode opératoire concernant les régimes d'astreinte, de permanence et d'attribution des heures supplémentaires ainsi qu'une présentation de Clepsydre-Neptune.**

Le STSI<sup>2</sup> travaille toujours sur la modernisation de Clepsydre. Cette modernisation passe par un changement d'interface. Les nouveaux didacticiels sont en cours et seront publiés sur l'intranet lorsque la nouvelle interface sera opérationnelle.

Une réunion est prévue avec le STSI<sup>2</sup> pour faire le point sur l'avancée de la mise en place de la nouvelle version Clepsydre (le projet ayant pris du retard en raison d'Agorha solde).

#### **A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**17/ Point de situation relatif à la délégation des droits de gestion du temps. En juin 2017, 403 valideurs clepsydre n'ont pas délégué leur droit. Combien sont-ils aujourd'hui ?**

Actuellement, 447 valideurs n'ont pas délégué leurs droits. Ceci est dû aux mouvements de personnels (départs, nouveaux arrivants).

Un message à destination des ces 447 valideurs est en préparation pour leur demander de se mettre en règle.

#### **A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**18/ Quelles sont les affectations des agents compris dans les missions 1,2,3 et 5 de la loi de finances initiale pour 2018.**

Le tableau joint donne une répartition du plafond d'emploi par action en ETPT. Il s'agit d'un plafond, donc d'un maximum autorisé, qui peut ne pas être réalisé en gestion. Il convient donc de ne pas considérer ces chiffres comme les volumes exacts de personnels réalisés.

Aussi, les actions comprennent une répartition des effectifs du programme en fonction de leur activité. Cette répartition par action tient compte des règles suivantes :

- pour les unités dont l'activité est exclusivement dédiée à une action, l'intégralité des effectifs est dans l'action concernée (ex. : brigades de recherches – unité spécialisée en police judiciaire – pour l'action 03) ;

- pour les unités multi-actions (ex. : brigades territoriales), une ventilation des effectifs est effectuée en fonction de la répartition horaire des activités des unités concernées dans chacune des actions du programme.

S'agissant des agents civils, ils sont répartis sur plusieurs actions en fonction de l'activité des unités GD ayant la particularité d'être ventilées sur plusieurs actions en raison de la diversité de leurs missions. Exemple: les secrétaires en GC EDSR sont classés en action 2 (sécurité routière) et les secrétaires en GC CIE GD sont multi-actions.

Il convient de préciser que ces postes ont vocations à être transformés en CSTAG et que par conséquent, le volume d'agents civils en dehors de l'action 4 diminue.

#### **A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**19/ Identification en fonction des spécificités de la gendarmerie, notamment les agents affectés en GN non gérés par la GN et l'inverse agents gérés par la GN mais non affectés en GN, du « qui vote où » pour les élections de décembre 2018. Afin également de connaître la position administrative des contractuels gérés par la GN et en fonction ailleurs car la PNA n'existe pas pour les contractuels, la seule possibilité est pour les CDI, la mise à disposition (Titre VIII bis du décret 86-83), et pour ce faire une convention doit être signée**

Le sujet est en cours d'expertise.

Une réunion technique spécifique sur les élections professionnelles en gendarmerie se tiendra le 11 avril, à laquelle les réponses pourront être fournies. Il a été demandé aux organisations syndicales de faire remonter leurs interrogations en amont.

#### **A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**20/ Point de situation sur les réponses attendues suite aux questions de précédents CT-GN.**

Voir bilan chiffré en annexe.

Sur les 9 questions en cours, elles font l'objet d'échanges entre l'administration et les partenaires sociaux. Parmi elles, posée par UATS-UNSA gendarmerie :

Question CT :

- Bilan sur le nombre et le positionnement des TSEF en gendarmerie ;

L'effectif des TSEF au 31/01/2018 s'élève à **21 agents**. Ils sont principalement affectés en Ile de France (10 soit 49% de l'effectif), sur l'ouest ( 6 soit 29% ), l'est (3 soit 14%), le sud ouest et le nord, un sur chacune des zones.

La répartition des promotions de corps sur les 4 dernières années est comme suit :

	2015	2016	2017	2018
ACCES TSEF	A 1	3	2	2

- Mobilité des TSEF au sein du périmètre MI (hors gendarmerie) :  
Réponse de la DRH donnée pendant le CT – cf page 31 du PV.

**A la demande de UATS-UNSA Gendarmerie**

**21/ Point sur la mise à jour de la note note n° 553 GEND/DPMGN/SDGP/BPC du 9 janvier 2014 relative à l'exercice du droit syndical en gendarmerie et point de situation sur les locaux et équipements à disposition des organisations syndicales.**

Les éléments relatifs à l'exercice matériel du droit syndical sont à voir directement avec les formations administratives. Pour exemple, sur le site de la DGGN les 2 locaux à disposition des organisations syndicales ont fait l'objet d'aménagement : porte-manteaux, équipements informatiques, téléphoniques et tableaux blancs.

