

<b>Direction Générale de la Gendarmerie Nationale</b>  <b>DPMGN</b>  <b>SDGP</b>  <b>Bureau du personnel civil</b>	<b>PROCES-VERBAL DE REUNION</b>	<b>N° 9781</b> <u><b>GEND/DPMGN/SDGP</b></u>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------------------

Date de la réunion : jeudi 11 octobre 2018.

Participants :

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

- Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ, major général de la DGGN ;
- Général de corps d'armée Hervé RENAUD, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale ;
- Monsieur Stanislas BOURRON, directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Général de brigade Olivier COURTET, sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Vincent LAMBALLE, 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 Laurent CAUQUIL ;
- 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 - Étaient présents en tant que membres suppléants invités :**

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

- Monsieur Yannick DUBOURDEAU.

**En tant que suppléante CFDT-FEAE**

- Madame Karine WOLCK.

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

**SNPC-FO Gendarmerie**

- Monsieur Florent QUEMENEUR.

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

- Général de corps d'armée Michel LABBE, chef de l'IGGN ;
- Général de brigade Eric MARCHAL, sous-directeur de l'immobilier et du logement à la DGGN ;
- Colonel Denis PAULE, chef de la Mission du système d'information Agorh@ à la DGGN ;
- Colonel Tony MOUCHET, chargé de mission à la direction des opérations et de l'emploi à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Jean LAMARQUE, commandant le GSA d'Issy les Moulineaux ;
- Commandante Emilie CZARNECKI, chef de la section qualité et ingénierie financière au bureau de la préparation et du pilotage du fonctionnement et de l'investissement à la DGGN ;
- Monsieur Johan MAZA, adjoint au chef du bureau des ressources humaines du CEGN à Rochefort (17) ;
- 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 ;
- Général de brigade Patrick TOURON, commandant le Pôle Judiciaire de la Gendarmerie Nationale à Pontoise (95) ;
- Colonel Serge JAVON, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Philippe GUIMBERT, commandant la région de gendarmerie d'Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Colonel Pierre LALIGANT, 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, officier adjoint de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jean-Marc LOUBES, commandant la région de gendarmerie d'Ile de France ;
- Colonel Gilles LABORNE, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Alain PIDOUX, commandant la région de gendarmerie de Bretagne ;
- Colonel Jean-Marc AUDOIN, officier adjoint de la division l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jean-Pierre MICHEL, commandant la région de gendarmerie de Nouvelle Aquitaine ;
- Colonel Michel CAGNASSO, chef d'état-major, représentant le général de corps d'armée Lambert LUCAS, commandant la gendarmerie d'outre-mer ;
- Lieutenant-colonel François VERGEZ, officier adjoint de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Guy CAZENAVE-LACROUTZ, commandant la région de gendarmerie des Hauts de France ;
- Lieutenant-colonel Pierre STEINER, officier adjoint de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Bruno JOCKERS, commandant la région de gendarmerie Grand Est ;
- Lieutenant-colonel Pierre-Olivier BENECH, chargé de mission auprès du DRH du ministère de l'intérieur ;
- Lieutenant-colonel Sébastien COIRIER, chef de la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Chef d'escadron Vincent SAUTIERE, adjoint à la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Madame Pascale GUILLOTON, chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Madame Françoise ROUDAUT, adjointe à la 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 l'ensemble des participants et ouvre la séance à 9 heures 15. Il s'excuse de ne pas être en mesure de suivre dans leur intégralité les débats, du fait d'une gestion à flux tendu des différents agendas, de même que le général Lizurey n'a pu être présent, étant retenu par d'autres obligations liées au remaniement ministériel imminent.

Le CT-GN est placé sous la présidence du général de corps d'armée Hervé Renaud, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale.

Le DPM remercie de leur présence les participants civils et militaires et de l'intérêt de ces échanges interactifs pour répondre, au mieux, à toutes les préoccupations. Il souligne également la qualité et la préparation des réunions bilatérales préalables, très utiles pour répondre aux premières interrogations et faciliter l'approche constructive du CT-GN. Il revient sur le contexte particulier de ce CTGN en raison de la tenue prochaine des élections professionnelles et du nouveau mode de scrutin en l'espèce « le vote électronique ».

Le secrétaire de séance, le colonel Lamballe, communique la liste des membres présents (8) et vérifie le quorum.

Le quorum est atteint.

Madame Marie-Thérèse Caccamo, du SNPC-FO-Gendarmerie, est désignée secrétaire-adjointe de séance.

Le major général entame son propos en soulevant le problème lié à l'exiguïté de la salle réservée aux réunions du CTGN.

Le major général souhaite évoquer le sujet des CSAG et donner quelques éléments de compréhension afin d'éclaircir la situation actuelle. Il indique que la Cour des comptes a été convoquée par la commission des finances du Sénat à la demande de monsieur Dominati afin de rendre compte du rapport établi sur les moyens de la police et de la gendarmerie.

Au cours de cette réunion, la Cour des comptes a abordé le sujet des garages et de l'automobile au sens large. La problématique est celle du remplacement du parc automobile. Le major général indique que le précédent ministre de l'intérieur a obtenu des rallonges budgétaires afin de conserver une trajectoire à 2700/2800 véhicules à l'année, qui est un minimum pour maintenir la situation en l'état.

Le Cabinet avait demandé, par ailleurs, qu'une réflexion plus large soit menée au sujet des voitures. La Préfecture de police s'est rendue à Londres afin de s'enquérir du mode de fonctionnement de la gestion du parc automobile outre Manche.

L'inspection générale de l'administration (I.G.A.) a, par la suite, été chargée d'une mission visant à établir si le dispositif actuel est optimal compte tenu de la situation de « tension », et trouver, le cas échéant, un système de gestion plus efficient à périmètre budgétaire équivalent.

La Cour des comptes a évoqué l'externalisation. Le major général insiste sur le fait que cette réflexion est celle de l'I.G.A, à la demande du ministère, et non celle de la gendarmerie. Il précise que cette réflexion s'inscrit dans une démarche globale du ministère de l'intérieur, raison pour laquelle il n'y a pas eu de concertation spécifique avec les organisations syndicales de la gendarmerie.

Le major général souligne que le DGPN, après avoir, dans un premier temps, accrédité l'externalisation

totale, est ensuite venu atténuer ses propos, rejoignant l'intervention de la gendarmerie, eu égard notamment au contexte opérationnel des CRS.

Le major général a précisé partager beaucoup de choses dites, qui valaient pour les deux forces, mais s'est dit en désaccord sur le sujet de « l'automobile » : quelle que soit la conclusion du rapport et de la réflexion, la gendarmerie aura toujours besoin de conserver une capacité en propre.

Dès lors qu'il y aura des crises à gérer, la gendarmerie doit avoir la capacité d'entretenir l'ensemble des moyens « automobiles » déployés, ce dont elle ne pourrait être certaine dans l'hypothèse d'une externalisation complète.

Devant la commission du Sénat, le major général a évoqué pour exemples les situations à Calais (62) ou à Notre-Dame-des-Landes (44), pour lesquelles la projection de capacité d'entretien a été nécessaire pour entretenir les engins.

Il en a été de même dans le cadre de la préparation au bon déroulement du référendum en Nouvelle-Calédonie.

Le major général réaffirme que la gendarmerie aura toujours besoin d'une capacité propre pour l'entretien de ses véhicules. La gendarmerie ne sera pas en mesure d'assumer ces missions dans une logique d'externalisation. Il insiste sur la nécessité de quantifier le volume des personnels à conserver si une logique d'externalisation venait à être décidée : il faut conserver une masse critique afin d'entretenir la capacité et des déroulements de carrière harmonieux au sein de cette capacité. Le chiffre de 20 % a été cité en comparaison avec d'autres masses critiques de l'effectif total, mais ce chiffre ne se rapportait pas aux mécaniciens. Concernant ceux-ci, la masse critique n'a pas été objectivée à l'heure actuelle si une externalisation était actée.

Le maintien en condition opérationnelle propre à la gendarmerie, par conservation de la masse critique, doit entrer en ligne de compte dans le calcul des gains d'une externalisation. L'impact sur l'objectivation des coûts sera réel en cas d'externalisation. Cette argumentation a été portée à la connaissance de l'I.G.A dans le cadre de la réflexion. Ce sujet reste « vital » pour la gendarmerie qui n'est pas à l'abri de devoir gérer de nouvelles crises tant en métropole qu'en outre-mer.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie annonce être défavorable aux propos du major général quant à ce qu'une externalisation, même partielle, n'est pas à exclure, et précise être opposé à la moindre externalisation des CSAG.*

Le major général rappelle que cette réflexion a été engagée à la demande du ministère de l'intérieur et insiste sur le fait que la gendarmerie n'en est pas à l'origine. Il précise que sa présente intervention a pour unique but de préciser certains propos tenus lors de l'audition et éviter ainsi des interprétations.

Au regard de la complexité, les conclusions de cette réflexion n'ont pas encore été rendues. Quoiqu'il en soit, une concertation sera pilotée par le ministère.

Le major général reconnaît l'utilité et la nécessité de maintenir en l'état le dispositif actuel.

De nos jours, la problématique de la gendarmerie est liée à la conservation de sa capacité opérationnelle dans la couverture géographique des 95 % du territoire national et donc au maintien en condition opérationnelle des matériels roulants.

Le major général rappelle succinctement le dispositif de soutien d'un gendarme (LCNAS, moyens radio & véhicule). Il faut donc éviter tout déséquilibre dans ce schéma.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur l'opportunité d'avoir cité La Poste comme exemple lors de l'audition.*

Le major général précise que l'I.G.A, dans sa réflexion, s'est effectivement rapprochée de La Poste car elle est partie sur ce modèle là.

Toutefois, il précise que c'est un point de départ de la réflexion mais qu'il n'existe pas, à la Poste, d'ateliers pour entretenir leurs véhicules comme ceux de la gendarmerie. L'IGA est simplement partie d'une situation où il y a quelque chose.

*En reprenant les propos du major général, le SNPC-FO-Gendarmerie demande un éclaircissement sur les autres réflexions ministérielles en cours pouvant impacter ou intéresser les personnels civils de la gendarmerie.*

Le major général n'est pas en mesure d'apporter une réponse précise quant à des réflexions menées actuellement.

*La CFDT-FEAE interroge le major général sur « la mission du numérique » et l'évolution dans certains services dont les « achats ».*

Le major général signale que la question de la « mission du numérique » sera traitée au cours de ce CTGN et que les autres évolutions sont suivies de près et avec intérêt par la DGGN. Les avis sur « la mission du numérique » ne convergent pas totalement, notamment en ce qui concerne les modalités de fonctionnement.

Le SG et les DG se rencontrent régulièrement et échangent sur ce dossier dans le cadre d'un comité stratégique. Pour l'instant, la vision est que la gouvernance doit être ministérielle, que les missions transverses restent à la main du ministère et que les missions opérationnelles restent à la main des directions « métier ». Les discussions apporteront une position équilibrée et permettront de créer une direction du numérique sur les sujets de portée transverse et générale. Les premières rencontres vont débiter prochainement pour un résultat à l'horizon 2020.

*SNPC-FO-Gendarmerie souhaite avoir des précisions sur la modernisation de la chaîne LOG-SI au COMPSOPGN du Blanc (36). Le SNPC-FO-Gendarmerie fait la comparaison avec la société de vente en ligne « Amazon » et s'inquiète du devenir des échelons intermédiaires régionaux et départementaux avec éventuellement la disparition des bureaux de soutiens opérationnels.*

Le major général indique qu'une expérimentation concernant l'acheminement de certains matériels (GPB & munitions) sera menée. A l'heure actuelle, l'impact relatif à la modernisation de la chaîne d'approvisionnement n'a pas été quantifié.

Il précise que si un gain, en termes de marge de manœuvre, est dégagé, aucun ETP, dans les régions, ne sera impacté en raison de la tension existante, actuellement due à la vacance de certains postes de personnels civils et des trous à l'emploi à combler (de personnels civils comme de CSATGN).

Le major général rappelle que la RGPP a été axée principalement sur le soutien.

Le major général insiste sur la phase actuelle d'expérimentation du projet LOG-SI pour en tirer ensuite les conclusions.

En cas d'adoption de ce projet, les personnels seront impactés tout au plus par un changement dans leur métier, ce qui sera traité individuellement pour l'apport des compétences. Le même sujet va se présenter avec le contrôle de la solde réalisé par les décompteurs.

Ces évolutions peuvent également favoriser le re-pyramidage des catégories dans certains postes.

Le major général reste conscient de l'impact à venir sur le métier de certains personnels. Le traitement, au cas par cas, favorisera la montée en compétences où cela sera nécessaire.

*La CFDT-FEAE souhaite revenir sur le sujet des CSAG. Le syndicat regrette le manque de communication à ce sujet. Il souligne la déception des personnels concernés due au sentiment de manque de reconnaissance de leur investissement au sein des CSAG.*

*Malgré l'enquête de l'IGA, la CFDT-FEAE demande que les partenaires sociaux soient associés à cette réflexion afin de donner leur avis sur l'externalisation.*

*La CFDT-FEAE prévient des effets néfastes d'une éventuelle externalisation de ces ateliers alors que le personnel remplit toutes les missions demandées. Elle soulève enfin les incohérences du discours concernant le recrutement de militaires dans ces structures, qui vient à l'encontre de l'externalisation.*

Le major général rappelle qu'une réflexion n'entraîne pas forcément l'acceptation du dossier. Toutes les réflexions sont menées afin de préparer l'avenir. Concernant les CSAG, l'externalisation n'est pas décidée, mais seulement envisagée. Il s'engage à se rendre dans des CSAG pour rencontrer les personnels. Il donne l'exemple de l'unique personnel du CSAG de Saint-Pierre-et-Miquelon et indique qu'un second ETP pourrait éventuellement être dégagé par le ministère de la Justice et ainsi mutualiser les moyens.

Le major général est conscient des services rendus par le personnel de ces structures. Il insiste sur l'absence de connaissance du résultat de la réflexion de l'IGA. Aucun engagement ne sera pris sans mettre en place le dialogue social. Une fois de plus, il revient sur la complexité du sujet.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que devant la diversité des moyens de communication (réseaux sociaux & chaînes info en continue), les agents sont à l'affût de toutes les informations ou interventions les concernant et pouvant entraîner des interprétations souvent négatives. Le SNPC-FO-Gendarmerie se sent tenu de faire remonter toutes ces inquiétudes.*

Le major général explique que le bon « timing » est toujours compliqué à trouver.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie fait le lien avec les informations rapportées et les suppressions de postes de fonctionnaires annoncées par le gouvernement. Cette situation anxiogène impacte fortement les agents concernés.*

Le major général est conscient que les organisations syndicales sont un relais privilégié dans la diffusion de l'information. Devant la Commission, le major général souhaitait apporter l'argumentation de la gendarmerie afin de relativiser les propos du DGPN. Il revient sur les difficultés rencontrées pour « s'imposer » au cours de ces réunions et du peu de latitude pour répondre aux questions.

Le major général mesure légitimement les inquiétudes liées au sujet de l'externalisation des CSAG.

*La CFDT-FEAE comprend que le choix du timing est difficile.*

Le major général comprend les réactions. Il précise qu'il souhaitait, aujourd'hui, simplement remettre dans la perspective du moment.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur le recrutement du second ETP au CSAG de Saint-Pierre-et-Miquelon. Il propose que le choix se porte sur un personnel civil et souhaite que l'État s'investisse pour créer des emplois sur place.*

Le major général acquiesce.

*La CFDT-FEAE souhaite aborder le sujet des enquêtes administratives découlant du dispositif « STOP-DISCRI » et du mal-être des personnels confrontés à cette procédure. Elle dénonce les méthodes utilisées au cours des auditions, au cours desquelles les agents sont poussés dans leur retranchement.*

Le major général admet avoir eu connaissance d'une enquête administrative récente qui interroge. Les méthodes pratiquées lors des auditions ont été considérées comme inadaptées. Le major général souligne que la DGGN est vigilante sur ce sujet.

Il indique toutefois également que le dispositif « STOP-DISCRI » peut-être utilisé à mauvais escient et qu'il a été avéré que le signalement ne concerne pas forcément des faits de discrimination ou de harcèlement mais une situation de « mal-vivre » ou de « mal-être » résultant de plusieurs facteurs, dont les conditions de travail. Il n'est pas aisé de dégager une responsabilité.

Il précise que la loi est en train de changer sur la définition du harcèlement.

Le major général admet que le contexte et l'atmosphère de ces enquêtes sont délicats, pouvant induire une certaine confusion dans les responsabilités des protagonistes.

Le major général précise que la décision finale est prise collégalement entre les différents intervenants (IGGN, DPM, MG..). La DPM est traditionnellement le défenseur, celui qui met de l'humanité dans l'enquête. Or l'actuel IGGN était, dans son poste précédent, DPM adjoint.

Il réitère ses propos en indiquant que c'est en effet un vrai sujet et que la DGGN reste très attentive au bon déroulement de ces enquêtes, et au fait que les choses doivent changer.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie rebondit sur les propos tenus et considère que l'« humanité » arrive trop tard au cours de la procédure, au moment de la décision. Le syndicat se dit « choqué » par le déclenchement de l'enquête en interne dès lors que le dispositif « STOP-DISCRI » est mis en œuvre, quel que soit le statut de l'agent, et que la procédure sera menée à charge par un personnel de la région ou la formation administrative d'appartenance.*

Le major général souligne l'accroissement du nombre d'enquêtes à mener, et le problème de gestion des volumes. Le manque de discernement initial peut aussi entraîner une saisine des services centraux alors qu'elle pourrait être délocalisée.

Il fait référence à un cas actuel d'enquête en cours, pour laquelle il a été démontré que celle-ci n'avait pas été correctement traitée : le major général a exprimé son mécontentement envers le commandant de région concerné et les personnels n'ayant pas traité correctement l'enquête. La saisine de l'IGGN doit être privilégiée si un doute demeure sur la partialité du commandement pouvant influencer sur le discernement et l'analyse de la situation.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie propose que ces enquêtes soient conduites en toute neutralité et menées par un personnel extérieur au service concerné. Selon SNPC-FO-Gendarmerie, l'utilisateur de « STOP-DISCRI » est « présumé coupable » et non pas « présumé innocent ».*

Le général Michel Labbé, chef de l'IGGN, souscrit entièrement aux propos tenus et admet les erreurs commises par le passé, qui sont avérées. Il indique, par ailleurs que de nouvelles mesures ont été prises à sa prise de commandement.

A ce jour, au sein du Bureau des Enquêtes Administratives (BEA), il n'existe plus aucun expert de la police judiciaire afin d'éviter une confusion avec une enquête judiciaire. Il a été constaté que les enquêtes récentes ont pris une autre tournure plus en phase avec les attentes de la DGGN.

Le chef de l'IGGN admet également que les enquêtes conduites localement au sein de la formation administrative l'ont été souvent à charge. L'IGGN ne dispose que de 6 enquêteurs et par conséquent n'est pas en mesure d'effectuer toutes les enquêtes administratives ou le traitement de tous les « STOP-DISCRI » dont le nombre a doublé depuis le début de l'année, évalué à 72 appels et générant 117 heures d'écoute. Ce dispositif est victime de son succès. Les enquêtes administratives sont encore maintenues au niveau local car il faut détenir un pouvoir hiérarchique, faute de quoi la conduite d'une enquête administrative n'est pas possible.

Le chef de l'IGGN ne dispose pas de ce pouvoir hiérarchique mais intervient momentanément avec le pouvoir hiérarchique du directeur général. L'enquête finie, le chef de l'IGGN rend ce pouvoir hiérarchique.

En région, seul le commandant dispose de ce pouvoir qui est une délégation de pouvoir du ministre.

En revanche, pour éviter toutes difficultés, il a été décidé de mettre en place des « correspondants déontologues » et des « correspondants enquête administrative », formés aux règles déontologiques, au harcèlement moral au travail. La tenue récente du séminaire a permis de donner, à ces référents et correspondants, l'ensemble des informations nécessaires à ces enquêtes.

Au cours de ce séminaire, le chef de l'IGGN a expliqué qu'il était important que l'officier enquêteur soit identifié et qu'aucun « conflit d'intérêt » n'entache la procédure afin d'éviter une enquête à charge.

Le chef de l'IGGN insiste sur cette nouvelle dynamique qui vient de s'engager pour exclure les situations inhumaines dénoncées, les questions intrusives voire déplacées.

Le major général propose, en tant que de besoin sur certaines enquêtes sensibles, d'associer le référent déontologue de la région voisine à l'enquête afin d'avoir un regard extérieur et éviter toutes dérives.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie souhaite savoir si un référent déontologie a été mis en place dans chaque région.*

Le chef de l'IGGN indique qu'il existe un référent déontologue ministériel, le président de la section sociale du Conseil d'État, monsieur Christian Vigouroux, un référent déontologue par grande direction générale du ministère, ainsi qu'un correspondant déontologue dans chaque région et formation administrative.