La note de 2014 n'a pas été mise à jour, car aucune réglementation n'a évolué. Elle est d'actualité et sera revue à l'issue des élections professionnelles.

Par ailleurs, une fiche réflexe du guide de gestion (mesure feuille de route n°7.3) est en cours de finalisation.

**A la demande de la CFDT-FEAE**

**22/ Comment s'organise pour la Gendarmerie la mise en place des dispositions décrites dans la décision du 14 juin 2017 concernant les conditions générales d'utilisation par les OS des TIC au ministère de l'intérieur ?**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la décision ministérielle du 14 juin 2017, les organisations syndicales peuvent demander à bénéficier d'une messagerie électronique fonctionnelle : la demande doit être adressée à la DRH, à l'adresse suivante : [tic@interieur.gouv.fr](mailto:tic@interieur.gouv.fr)

L'adresse de messagerie fonctionnelle syndicale prend alors la forme suivante :

sigle de l'organisation syndicale@interieur.gouv.fr

Réponse de la DRH donnée pendant le CT – cf page 31 du PV.





## Comité Technique de la Gendarmerie Nationale du 10 avril 2018

### Déclaration liminaire

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Le **SNPC/FO** souhaite alerter la direction de la gendarmerie sur le mal-être profond des personnels affectés sur les missions de soutien. En effet, depuis la réorganisation des états-majors régionaux, la suppression de nombreux ETP, l'évolution conjoncturelle des missions et la création des SGAMI, les personnels civils et militaires tiennent à bout de bras des services afin d'assurer leurs missions de soutien. Le soutien est la colonne vertébrale de la gendarmerie et, malheureusement, il est en train de craquer. Nous constatons tous les jours, au sein de nos formations administratives, les méfaits de ces réorganisations. Les personnels sont exténués et fatigués par la charge de travail demandée. Le malaise que nous percevons depuis quelque temps se dévoile au grand jour.

Il est urgent et impératif que la direction de la gendarmerie prenne conscience de ce problème et s'en saisisse à bras le corps. La gendarmerie est malade et elle ne pourra plus fonctionner longtemps avec un soutien considérablement affaibli. Sans soutien, il n'y a pas d'opérationnel. Les femmes et les hommes qui œuvrent tous les jours pour que les unités de terrain puissent mener à bien leurs missions de service public attendent, à leur tour, un soutien de la part de leur hiérarchie.

Le moral des personnels civils de la gendarmerie est en berne. L'institution leur demande beaucoup et leur travail n'est pas reconnu. Les taux d'avancement sont au plus bas et le manque de concours rendent leurs perspectives de carrière extrêmement faibles.

Pourtant, de nombreux personnels civils de la gendarmerie de catégorie C et B occupent des postes à très fortes responsabilités. En comparaison, sur les autres périmètres du ministère, ces postes sont pyramidés en catégorie B voire en catégorie A. Existe-t-il en police ou en préfectures autant d'agents de catégorie C ayant la gestion de millions d'euros ? En gendarmerie, c'est monnaie courante !

Le **SNPC/FO** demande un état des lieux des postes sous-pyramidés et la création d'examens professionnels de C en B et de B en A avec maintien sur place des lauréats. Cette opération valoriserait enfin le travail des personnels civils dans le cadre d'un Plan Gendarmerie Nouvelle Génération (PGNG) à l'instar de ce qui a été réalisé ailleurs. Ce serait enfin la juste reconnaissance de la part de la DRH du ministère de l'intérieur du travail de nos collègues.

A titre d'équité, le **SNPC/FO** réitère sa demande de création de postes APST. Et là, ne nous dites pas « il n'y a pas d'argent » car vous en avez créés 80 sur le périmètre de la police nationale. Nous rappelons qu'à ce jour les fonctionnaires techniques de la gendarmerie représentent environ 1886 agents pour seulement 13 postes d'APST... Les personnels techniques affectés en gendarmerie ont, eux aussi, le droit à la reconnaissance.

A quand une réelle égalité de traitement entre personnels au sein de ce ministère ?

Le **SNPC/FO** dénonce les propos scandaleux et outranciers tenus, lors de la réunion de dialogue social du 4 avril au sujet de la réorganisation des écoles. Nous y reviendrons au cours de ce Comité Technique.

Merci pour votre écoute.