Le chef de l'IGGN a été nommé, par le DGGN, « référent déontologue » pour la gendarmerie nationale et anime un réseau de 50 correspondants déontologues avec des échanges quasi quotidiens induisant un suivi très attentif.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si des personnels civils ont été désignés comme « correspondants déontologues » et si cela est possible. Le SNPC-FO-Gendarmerie remarque que « l'utilisateur » civil du « STOP-DISCRI » sera confronté à des militaires, la présence d'un correspond déontologue civil pourrait éventuellement le rassurer.*

*Le SNPC-FO-Gendarmerie reconnaît l'utilité de ce dispositif qui permet au personnel de se défendre mais il précise qu'il leur est arrivé d'avoir déconseillé à des personnels civils d'y avoir recours pour les préserver psychologiquement.*

Le chef de l'IGGN acquiesce de la pertinence de ces propos et rappelle la définition de la déontologie qui est : « l'art de se poser les questions avant qu'il ne soit trop tard, pour créer la confiance ». Il rappelle l'intérêt et l'attention portés aux relations tenues dans le cadre du dialogue social.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie désire savoir si une communication sera effectuée dans le cadre de la mise en place de ces référents dans les régions.*

Le chef de l'IGGN indique qu'une récente brève a été diffusée sur l'intranet gendarmerie et que le site dédié à l'IGGN va être restructuré et fera l'objet d'une mise à jour régulière avec la parution de fiches de « bonnes pratiques déontologiques » sous l'autorité du référent ministériel.

Le DRH-MI indique que le prochain CTM abordera l'organisation du dispositif dévolu à la déontologie au sein du ministère de l'intérieur, et que sera présentée une circulaire sur le sujet.

*La CFDT-FEAE revient sur l'usage du dispositif « STOP-DISCRI » par les agents et s'inquiète du nombre croissant de signalements via ce dispositif ainsi que du nombre de suicides en gendarmerie.*

Le major général considère que le dispositif « STOP DISCRI » n'est pas la seule voie de remontée de l'information. Tous les moyens sont reconnus comme utiles pourvus qu'ils arrivent à la bonne personne. Les représentants du personnel peuvent aussi être un vecteur de remontée des cas de détresse.

Le major général s'inquiète de l'augmentation des suicides au sein de la gendarmerie qui est une réelle préoccupation avec 29 cas recensés depuis le début de l'année.

Malgré la mise en place d'une « typologie », il n'est pas aisé de dégager les motivations d'un tel acte. L'environnement professionnel du « gendarme » procure une charge émotionnelle forte. De nouvelles idées d'accompagnement sont à l'étude actuellement. La détection puis la gestion de ces situations restent l'affaire de tous.



La DGGN est preneuse de toutes les idées pour un traitement efficace de ces situations. Le major général rappelle que les représentants syndicaux font partie intégrante du dispositif d'alerte et de détection. Toutefois la prise en compte effective des alertes demeure compliquée. Tout le monde doit être solidaire pour aider les agents en mal-être.

*La CFDT-FEAE dénonce l'absence d'écoute au niveau local après la remontée de certains sujets graves et s'interroge sur le manque de retour.*

Le major général insiste sur l'impérieuse nécessité de la remontée rapide de l'information. Une saisine directe de la DGGN peut-être envisagée si une situation est jugée urgente et délicate.

Le major général annonce son départ, attendu par d'autres obligations. Il propose de fixer une date dans l'optique d'échanges informels sur les sujets du moment, mais qu'en raison des élections professionnelles de décembre 2018, la réunion devra être programmée début 2019.

Il remercie une nouvelle fois les participants et se dit satisfait des échanges constatés.

*La CFDT-FEAE remercie le major général pour la qualité des échanges qui ont régulièrement lieu dans le cadre du dialogue social.*

Avant de poursuivre l'ordre du jour du CTGN, le DPM souhaite revenir sur l'épineux sujet des suicides en gendarmerie. La commission nationale de prévention a été réunie dernièrement afin de sensibiliser les commissions locales. Un travail d'identification des causes a été mené afin de rendre efficace la prévention. Le sujet reste compliqué. Deux populations particulièrement vulnérables ont été identifiées :

- les personnels placés en arrêt maladie de longue durée (au delà de 30 jours) ;
- les personnels dans une situation personnelle, familiale, compliquée (séparation...).

Sur les 29 cas de suicides recensés cette année, seuls 4 ont un lien avéré avec le service. Les autres renvoient aux deux catégories pré-citées.

Selon le DPM, la détection reste fondamentale dans la prise en compte d'une situation délicate. Ensuite, la mise en place du réseau (chaîne hiérarchique, de concertation, psychologues cliniciens, partenaires sociaux, assistantes sociales, voire service de santé) doit permettre d'accompagner et obtenir une issue favorable.

Le colonel Lamballe, secrétaire de séance, énumère les points inscrits à l'ordre du jour. Il rappelle que les points inscrits par les organisations syndicales ont été évoqués au cours des réunions bilatérales préalables ou par le major général en introduction de cette réunion. 3 points toutefois restant à évoquer en séance feront l'objet d'un débat durant ce CT-GN.

#### **I - Points soumis à avis :**

- 1.1 - Approbation du procès-verbal du CT- GN du 10 avril 2018 ;
- 1.2 - Approbation du procès-verbal du CT- GN extraordinaire du 26 juin 2018 ;
- 1.3- Réorganisation de l'IGGN : projet d'arrêté portant organisation de l'IGGN ;
- 1.4 - Réorganisation du Musée de la gendarmerie ;
- 1.5 - Réorganisation du groupement de sécurité et d'appui d'Issy-les-Moulineaux ;
- 1.6 - Création d'une Trésorerie unique métropole ;
- 1.7 - Création du CNFSP à l'École de gendarmerie de Dijon ;
- 1.8 - Réorganisation de la mission du système d'information Agorh@ (MSIA) ;

1.9 - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN : mise à jour des missions de la SDPJ, mise à jour des missions de la SDPRH (déplacement de la section « changement de résidence et déplacements »), réorganisation de la MSIA et création d'un référent du délégué ministériel de protection des données ;

1.10 - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :

- \* Région de gendarmerie Limousin ;
- \* Région de gendarmerie de Bretagne ;
- \* COMSOPGN ;
- \* COMGEND Guadeloupe.

## II -Communication :

### *Points inscrits par l'administration*

- 2.1 - Projet de réorganisation de la chaîne AI ;
- 2.2 - Point sur l'avancée du dossier NBI 2019.

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

Demandé par

3.1	<p>Est-il prévu une alimentation à brève échéance du Compte Engagement Citoyen intégré au Compte Personnel d'Activité pour permettre la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage comme prévu réglementairement (20h/an max. pour une activité minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles) ?</p> <p>Cette alimentation doit être à priori réalisée au second semestre 2018 pour les activités exercées en 2017. Qu'en est-il pour les années antérieures (2016...) ?</p> <p>Les différents services civiques, les activités de réserve militaire opérationnelle/civile police nationale/sanitaire, le volontariat sapeur-pompier, le bénévolat associatif et les différentes formes de réserve citoyenne sont également concernées.</p> <p>Des directives fonction publique (DGAFP) et ministérielles (MININT) vont-elles être diffusées prochainement pour permettre aux nombreux personnels concernés de pouvoir valoriser au CPF leurs différents engagements citoyens?</p>	SNPC-FO Gendarmerie
3.2	<p>Un projet de déménagement du CEGN au profit de l'école de gendarmerie de Dijon est-il à l'étude ?</p>	SNPC/FO Gendarmerie
3.3	<p>Le projet de modernisation de la chaîne logistique LOG-SI ne va-t-il pas, à terme, remettre en question la présence des personnels civils affectés au sein des BSO ?</p>	SNPC/FO Gendarmerie
3.4	<p>Un projet de réorganisation voire de restructuration du STSI2 /</p>	SNPC/FO

	<p>la création d'une DNUM serait en cours. Pouvez-vous nous faire un point de situation sur l'évolution de ce projet ?</p> <p>Création du SMA (Service Ministériel de l'Achat) et la mise en place d'une direction du numérique (MINT) : impact de cette création pour la Gendarmerie et ses personnels civils ?</p>	<p>Gendarmerie CFDT-FEAE SNAPATSI</p>
3.5	Point de situation sur les remises de médailles de la sécurité intérieure attribuées sur le périmètre gendarmerie.	<p>SNPC/FO Gendarmerie</p>
3.6	Depuis la modification du règlement intérieur de la Polynésie (suppression de la plage fixe du vendredi après-midi), les agents souhaitant partir à midi se voient notifier un message d'erreur sur Clepsydre. Une mesure corrective peut-elle être mise en place ?	<p>SNPC/FO Gendarmerie</p>
3.7	Avec l'arrivée de personnels civils à Mayotte, une visite CHSCT peut-elle être envisagée d'ici la fin de l'année 2018 ?	<p>SNPC/FO Gendarmerie</p>
3.8	Les personnels contractuels arrivant au terme de leur contrat pourront-ils, lors de leur renouvellement, bénéficier d'une revalorisation salariale ?	<p>SNPC/FO Gendarmerie</p>
3.9	La gendarmerie recrute sur des postes à dominante technique de nombreux personnels administratifs. La gendarmerie ne risque t-elle pas, à l'avenir, de perdre en compétences mais aussi de faire face à une fuite de ses personnels techniques à cause du manque d'attractivité de son périmètre ? ( <i>expert désigné</i> )	<p>SNPC/FO Gendarmerie</p>
3.10	Attractivité civils en gendarmerie : bilan des pyramidages des postes de personnels civils et RETEX de la revue des postes et des compétences. Quels postes sont ou pourront être attribués aux personnels civils en fonction de la compétence demandée et RETEX sur ceux déjà attribués (ex: chef formation ou BBA en RG ou autres.....)	<p>CFDT-FEAE</p>
3.11	<p>- Situation du CNAU : rattachement et gestion</p> <p>- La problématique des agents PN du CNAU n'est toujours pas résolue : le CNAU étant reconnu « administration centrale », les agents ne peuvent pas concourir sur la CAPL Poitou-Charentes mais sur la CAPL IDF. De ce fait, ils sont contraints d'attendre la CAPN pour postuler sur des postes en local et bien souvent ces postes ont été pourvus lors de la CAPL. Autant dire qu'ils n'ont aucune chance de mutation en Poitou-Charentes tout en étant en poste à Rochefort. Que compte faire le SDGP à ce sujet ?</p> <p>Si le CNAU est reconnu administration centrale du fait de son rattachement au STS12, d'où la problématique CAPL CAPN des agents, à contrario ces mêmes agents n'ont pas les indemnités (IFSE) au taux IDF : existe t il des travaux en cours au niveau SDGP pour résoudre cette iniquité ?</p>	<p>CFDT-FEAE SNAPATSI</p>

3.12	Point sur les « réorganisations futures » en Gendarmerie.	CFDT-FEAE
3.13	Point sur les IHTS.	CFDT-FEAE
3.14	Bilan sur l'avancement des fonctionnaires 2019 et réforme de la filière technique : pour quelle date peut-on espérer voir déboucher la mesure de création de débouchés techniques de la catégories C vers la catégorie B (échéance initiale 2ème semestre 2018) ?	CFDT-FEAE
3.15	Point de situation du télétravail	CFDT-FEAE
3.16	Information sur les élections professionnelles 2018 : lieux de dépôts des listes, modalités de dépôts de sigles, un point de situation des difficultés rencontrées, s'il y en a, et état d'avancement de ces élections.	CFDT-FEAE
3.17	Point sur le réseau RED en Gendarmerie.	CFDT-FEAE
3.18	Bilan RH sur l'avancement des agents techniques ainsi que sur les mutations (entrées/sorties).	CFDT-FEAE
3.19	Organisation des effectifs, substitution et recrutement : point d'information suite à la parution de la circulaire n° 27315 GEND/DSF/SDOE du 14 mai 2018.	CFDT-FEAE
3.20	Point de situation suite à la réorganisation des écoles.	CFDT-FEAE
3.21	Point sur les comités sociaux GN.	UATS-UNSA-Gendarmerie
3.22	La suppression des COPIL RPS et la création de la commission nationale de prévention (CPN) et des commissions locales de prévention (CLP).	UATS-UNSA-Gendarmerie
3.23	<p>Le travail à distance :</p> <p>Nous nous heurtons à une frilosité exagérée des commandements, souvent au travers de leur BRH, avec une tendance à refuser systématiquement la demande par faute de moyen informatique ou par faute de jours d'ouverture des sites déportés.</p> <p>Par exemple (dossier en cours d'instruction) : un agent souhaite faire 3 jours en télétravail sur site déporté et a pris lui même attache avec une brigade autonome qui a des locaux disponibles. Mais celui ci a reçu un refus du fait que cette brigade est ouverte deux jours sur 7.</p> <p>Cette réponse convenant parfaitement à tout le monde (hiérarchie) pour justifier d'un refus, nous souhaitons une position ferme et définitive sur l'accessibilité des sites déportés</p>	SNAPATSI

éventuels.

Seuls les grands sites comme les GGD, Régions et autres formations administratives (écoles, centres...) sont d'éventuels sites déportés et devons nous écarter systématiquement les plus petits sites dans lesquels un local est malgré tout disponible ?

Sur l'exemple en question, les élus locaux voient d'un très bon œil l'optimisation d'utilisation de structures qu'ils ont financés, surtout en milieu rural.

La parole est donnée aux organisations syndicales afin d'exposer leurs déclarations liminaires.

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

L'UATS-UNSA-Gendarmerie n'a 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 10 avril 2018

*La CFDT-FEAE tient à souligner que la suspension de séance avait été demandée par SNPC-FO Gendarmerie et non par la CFDT-FEAE, ce que confirme l'organisation syndicale.*

Le SDGP indique que cette correction sera apportée au PV du CT-GN du 10 avril 2018.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le colonel Lamballe soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 10 avril 2018.

Approbation du PV du 10 avril 2018	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Le procès-verbal du CT-GN du 10 avril 2018 recueille un avis favorable unanime.

### 1.2) - Approbation du procès-verbal du CT-GN extraordinaire du 26 juin 2018

L'ordre du jour de ce CT-GN extraordinaire, placé sous le sceau de l'urgence, ne présentait qu'un seul point en l'espèce :

- le projet d'arrêté relatif aux commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier du ministère des armées affectés en gendarmerie nationale.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le colonel Lamballe soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 26 juin 2018.

Approbation du PV du 26 juin 2018	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	0	-	1
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

Le procès-verbal du CT-GN extraordinaire du 26 juin 2018 recueille un avis favorable à la majorité de 7 voix « pour » et 1 « abstention ».

### 1.3) – Réorganisation de l'IGGN : projet d'arrêté portant organisation de l'IGGN

Le général de corps d'armée Michel Labbé, chef de l'IGGN, expose les grandes lignes de la réorganisation de l'IGGN.

En 2009, l'inspection de la gendarmerie nationale devient l'inspection générale de la gendarmerie nationale, signifiant l'attribution d'une compétence générale. C'est également en 2009 que la gendarmerie nationale a pleinement basculé au sein du ministère de l'intérieur avec « la loi gendarmerie ». C'était une continuité.

Cette création a été codifiée dans le Code de la Défense, et un arrêté du ministre de l'intérieur est venu fixer les attributions et l'organisation de l'IGGN.

Il est proposé aujourd'hui de se pencher sur la ré-écriture de cet arrêté.

Il y a 10 ans, cet arrêté a été le premier dispositif, sur un plan juridique, pour définir les attributions et l'organisation de l'IGGN.

Depuis, la situation a beaucoup évolué, de nombreuses lois sont intervenues (loi sur la transparence de la vie publique, loi déontologie, droits et obligations des agents publics, les lanceurs d'alerte). Un certain nombre de dispositifs juridiques sont venus s'imposer à tous. Or l'arrêté existant n'était plus synchronisé à ces évolutions.

Les objectifs de cet arrêté sont de tenir compte :

- de toutes ces lois pour pouvoir les transcrire même si l'IGGN s'était adaptée en attendant le droit qui tardait à venir ;
- de l'apparition de la loi déontologie et la mise en place du dispositif correspondant au sein du ministère de l'intérieur, qui prévoit un référent ministériel, des référents déontologues dans les grandes directions, et cet arrêté mentionne que le chef de l'IGGN devient le référent déontologue de la gendarmerie.

En 2009, l'IGGN comptait environ 40 personnels.

Aujourd'hui, les effectifs de l'IGGN ont presque doublé, obligeant à une nouvelle organisation. Le chef de l'IGGN a autorité sur plus d'une dizaine de subordonnés directs rendant difficile le management.

La nouvelle organisation propose une restructuration par la création de divisions.

Au nombre de 3, ces divisions regroupent les grands métiers de l'IGGN :

- le métier de « l'Audit » ;
- le métier de « l'Enquête » ;
- le métier des « Signalements ».

Outre les « Stop-Discri », le métier des « Signalements » comporte 4 autres déclinaisons liées :

- à la déontologie ;
- aux lanceurs d'alerte ;
- à la laïcité (circulaire de 2017) ;
- aux réclamations des citoyens.

Ce nouvel arrêté précise la création de ces 3 divisions :

- une division « Audit » ;
- une division « Enquête » ;
- une division « Signalements » avec son analyse juridique.

Cet arrêté vise également, sans modifier l'effectif de 83 personnels, à repositionner les fonctions avec notamment la reconnaissance du conseiller juridique du chef de l'IGGN.

Cette réorganisation permet la création d'un bureau supplémentaire.

En outre, les personnels civils travaillant au sein de l'IGGN, au nombre de 3, seront mieux reconnus : un d'eux est reconnu comme « conseiller juridique » et un second est reconnu comme « chef de bureau ».

Ces deux fonctions ont été récemment créées.

Ce nouvel arrêté a pour unique but d'anticiper sur les 10 prochaines années et de répondre, dans les meilleures conditions, à toutes les missions confiées.

*La CFDT-FEAE précise qu'il serait bon d'ajouter l'attribution de la NBI au chef de bureau dans un prochain arrêté.*

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Lamballe soumet au vote le projet d'arrêté portant organisation de l'IGGN

Projet d'arrêté portant organisation de l'IGGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Le projet d'arrêté est approuvé à l'unanimité.

#### 1.4) - Réorganisation du Musée de la gendarmerie

Monsieur Johan MAZA, adjoint au BRH du CEGN indique que la réorganisation du Musée de la gendarmerie repose sur la création de subdivisions.

Le but est de rendre plus lisible la répartition des fonctions par la création :

- D'une Section Sécurité Logistique avec pour effectif : 4 N3T ;
- D'une Section Accueil & Animation Commerciale avec pour effectif : 1 N2A, 1N3A, 2N3T.

Le repositionnement de ces personnels propose deux postes à responsabilité pour ces deux sections (1 N2A & 1 N3T). Sur les 18 ETP, il y a 2 militaires et 16 personnels civils.

*La CFDT-FEAE s'inquiète à l'attribution de la NBI pour ces postes à responsabilité.*

Le général Courtet précise que ces deux postes ont déjà été pris en compte dans la nouvelle cartographie NBI en cours d'examen au Guichet Unique.

*Le SNAPATSI s'interroge à savoir si cela vaut également pour l'attribution de la NBI pour la catégorie « C » chef de section. Il aurait été dit le contraire lors de la bilatérale préparatoire au CT.*

Le général Courtet confirme que la NBI est liée au poste, et que ces deux chefs de section seront éligibles à la NBI. Cela a été discuté lors des travaux du GT « NBI » auquel les représentants syndicaux ont participé. Ces deux postes ont été les derniers postes soumis à l'arbitrage du DGGN, et ont été retenus.

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Lamballe soumet au vote le projet de réorganisation du Musée de la gendarmerie

Réorganisation du Musée de la gendarmerie	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	-	-	1
CGT-FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

Le projet de réorganisation du Musée de la gendarmerie recueille un avis favorable à la majorité, avec 7 voix « pour » et 1 « abstention ».

#### **1.5) - Réorganisation du groupement de sécurité et d'appui d'Issy-les-Moulineaux**

Le général de division Guérif, commandant le COMSOPGN prend la parole afin de retracer l'historique de la création du GSA d'Issy-les-Moulineaux en 2012, lors de l'installation de la DGGN sur le site.

Avec le temps et le RETEX, il a été constaté que des structures n'étaient pas forcément bien situées dans l'organigramme du GSA, entraînant des difficultés de fonctionnement.

L'idée directrice dans cette réorganisation est de recentrer les personnels dans le cœur de métiers, sur une mission de « sécurité-défense » et sur une mission de « soutien opérationnel ».

Cette réorganisation s'est faite sous plafond des effectifs.



Le lieutenant-colonel Lamarque, commandant le GSA d'Issy-les-Moulineaux, précise que la réorganisation du GSA s'inscrit dans une logique métier afin de faire ressortir les principales missions du GSA, à savoir la sûreté des sites (DGGN et les casernes annexes) et le soutien opérationnel et l'appui logistique.

Elle a pour conséquence la création de 2 compagnies : une compagnie de soutien opérationnel et une compagnie de sûreté-sécurité.

La réorganisation du GSA permet, par ailleurs, de recentrer certaines des anciennes unités sur leur cœur de métier. Le lieutenant-colonel Lamarque donne l'exemple de la « section Accueil et Gestion des Installations » (centre de tirs, salle de sport et accueil), actuellement positionnée au Peloton de Soutien Administratif alors que cette mission relève davantage de la « sûreté et de sécurité du site » que du « soutien administratif » : cette section passera du peloton actuel à la future compagnie de sûreté et sécurité.

De même, lors des visites d'autorités à la DGGN, le commandant du GSA a, actuellement, deux interlocuteurs pour régler l'organisation des visites : le commandant du peloton de soutien administratif et le commandant du peloton de sécurité actuel. Dans la nouvelle organisation, il n'y aura plus qu'un seul interlocuteur, qui prendra à son compte tout le volet sûreté - sécurité à ces occasions.

Cette réorganisation permettra également de diminuer les interlocuteurs : avec la création des 2 compagnies, il y aura 2 interlocuteurs principaux, qui auront autorité sur 6 unités, au lieu de 9 à l'heure actuelle.