Syndicat National des Personnels Civils **Force Ouvrière** de la Gendarmerie  
Région de gendarmerie de Midi-Pyrénées  
Caserne Courrège  
202 avenue Jean-Rieux  
31055 Toulouse cedex 4



**GENDARMERIE**

# Déclaration liminaire

Comité Technique Gendarmerie

10 avril 2018

Mesdames, Monsieur le Président, Messieurs,

La **CFDT Gendarmerie** commencera tout d'abord cette déclaration liminaire en rendant hommage à nos collègues gendarmes récemment décédés en service ainsi qu'à nos camarades gravement blessés. La **CFDT Gendarmerie** tient à vous exprimer plus particulièrement, son immense émotion face à l'odieux assassinat du Lieutenant-colonel Arnaud Beltrame. Nous Saluons le courage et au-delà, l'héroïsme de cet officier de gendarmerie, qui fait honneur à la France toute entière.

N'oublions jamais que la vie n'a pas de prix et que tous les personnels de la gendarmerie sont particulièrement exposés.

Concernant les personnels civils, la **CFDT Gendarmerie** rappelle encore et encore, et encore toujours que les conditions de travail, la reconnaissance de l'engagement, ainsi que l'accueil des nouveaux arrivants ne sont pas au rendez-vous. Par exemple, il arrive fréquemment, que de nouveaux arrivants restent sans accès à leur compte-informatique pendant plusieurs jours, et sont livrés à eux-mêmes. Nous demandons une anticipation et des procédures claires d'accueil des personnels.

Pour l'avancement, et plus particulièrement pour les changements de corps on entend encore aujourd'hui : « Qu'il faudrait quitter la gendarmerie car il n'y a pas de postes en interne ». Nous constatons une difficulté à recruter, à combler des postes à l'instar de ce que dit le rapport de l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) relatif à la *substitution* de février 2018. Belle volonté d'intégrer les personnels civils ! La **CFDT Gendarmerie** demande d'établir des parcours professionnels attractifs, concrets, au-delà des annonces de repyramidage et de transformations de postes tant prônées par la direction. Dans le même ordre d'idée, où en est-on de l'évolution des personnels civils qui devraient être 5070 en 2019 ? Nous rappelons que votre dernier bilan est de 4360. Quel écart !

Le ministre de l'Intérieur a fixé un objectif de substitution de 1500 postes en Gendarmerie pour la période de 2018 – 2022. Le rapport de l'IGA met en avant de nombreuses difficultés de réalisation et donne 13 recommandations. Quelles sont les mesures que la Gendarmerie a déjà prises pour mise en œuvre ? Pour notre part, nous souhaiterions la création d'un groupe de travail sur le sujet. Par ailleurs, ce rapport confirme ce que nous affirmions, les personnels civils coûtent pour finir moins cher que les militaires. Il ne s'agit en aucun cas d'opposer les populations, mais bien d'aller vers une substitution efficiente.

À la suite de la proposition de la **CFDT Gendarmerie** d'envoyer des experts de terrain dans les mess susceptibles d'être externalisés, le retour de l'audit montre que des

solutions de réorganisation permettraient d'optimiser le fonctionnement de ces mess. On s'aperçoit que les experts que nous avons demandés n'apportent pas les mêmes conclusions et solutions que l'administration. La Gendarmerie devrait peut-être s'inspirer de cette expérience pour étudier d'autres méthodes d'enquêtes que l'IGGN ou le commandement, pour l'étude de ses problèmes internes.

Concernant le télétravail, on s'aperçoit de la frigidité des employeurs locaux pour autoriser les agents à travailler à leur domicile. Nous vous demandons un bilan sur l'application de cette mesure.

La **CFDT Gendarmerie** souhaite avoir une information sur la gestion et la répartition des contractuels. Elle tient à faire remarquer la difficulté des employeurs locaux qui n'ont pas de réelles marges de manœuvre sur la gestion de ces personnels.

À la suite du retour des CAP Défense, nous avons constaté une fois encore que la Gendarmerie n'a pas proposé de candidat pour le passage de catégorie C en B technique pour celles et ceux qui ont une double carrière. Inacceptable et inadmissible ! Faut-il croire à une volonté de l'administration de ne pas faire évoluer ses personnels techniques du stock ?

Les tableaux d'avancement fonctionnaires techniques ne permettent pas d'identifier facilement les promus de la Gendarmerie et donc, nous n'avons pas la visibilité du taux de promotion. Nous souhaitons connaître le bilan des avancements.

Sur le dossier des Ouvriers de l'Etat, la Gendarmerie propose peu de passage en Hors Catégorie, contrairement à de ceux de la Défense ou de l'Intérieur.

La **CFDT Gendarmerie** renouvelle la demande d'attribution d'une prime pour les personnels civils maîtres d'apprentissage, afin de reconnaître leur engagement au quotidien dans l'accompagnement des apprentis.

Nous vous remercions pour votre attention.

Paris, le 10 avril 2018