A noter en outre que le Centre d'Études et de Documentation (dirigé par une N1A) et la Section Santé et Sécurité au Travail (dirigé par une N2A), qui sont commandés par des personnels civils, seront subordonnés directement au commandant du GSA.

La section SST dépendra directement du commandant-adjoint du GSA (le Lcl Olivier Pech) nommé « chargé de prévention délégué » en raison de missions communes.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite obtenir des précisions concernant le peloton de soutien administratif et plus particulièrement la délocalisation de la « section ordre de mission ».*

Le Lcl Lamarque n'est pas en mesure d'apporter plus de précisions quant à une éventuelle délocalisation. Cette section reste à l'effectif de 6, placée directement sous la coupe du commandant du Peloton de Soutien Administratif.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur les nombreuses rumeurs selon lesquelles cette section, actuellement à la caserne Penthièvre à Paris, serait rapatriée à Issy-les-Moulineaux, avec une réduction d'effectif et des missions notamment pour la mission des ambassades qui leur serait retirée.*

Le général de division Guérif, commandant le COMSOPGN indique qu'aucune saisine officielle n'a été faite afin qu'il se prononce sur ce sujet et qu'aucun dossier de réorganisation n'est en cours de traitement.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie souhaite obtenir la localisation géographique des postes des personnels civils en fonction au sein du GSA d'Issy les Moulineaux.*

Le Lcl Lamarque précise qu'actuellement il y a des personnels civils sur Arcueil (CSTAG), Issy-les-Moulineaux (DGGN), Pontoise (PJGN), Penthièvre (section ordres de mission internationaux) et la caserne Issy-Nord (section casernement).

*Le SNPC-FO-Gendarmerie s'étonne et souhaite obtenir des précisions quant au positionnement exact des personnels civils de la « section casernement » au PJGN de Pontoise, composée de 3 N3T et dirigée par 1 N3T, en se fiant à l'organigramme fourni. Contrairement à la réalité du terrain et dans les faits, aucun personnel ne possède une fiche de poste mentionnant la qualité de chef de section.*

Le général de division Guérif, commandant le COMSOPGN confirme cette situation, les agents étant pour emploi auprès du PJGN, rattachés au peloton de soutien, de sécurité et d'appui de Pontoise. A terme les 3 caserniers vont être rattachés, dans une logique métier, dans une entité intitulée « section casernement Pontoise », et une fiche de poste viendra identifier la qualité de chef de section.

Le général Courtet vient préciser qu'il s'agit d'une réorganisation en « organisation » qui s'appuie sur l'existant. Pour autant, la création d'un poste de chef de section ou de service doit s'accompagner d'une fiche de poste correspondante. Celle-ci sera établie, dans un second temps, en gestion.

Pour anticiper d'éventuelles questions, le général Courtet indique que, sur le sujet des catégories « C » positionnés sur des postes de chef : la réorganisation se fait dans un premier temps en gestion mais cela ne préjuge pas de ce qui pourra être imaginé, dans l'avenir, en termes d'augmentations d'effectifs et de re-pyramidages de ces postes.

*Le SNPC-FO-Gendarmerie rebondit sur cette remarque et indique que cela pourra faire partie des travaux à mener, après les élections professionnelles, avec la DRH-MinInt sur comment rendre attractif le périmètre « gendarmerie » et combler les postes vacants.*

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande que soit confirmé que les agents du GSA d'Issy-les-Moulineaux sont rattachés au CHSCT de Rosny sous Bois.*

Le général Courtet confirme.

*La CFDT-FEAE s'étonne que le GSA d'Issy-les-Moulineaux soit rattaché au COMSOPGN, auquel un peu tout est rattaché, et que Le Blanc gère toutes ces entités.*

Le général Courtet précise que ne relèvent du périmètre d'administration centrale que les personnels possédant une fonction d'administration centrale et de conception. Le COMSOPGN n'est pas une unité « fourre-tout » mais bien une unité dans laquelle sont positionnées les unités qui viennent en support au fonctionnement de l'administration centrale.

Le DPMGN souligne également la tension forte portée dans le périmètre ministériel comme interministériel sur le volume des administrations centrales, avec les réductions d'effectifs annoncées dans le cadre pluriannuel.

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Lamballe soumet au vote la réorganisation du GSA d'Issy-les-Moulineaux.

Réorganisation du GSA d'Issy les Moulineaux	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette réorganisation recueille un avis favorable unanime.

### 1.6) - Création d'une Trésorerie unique métropole

La commandante Czanercki de la SDAF présente le projet de réorganisation du circuit des dépenses dérogatoires hors T2 en gendarmerie.

La gendarmerie dispose de deux circuits de dépenses dérogatoires : les régies et les trésoreries militaires.

Elles obéissent à des règles très spécifiques en matière budgétaire et comptable. La réorganisation engagée résulte d'attendus de la Direction du Budget sur le volume d'Avance de Trésorerie pour l'Activité des Forces (ATAF) hors T2.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche budgétaire liée à une avance de 18 millions d'euros dont la réduction a été demandée, en raison des contraintes actuelles d'économie.

Aujourd'hui, cette avance de 18 millions d'euros est supportée par 8 trésoreries militaires en métropole. Cet éclatement de l'avance en plusieurs caisses génère un manque de souplesse et des tensions pour mettre en œuvre ces fonds qui sont destinés à soutenir les EGM (alimentation durant les déplacements) et la DFUE.

Cette réorganisation repose sur la création d'une trésorerie unique : la trésorerie militaire pour l'activité des forces de la gendarmerie (TMAFG), implantée à Bordeaux (choix fait pour des raisons d'attractivité), à l'été prochain.

Cette réorganisation concerne la trésorerie militaire mais aura également un impact sur l'autre volet des dépenses dérogatoires : les régies. A l'heure actuelle, en organisation, les dépenses dérogatoires, régies ou trésoreries militaires, appartiennent aux mêmes sections au sein des Régions de Gendarmerie Zonales (RGZ) : les sections dépenses dérogatoires. Le retrait d'une part du périmètre au sein de ces sections entraîne un impact sur le périmètre « régie » restant au sein de la section.

S'agissant des effectifs : la trésorerie militaire est prévue par décret ; les trésoriers militaires, et leurs suppléants, sont des personnels militaires, sans pouvoir y déroger. Cela répond à un besoin opérationnel spécifique aux militaires.

Cette future structure, à 21 personnels, aura vocation à exécuter aussi des missions de contrôles internes, qu'en l'état il n'est pas possible de réaliser, avec des mouvements des personnels sur l'ensemble du territoire, nécessitant donc une certaine forme de disponibilité.

C'est pourquoi il est prévu d'augmenter les effectifs militaires sur cette trésorerie.

Les régies, elles, ne sont soumises à aucune contrainte : le système des dépenses dérogatoires existe partout ailleurs. Au sein du ministère de l'intérieur, les régisseurs sont majoritairement des personnels civils de catégorie « B ».

Aujourd'hui, au sein de notre organisation des dépenses dérogatoires (régies et trésoreries confondues), les personnels civils sont exclusivement des agents de catégorie « C » répartis dans l'ensemble des régions.

9 personnels de catégories « C » sont prévus au TEA de cette nouvelle structure ; dans les faits ils sont 7 à travailler sur ces dossiers.

D'un côté, a été construite une structure majoritairement militaire, concernant l'aspect militaire des dépenses dérogatoires, mais parallèlement cette structure accueillera un volet « contrôle interne » avec à sa tête un personnel civil de catégorie « A », nouvellement créé, tout en conservant un personnel de catégorie « C ».

Cependant, le volet « régie » sera entièrement confié aux personnels civils et permettra de créer 14 postes de personnels civils de catégorie « B ».

L'effectif des personnels civils passe de 9 postes de catégorie « C » à 16 postes :

- 1 catégorie « A » ;
- 14 catégorie « B » ;
- 1 catégorie « C ».

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande des précisions quant au positionnement sur les postes de régisseur suite à la remarque de la commandante Czanercki sur le fait qu'au ministère de l'intérieur les régisseurs sont des catégories B. Or à la GN, ce sont donc 7 personnels civils de catégorie « C ».*

La commandante Czanercki vient préciser qu'il y a des personnels civils ou militaires qui travaillent sur le périmètre des dépenses dérogatoires sans être trésoriers ou régisseurs en titre. Pour la partie trésorerie, un trésorier titulaire et un trésorier suppléant sont mis en place et pour la partie régie, un régisseur titulaire et un régisseur suppléant sont également mis en place. Ces personnels sont entourés d'équipes comptables, dont des personnels civils dits « petites mains », chargés de la saisie comptable et de la vérification des dossiers, principalement de catégorie « C ». Dans la réorganisation, les postes de régisseurs en titre et de suppléants seront confiés à des personnels civils de catégorie « B » à l'image de ce qui existe au sein du ministère de l'intérieur où les régisseurs sont principalement des agents civils de catégorie « B ».

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie s'interroge sur la présence d'un agent de catégorie « B » N2A affecté à la région Nord-Pas de Calais sur la fiche de présentation.*

La commandante Czanercki précise que les effectifs indiqués sur la fiche relèvent de « l'organisation ».

*Le SNPC-FO Gendarmerie souhaite savoir où s'installera précisément, sur Bordeaux, cette nouvelle structure.*

La commandante Czanercki indique que cette structure, à 21 personnels, sera installée dans des bâtiments modulaires dans l'enceinte de la caserne Battesti.

*Le SNPC-FO Gendarmerie regrette l'utilisation une nouvelle fois de constructions modulaires, à priori une solution transitoire qui se pérennise toutefois.*

La commandante Czanercki précise que les modulaires actuels sont des structures qui ont vocation à durer.

*La CFDT-FEAE regrette l'usage du terme « petites mains », péjoratif à l'encontre des personnels civils souvent considérés comme auxiliaires de second niveau.*

La commandante Czanercki réplique en indiquant que son propos ne se voulait absolument pas péjoratif : il s'agit de « petites mains » que l'on ne voit pas et qui effectuent une grosse partie du travail, il

s'agit de comptabilité, de chiffres, un travail de suivi rigoureux qui nécessite une attention particulière.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'interroge à savoir si ces postes pourraient être des postes de catégories « B ».*

La commandante Czanercki précise qu'il s'agit de postes « d'exécution », qui restent dévolus aux personnels de catégorie « C » ; c'est le régisseur en titre, ou le trésorier militaire en titre, qui exerce la responsabilité.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'étonne de cette réponse, et souhaite comparer les niveaux de responsabilité avec les préfectures à missions équivalentes où ce type de postes sont confiés à des personnels de catégorie « B » sur le périmètre des régies.*

Le DRH-MI indique que les dispositifs présentés sont de natures différentes : en préfectures, les postes à responsabilité dans les régies sont confiés à des personnels de catégorie « B » et les missions d'exécution de la dépenses dans les services de gestion sont confiées à des agents de catégorie « C ».

Le DRH-MI souligne que l'évolution présentée est la revalorisation des postes entre l'existant et le futur avec la création de 14 postes de catégorie « B ».

*Le SNPC-FO Gendarmerie n'est pas convaincu des responsabilités tenues par les agents de catégories « C » actuellement.*

Le colonel Lamballe soumet au vote des organisations syndicales la création d'une Trésorerie unique métropole

Création d'une Trésorerie unique métropole	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

### **1.7) - Création du CNFSP à l'École de gendarmerie de Dijon**

Monsieur Johan MAZA, adjoint au BRH du CEGN expose le projet de création du centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP) à l'école de gendarmerie de Dijon : cette création, initiée du transfert du CNFC vers Dijon afin de mutualiser ce centre avec le CNFSP créé en 2017.

Le CNFSP se compose actuellement d'une structure unique qui sera agrégée à la nouvelle entité.

Le centre comprendra 4 personnels civils dont 1 chef secrétaire de catégorie « B » (N2A) : les affectations ont été faites en interne au niveau de Dijon et les 4 personnels du CNFC ont été réaffectés au sein de l'école de Rochefort.

Le SNPC-FO Gendarmerie s'inquiète sur la réorganisation du CEGN. Il reconnaît que le reclassement a été assez bien fait et que les personnels concernés ont eu satisfaction. Le sujet du CEGN sera abordée un peu plus tard dans le déroulé du CT.

Le général Courtet précise qu'au cours des bilatérales préparatoires au CT-GN, il y a eu un changement de portage quant à savoir s'il y aurait ou non fusion des 2 centres. Une autre appellation avait également été annoncée : CNFSQC (centre national de formation à la sécurité du quotidien et au commandement). Il a été acté par le DG qu'il y aurait bien fusion, tout en conservant le nom de CNFSP : « Centre National de Formation à la Sécurité Publique ».

Le colonel Lamballe soumet au vote des organisations syndicales le projet de création du CNFSP à l'école de gendarmerie de Dijon.

Création du CNFSP à l'école de Dijon	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette création est votée à l'unanimité des voix.

### 1.8 - Réorganisation de la mission du système d'information Agorh@ (MSIA)

Le colonel Paule, chef de la MSIA, présente les caractéristiques de cette réorganisation.

La MSIA est chargée de mettre en œuvre les processus d'Agorh@, toute la partie RH, et demain : les processus solde.

Par analogie avec le bâtiment, la MSIA correspond au métier d'architecte : elle traduit les besoins des personnels fonctionnels en données techniques pour le personnel technique.

Après 3 ans d'existence, le personnel appréhende parfaitement le fonctionnement d'un SIRH.

Actuellement, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier, la MSIA n'administre que la partie RH, soit environ 300 programmes, cachés derrière Agorh@, dont « Clepsydre ».

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 avec le passage sur la « solde », la MSIA travaillera également sur le MCO d'Agorh@.

Actuellement, la MSIA est organisée en deux bureaux :

- le bureau Agorh@ des ressources humaines (BAR-H), organisée en 3 sections cohérentes ;
- le bureau Agorh@-Solde (BAS), non hiérarchisé car travaillant en « mode projet ». En effet, l'évolution constante du projet ne permet pas de maintenir une structure rigide.

En entrant en mode MCO, la réorganisation du bureau (BAS) est nécessaire afin de mettre en place les processus de MCO.

Cette nouvelle prise en compte sera effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il s'agit principalement d'une évolution technique car les missions existent déjà, mais traitées en mode « projet », et seront par la suite traitées en mode MCO.

Cette réorganisation permet aussi d'optimiser le processus dans la MSIA : 70 % des données « solde » sont des données « RH ». Il est apparu nécessaire de réorganiser les bureaux :

- Le Bureau Agorh@ des Ressources Humaines - Droits Individuel (BARH-DI), qui traite des processus RH-Solde, composé en 4 sections :
  - Section Agorh@ Gestion ;
  - Section Agorh@ Compétences ;
  - Section Agorh@ Réserve Chancellerie FDCR ;
  - Section Agorh@ Solde.
- Le Bureau Agorh@ Etudes et Qualité, en soutien du bureau processus, qui met en œuvre les processus qui garantissent que le développement, le MCO est fait en terme de qualité. Celui-ci est composé en 4 sections :
  - Section Agorh@ Statistiques et Info-centre ;
  - Section Agorh@ Méthodes et Qualités ;
  - Section Agorh@ Formation et Conduite du Changement ;
  - Section Agorh@ Interfaces et Référentiels.

Cette réorganisation entraîne la dissolution de la DMSIA (projet solde/DGGN) implantée au COMSOPGN et apporte une clarification des missions entre les bureaux.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'interroge sur le partage des responsabilités entre les militaires et les personnels civils et propose de profiter de cette réorganisation pour positionner les deux N1A en qualité de chef de bureau pour l'un et d'adjoint au chef de bureau pour l'autre.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie rappelle que le SDGP s'était engagé à veiller à cette souplesse de gestion et que la situation actuelle serait opportune pour appliquer ce principe.*

Le colonel Paule explique que cette réorganisation s'appuie sur les effectifs et l'organisation actuels.

Le général Courtet rappelle que la souplesse de gestion n'a pas été prévue dans tous les cas. Pour autant, la démarche affichée d'équilibre global des postes ne permet pas tout. Dans le cas présent, cette réorganisation s'appuie sur de l'existant avec des militaires impliqués sur le projet depuis le début et maîtrisant des métiers très techniques. S'agissant d'experts, il n'est pas possible de tout changer. Les personnels civils sont reconnus en organisation dans leur poste actuel.

*La CFDT-FEAE acquiesce de la remarque de SNPC-FO Gendarmerie.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste sur la possibilité existante de positionner des personnels civils à des postes à responsabilité et demande le respect de l'équilibre évoqué.*

*La CFDT-FEAE fait la remarque que dans le cadre d'une mutation d'un militaire, ce dernier peut être aisément remplacé par son adjoint.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste à ce que ces personnels civils soient positionnés en « organisation » sur l'organigramme de la MSIA en s'appuyant sur l'expertise et l'expérience.*

Le DPMGN se dit favorable quant à ce positionnement des personnels civils pour des bureaux à vocation généraliste. Toutefois il émet des réserves pour le cas présent, en raison de la période charnière, et du rendez-vous d'Agorh@-Solde au 1<sup>er</sup> janvier à ne pas manquer. Sur le court terme il lui semble risquer de modifier les équilibres. A terme, il se dit ouvert à la réflexion.

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste sur les compétences de l'adjoint qui est apte à prendre la direction du bureau et*

demande d'acter ce positionnement en « organisation » sans effet immédiat et en attendant le départ du chef de bureau actuel.

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande une interruption de séance.*

Le général Courtet précise que, la pause ayant été mise à profit par tout le monde, une proposition va être soumise aux représentants syndicaux dans le cadre de cette réorganisation : sur le plan fonctionnel, il n'y a pas de difficulté à reconnaître en organisation un poste de chef de bureau civil. La SDOE va exposer comment les choses peuvent être mises en œuvre. En raison de délais contraints avec la nécessaire signature de l'arrêté avant la fin de l'année, il n'est pas possible d'apporter les modifications demandées dans le texte même. Le vote tiendra compte de la nouvelle mouture et les maquettes seront transmises ultérieurement pour une ultime validation.

Le Lcl Coirier de la SDOE explique que la modification s'appuie simplement sur l'interversion de deux postes. Il précise que cette inversion est visible sur l'organigramme en changeant le code couleur (bleu) au niveau du bureau Agorh@ RH : le poste de chef passera de l'OCTA sur le personnel civil de catégorie A. Sur le tableau de variation des effectifs (tableau technique interne), il conviendra de procéder à un « dé-pyramidage » du poste de lieutenant-colonel prévu, pour une question de positionnement.

Le Lcl Coirier attire l'attention en signalant qu'il ne sera pas simple pour le gestionnaire de mettre en œuvre cette mesure. Une double contrainte va s'imposer : contrainte de compétences et contrainte de trouver le bon niveau pour le personnel de catégorie « A », qui devra être recruté et positionné sur ce poste de chef, et devra chapeauter un certain nombre de commandants OCTA.

*Le SNPC-FO Gendarmerie se dit satisfait de cette méthode et remercie l'administration pour l'étude rapide de cette demande.*

Le DPM entérine la formule adoptée en soulignant le respect des grands équilibres et la prise en compte des réalités tant fonctionnelles que de gestion, de cette formule.

Le colonel Lamballe soumet au vote des organisations syndicales le projet de réorganisation de la mission du système d'information Agorh@ (MSIA), prenant en compte les dernières précisions.

Réorganisation de la MSI@	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette réorganisation est votée à l'unanimité des voix.

### **1.9 - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN :**

- Mise à jour des missions de la SDPJ



Le colonel Mouchet de la DOE présente l'ajout d'une mission à la SDJP, qui consiste à contrôler et vérifier que le comportement des personnels de la gendarmerie est compatible avec l'exercice des missions ou les fonctions envisagées ou exercées. Cet ajout entre en droite ligne dans « la loi sécurité intérieure - lutte contre le terrorisme de 2017 » qui a ouvert ses capacités à l'ensemble des administrations et transposée dans le code de la sécurité intérieure. Il s'agit d'une simple transposition afin d'afficher que les enquêtes administratives sont menées en administration centrale. Cela n'emporte aucune mesure RH.

• **Mise à jour des missions de la SDPRH (déplacement de la section « changement de résidence et déplacements »)**

Le colonel Lamballe précise que la section « changement de résidence et déplacements » a été déplacée, le 1<sup>er</sup> août 2018, du Bureau des Droits Individuels de la SDPRH /DPM vers le Bureau de l'Administration de la SDAF. Ce déplacement impose une modification de l'arrêté portant fonctionnement de la DGGN. Il s'agit de modifier l'article 19 en remplaçant les 2 derniers alinéas du I par les 3 alinéas suivants :

- « - participe à la veille réglementaire, à l'élaboration de la réglementation et instruit les dossiers contentieux relatifs à la rémunération et aux droits à pension de retraite et d'invalité des personnels militaires ;
- assure la responsabilité fonctionnelle de la pré-liquidation de la solde ;
- met en œuvre les procédures et le suivi du contrôle interne métier des ressources humaines dans le domaine de la rémunération et des pensions des personnels militaires. »

Il n'est pas nécessaire de redéfinir dans l'arrêté les missions de la sous-direction administrative et financière, suffisamment larges pour que ce déplacement de section n'ait pas d'incidence.

D'un point de vue RH, le déplacement de la section « changements de résidence - déplacements » concerne un seul personnel civil (SACN) dont les missions et le positionnement sont inchangés.

• **Réorganisation de la MSIA**

Exposée dans le point 1.8 « réorganisation de la MSIA »

• **Création d'un référent du délégué ministériel de protection des données au sein de la MPP**

Le colonel Lamballe indique que cette création répond au nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) paru au Journal officiel de l'Union européenne pour une entrée en application le 25 mai 2018.

- « Tout organisme du secteur public qui traite des données personnelles à grande échelle a l'obligation de désigner un délégué à la protection des données, chargé de veiller à la gestion et à la protection de ces dernières, en toute indépendance et conformément aux obligations énumérées par ce règlement. »

La désignation d'un référent du délégué à la protection des données au sein de la DGGN s'est faite suite à la création du poste de délégué à la protection des données du ministère de l'intérieur, il est opportun de désigner un correspondant pour la gendarmerie nationale. Cette fonction sera assurée, au sein de la MPP, par le chef du département de la protection et de la gouvernance des données qui est le référent national « informatique et libertés » pour la gendarmerie nationale et, à ce titre, en charge des questions.

Il s'agit de modifier l'article 27 de l'arrêté du 12 août 2013 précité, en ajoutant cette attribution au chef du département de la protection et de la gouvernance des données de la MPP. Aucune conséquence directe sur le personnel civil, le département de la protection et de la gouvernance des données étant exclusivement composée de militaires (un LCL et un CNE).

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande des précisions quant à la modification des missions de la SDPJ et aux termes utilisés : « - [la SDPJ] participe à la mission destinée à vérifier que le comportement des personnels de la gendarmerie n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions ou des missions envisagées ou exercées » : concrètement, comment cela se traduit-il ?*

Le colonel Mouchet précise que ces missions ont toujours été exercées dans le cadre des enquêtes administratives. Le but de la loi est de lutter contre les « insiders ». Le BLAT (bureau de la lutte antiterroriste) prend en compte l'enquête administrative, et soit bascule sur les enquêtes judiciaires soit,

si l'on reste sur l'administratif, des commissions ad hoc permettent de vérifier et de décider si la personne peut être maintenue dans ses fonctions, dans son habilitation, voire radiée. Déjà pratiqué ultérieurement, il s'agit d'une simple mise à jour des textes en apportant un cadre juridique supérieur.

Le DPM indique que les personnels civils peuvent aussi être des cibles et des capteurs sur des comportements jugés anormaux d'où le rôle de la SDPJ de lever le doute. Certaines situations méritent attention, pouvant mettre en cause la sécurité collective de l'institution et de nos personnels. Il insiste sur le rôle à jouer de chacun.

Le colonel Lamballe soumet au vote la modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN

Modification de l'arrêté portant organisation de la DGGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette modification est votée à l'unanimité des voix.

#### 1.10 - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'étonne que le RITT de la Région de gendarmerie du Pays de la Loire ne figure pas à l'ordre du jour de ce CT-GN.*

Ludivine Wémeau indique que la demande de modification n'est jamais parvenue à la section études générales et dialogue social. Le règlement intérieur (RI) a été adressé, apparemment, par erreur à une autre section du bureau du personnel civil courant mai 2018. Par la suite, il n'y a eu aucune réaction de la région en réponse aux messages d'information adressés à l'été indiquant la date du comité technique et les échéances de transmission des documents, en vue d'une inscription à l'ordre du jour du CT-GN. La région n'a réagi qu'en début de semaine afin de savoir si le RI était inscrit à l'ordre du jour. Il était trop tard pour procéder à cet ajout.

#### \* Région de gendarmerie Limousin

Ludivine Wémeau précise qu'un avis favorable à l'unanimité a été voté par le CHSCT en date du 20 septembre 2018. La modification consiste à remplacer un cycle continu de 8h à 15h36 avec une pause méridienne de 30 minutes comprise dans le temps de travail par une décomposition en :

- Plage variable : 07h00 à 10h00
- Plage fixe : 10h00 à 14h00 (dont 30 min pour le repas comprises dans le temps de travail)
- Plage variable : 14h00 à 22h00

Le but est d'apporter plus de souplesse et d'harmonisation en calquant ce RI sur les autres RI des cercles mixtes de la région Nouvelle Aquitaine.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'interroge sur le bien fondé de cette modification mais en raison de la validation par le CHSCT, il ne souhaite pas revenir dessus.*

Le général Courtet précise que les modifications sont faites à la demande des agents concernés. Le BPCiv émet un simple avis de conformité et n'intervient pas dans la ré-écriture du RI avant et après validation du CHSCT.

*Le SNPC-FO Gendarmerie émet des doutes quant ce que les modifications soient faites à la demande des agents.*

Le colonel Lamballe soumet au vote la modification de ce RI

Modification R.I RG Limousin	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	8	8	-	-

Cette modification est votée à l'unanimité des voix.

#### **\* Région de gendarmerie de Bretagne**

Ludivine Wémeau précise que la modification apportée au règlement intérieur de la Région de gendarmerie de Bretagne a été adoptée à l'unanimité par le CHSCT en date du 5 octobre 2018. Cette modification consiste à ajouter à l'article 20 la possibilité à ce que les agents du Bureau des compétences-centre de sélection et concours soient soumis au régime des astreintes et des permanences. Il est précisé que dans le cadre de l'organisation des épreuves d'admission du concours de sous-officier, le personnel (civil et militaire) du CSC est amené à travailler certains samedis ou jours fériés, du mois de mai, sur demande de la DGGN.

*Le SNPC-FO Gendarmerie reste dubitatif sur la portée de cette modification et rappelle que le groupe de travail relatif au travail posté du dimanche et des jours fériés n'a toujours pas été programmé. Il s'interroge donc sur les textes qui peuvent être appliqués à ces agents.*

Madame Wémeau confirme que ces textes doivent être pris, et qu'il s'agit d'une mesure de la feuille de route. Le travail sur la refonte et l'élaboration des textes a pris du retard en raison de diverses échéances, dont l'organisation des élections professionnelles, mais les organisations syndicales seront sollicitées et consultés dans le cadre de ces travaux.

*Le SNPC-FO Gendarmerie reconnaît que le travail du dimanche et des jours fériés fait partie intégrante de la notion de service public.*

*La CFDT-FEAE rejoint la remarque du SNPC-FO Gendarmerie, précisant être en attente de ce GT. Elle insiste sur l'octroi des IHTS dans ces situations et demande une certaine vigilance des formations administratives dans la gestion de l'enveloppe allouée.*

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie suit les remarques déjà présentées et s'inquiète également du retard pris dans l'organisation de ce GT car le personnel est en attente d'une réponse précise depuis 2014 risquant de favoriser la mobilité hors de la gendarmerie.*

Le général Courtet confirme l'organisation d'un GT dans le cadre de la feuille de route, comme initialement promis, tout en ajoutant que cette année, beaucoup d'énergie a été consacrée à la tenue du GT « NBI ».

Sur demande de confirmation de l'UATS-UNSA-Gendarmerie, il est précisé que l'astreinte ou permanence doit être mentionnée dans la fiche de poste.

Le colonel Lamballe soumet au vote la modification de ce RI

Modification RI RG Bretagne	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	8	8	-	-

Cette modification est votée à l'unanimité des voix.

#### **\* COMSOPGN**

Ludivine Wémeau précise que les modifications apportées au règlement intérieur du COMSOPGN ont été votées à l'unanimité par le CHSCT en date du 9 avril 2018.

Ces modifications consistent à l'ajout d'un cycle dérogatoire applicable aux agents du SIASG de Rochefort, suite à la création de ce service au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie se demande si le CNAU de Rochefort possède son propre RI et rappelle que tous les personnels civils, quelle que soit leur situation statutaire ou juridique affectés en gendarmerie, dépendent du champ d'application de l'aménagement du temps de travail de la gendarmerie. L'UATS-UNSA-Gendarmerie soulève le fait que cette modification devrait être intégrée au RI du CNAU de Rochefort.*

Le général Guérif précise que le CNAU, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018, n'était composé exclusivement que de personnels à statut militaire. Cette structure est armée de 40 à 80 personnes dont une partie est gérée par la gendarmerie et la seconde gérée par le ministère de l'intérieur. La création du SIASG a pour but de monter une équipe dédiée à la partie fonctionnelle « la solde » et non plus sur la partie « logiciel » dévolue principalement au CNAU. Avec le passage d'Agorh@-solde, il faut être en mesure et capable de répondre à toutes les questions liées à cette matière afin de ne pas perturber les soldeurs dans leur mission propre.

Le général Guérif confirme que cette modification a été validée par le CHSCT de Rosny sous Bois et qu'à compter de janvier 2019, le CNAU dépendra du CHSCT du CEGN.

Le colonel Lamballe soumet au vote la modification de ce RI

Modification RI COMSOPGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette modification est votée à l'unanimité des voix.

*La CFDT-FEAE signale un problème lié à l'utilisation de la nouvelle interface d'Agorh@ : les agents sont perdus.*

Le général Courtet suggère qu'il s'agit avant tout d'un problème d'adaptation.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie confirme les difficultés rencontrées par les agents.*

Le général Courtet rappelle la mise en place d'un didacticiel sur le site intranet du BPCiv. Des évolutions dans l'ergonomie de ce logiciel sont toujours en cours au STSI<sup>2</sup>.

*Le SNPC-FO Gendarmerie rejoint des précédentes remarques, et soulève les problèmes de fonctionnement récurrents.*

Le général Courtet admet que des problèmes liés à la connexion puissent également exister.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie souligne que cette situation engendre des tensions dans les BRH locaux qui doivent en plus gérer ces problèmes techniques liés à « clepsydre ».*

*La CFDT-FEAE demande s'il est possible de récupérer l'ancienne version de Clepsydre.*

Le général Courtet précise que Clepsydre a évolué en raison de l'évolution d'Agorh@ même.

*L'UATS-UNSA-Gendarmerie & SNPC-FO Gendarmerie regrettent l'extinction progressive de l'ancienne version sans que la nouvelle soit pleinement opérationnelle.*

Le DPM s'inquiète de la situation et propose de saisir le service ad-hoc pour remédier à ces problèmes techniques le plus rapidement possible.

Le colonel Lamballe propose la poursuite de l'ordre du jour.

### \* COMGEND Guadeloupe

Ludivine Wémeau présente la modification apportée au règlement intérieur du COMGEND Guadeloupe qui consiste à supprimer la mention de la pause méridienne obligatoire de 45 minutes. En effet, avec la mise en place de la plage variable des mercredis & vendredis après-midis, le paramétrage actuel de « clepsydre » décompte systématiquement 45 minutes de pause que l'agent soit présent ou non. Avec cette modification, la plage variable débute à compter de 11 heures 30. Cette modification a été adoptée avec un avis favorable unanime du CHSCT en date du 20 juin 2018.

Le colonel Lamballe soumet au vote la modification de ce RI

Modification RI Comgend Guadeloupe	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Cette modification est votée à l'unanimité des voix.

## II. POINTS EN COMMUNICATION

### Points inscrits par l'administration :

- 2.1 - Projet de réorganisation de la chaîne AI
- 2.2 - Point sur l'avancée du dossier NBI 2019

#### **2.1 - Projet de réorganisation de la chaîne AI**

Le général de brigade Eric Marchal, sous directeur de l'immobilier et du logement de la DGGN, explique qu'une expérimentation sera lancée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur le ressort de la région de gendarmerie zonale Ouest, à Rennes, et donc sur l'ensemble des régions de gendarmerie subordonnées. Cette expérimentation, souhaitée par le DGGN et le MG, s'inscrit dans une réflexion globale qui vise à ajuster les effectifs de la chaîne immobilière, et à supprimer les DATZ (détachements de l'appui technique zonal) qui sont le bras armé de maintenance, au plan technique, de la région zonale mais ce sont des postes qui sont en réalité avancés à l'échelon régional.

Il s'agit des deux premiers corollaires de cette réflexion sur la rénovation, l'optimisation, la rationalisation et la simplification de la chaîne.

En complément, il a été demandé de réfléchir à la suppression d'un des échelons de la chaîne immobilière, qui compte actuellement 4 échelons : départemental, régional, zonal et central (SDIL et BAIN à la DEPAFI) : le troisième corollaire de la réflexion est la suppression de l'échelon zonal.

Enfin, s'est posée la question de l'échelon régional : il est apparu utile d'expérimenter la constitution des

BIL à l'échelon des régions 13 (organisés actuellement sur les 22 régions historiques). Le quatrième corollaire de cette expérimentation est de renforcer l'échelon « régions 13 ».

L'expérimentation menée sur la région Ouest (qui est la plus représentative) permet de tester l'expérimentation à l'échelon zonal, et d'obtenir la lisibilité suivante :

- avec la disparition du BIS au niveau zonal, la région Bretagne conserve un ressort territorial plus court que le ressort zonal ;
- les régions 13 : Nantes (Pays de la Loire) et Orléans (Centre Val de Loire), conservent le même ressort territorial mais les attributions sont élargies avec la récupération du DATZ. Le commandant de région recouvre ainsi la plénitude de la compétence sur son parc immobilier, à la fois le domanial (travaux de maintenance,..) et le locatif (qu'il avait déjà), permettant une cohérence au niveau régional;
- à l'échelon de Rouen et les répercussion sur Caen : Caen, formation administrative, disparaît et redevient un chef lieu de département, et le BIL de Caen serait fusionné avec celui de Rouen.

Les retours d'expérience sont très attendus (à l'issue de l'année) afin de connaître le ressenti des différentes formations concernées, de voir en quoi une clarification est constatée dans la lisibilité et la simplification tant dans les relations de ces échelons locaux avec l'administration centrale, le cas échéant les relations avec le SGAMI (implanté à Rennes) mais également les effets induits avec les autres acteurs locaux de la politique immobilière de l'État.

Aujourd'hui la politique immobilière de l'État est en train de se structurer, depuis une petite dizaine d'années : ajout d'outils, de compétences, clarification des attributions en région, sachant que l'échelon pertinent de la politique immobilière de l'État est la région administrative et non pas la zone. Le préfet de région devient ainsi l'interlocuteur naturel de la gendarmerie.

La réflexion menée tend à s'orienter vers cette configuration qui va prévaloir à l'avenir.

A l'heure actuelle, cette expérimentation ne touche que l'aspect « immobilier » et qu'en terme de gestion des effectifs, il n'y a pour l'instant aucune incidence.

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande que soit confirmé la bonne compréhension du devenir des BIL et des BIL : les BIS vont disparaître au profit des BIL qui passent de 22 à 13 ?*

Le général Marchal vient rectifier les propos et précise qu'à l'heure actuelle, il existe 22 BIS ou BIL.

Les BIS sont implantés à l'échelon zonal et, par rapport aux BIL, possèdent une attribution supplémentaire, une expertise, à l'échelon zonal : la priorisation, la programmation des opérations de maintenance domaniale. Dans le cadre de cette expérimentation, le BIS zonal de Rennes redevient un BIL en perdant cette expertise qu'il avait au niveau zonal ; les autres BIL régionaux récupèrent cette attribution. A l'avenir, l'administration centrale (SDIL et BAIN) dialoguera avec 4 interlocuteurs : Rennes, Orléans, Nantes et Rouen.

Le général Marchal revient sur l'utilité de mener cette expérimentation sur la zone Ouest qui est la plus représentative, avec toutes les configurations possibles. Les autres régions, en raison de l'implantation du chef-lieu, de leur grandeur ou de leur atypisme, ne permettent pas d'obtenir une lisibilité optimale de l'évolution de la chaîne AI.

*Le SNPC-FO Gendarmerie poursuit son questionnaire et souhaite savoir si certains BIL vont devenir des SAI (services affaires immobilières).*

Le général Marchal admet qu'en fonction des résultats de l'expérimentation, cette option est envisageable. Comme dans l'exemple de Caen, il est possible d'imaginer que ces BIL, qui sont aujourd'hui compétents sur une formation administrative, redeviennent simplement le SAI du département chef-lieu. Cette option sera regardée de très près.

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande si ces BIL transformés en SAI seront mis sur le format des autres SAI déjà existants. Le syndicat s'inquiète d'une baisse potentielle des effectifs.*

Le général Marchal précise qu'il y a l'organisation d'une part et la gestion d'autre part. Il indique que si le chef-lieu redevient un SAI, il disposera des effectifs d'un SAI, dont le socle est de 3 ETP mais qui peut être augmenté selon le plan de charge. L'expérimentation peut avérer utile de ventiler un BIL avec un poste avancé au chef-lieu en gestion ou, en organisation, de garder / démembrer le BIL sur les deux sites (Rouen et Caen) : selon le retour, il sera avisé. L'intérêt de l'expérimentation est de faire tourner tous les modèles et d'entendre tout le monde quant à savoir si cela a du sens.

Il précise que durant l'expérimentation aucun mouvement de personnel n'est prévu.

Le général Courtet complète ces propos et précise que cette expérimentation permettra de mesurer si le fait que les BIL qui resteront, ayant récupéré toute la partie domaniale, pourront se satisfaire du renforcement du DATZ qui leur est rattaché ou s'il faudra augmenter les effectifs, auquel cas les BIL seront renforcés à partir des BIL disparaissants. Cela se mesurera pendant l'expérimentation.

Le général Marchal indique que cette expérimentation est nécessaire afin de ré-ajuster les effectifs de la chaîne AI dans une optique de montée en puissance. La maquette propose un format à 82 ETP à l'échelle nationale en portant l'effort sur les départements en fonction du plan de charge. La souplesse obtenue permettra d'ajuster le format de demain, avec éventuellement des mesures transitoires ou des mesures propres à chaque région.

*Le SNPC-FO Gendarmerie souligne que certains agents, affectés au niveau des DATZ, sont totalement oubliés en gestion en raison d'un éloignement géographique. Il donne l'exemple d'un agent de catégorie « C » travaillant sur Toulouse qui dépend du DATZ de Marseille, complètement oublié de la RG PACA. Le SNPC-FO Gendarmerie admet qu'un nouveau découpage géographique puisse apporter des facilités dans le volet RH.*

Le général Marchal précise que cette organisation a été imaginée au moment du redécoupage des régions gendarmerie, il y a dix ans. A l'époque, l'idée était d'individualiser la filière domaniale au moment du rattachement organique de la GN au ministère de l'intérieur, et au moment où il était envisagé que le soutien immobilier soit assuré par les SGAMI. La chaîne AI a été artificiellement « éclatée » alors qu'historiquement elle était totalement homogène et cohérente dans les différents échelons de compétence. Avec l'apparition de ce nouveau découpage, une certaine fragilité a été ressentie dans le fonctionnement de la chaîne AI.

Le général Marchal admet que l'éloignement géographique reste néfaste à l'épanouissement professionnel des agents. Les compétences et les attributions, dans les différents échelons de chaque agent, ne facilitent pas la cohérence et la compréhension dans toutes les missions demandées.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'interroge sur la cohérence du niveau des compétences demandées pour les agents techniques « AI » et le classement en catégorie « C ». Il énumère les missions présentes sur une fiche de poste et considère qu'au regard de ces dernières, le classement en catégorie « B » serait plus en adéquation.*

Le général Marchal précise que ce qui est demandé à un personnel, militaire ou civil, dans ce domaine, sur un parc dont il a la gestion, c'est d'avoir un suivi technique d'observation, et détecter les pathologies sur son parc. Il est chargé d'effectuer un premier diagnostic de la situation et en fonction du résultat, soit il est compétent, et traite à son niveau, soit il rend compte au SGAMI. Les missions énumérées dans la fiche de poste sont une description très détaillée qui s'inscrit ensuite dans un « process » relativement simple.



*Le SNPC-FO Gendarmerie n'accueille pas favorablement ces propos et demande le reclassement de ces agents. Il poursuit l'exemple de la fiche de poste citée dont le gestionnaire RH a refusé la modification, suite à l'entretien de notation, considérant que les missions présentées relèvent d'une catégorie « B ».*

*La CFDT-FEAE souhaite exprimer ses réticences quant à cette expérimentation. Le syndicat considère qu'en diminuant le nombre d'interlocuteurs, le risque d'un manque de dialogue est réel. Il fait également référence à la baisse importante des crédits alloués au « domanial » entraînant une diminution des travaux d'entretien. La CFDT-FEAE émet un avis négatif quant à la suppression des DATZ. Elle s'interroge également sur l'échéance de cette expérimentation et souhaite savoir si la décision finale sera présentée au CT-GN. La CFDT-FEAE s'inquiète sur le devenir des autres services logistiques de la gendarmerie (BVA, BSO, SST) et craint la fermeture des petites structures au détriment de la proximité.*

Le général Marchal s'étonne de cette remarque concernant le nombre d'interlocuteurs, passant de 7 à 13, rapprochant ainsi l'administration centrale des préoccupations du terrain. Cette expérimentation rentre en droite ligne avec les injonctions du Premier Ministre qui rappelle l'utilité de la déconcentration des décisions en donnant plus de pouvoir aux échelons territoriaux les plus proches. L'enveloppe budgétaire allouée, qu'elle soit unique ou découpée, aura toujours le même montant. Cela n'aura donc pas d'incidence.

Concernant le passage de DATZ en BIL, aucune incidence ne sera perçue par les personnels civils ou militaires dans leur travail ou leur quotidien.

Le général Courtet annonce que monsieur Bourron est soumis à des contraintes horaires l'obligeant à quitter prochainement les débats et propose de poursuivre l'ordre du jour afin de pouvoir passer ensuite aux questions soumises au DRH-MI.

## **2.2 - Point sur l'avancée du dossier NBI 2019**

Le général Courtet communique les dernières informations concernant « l'avancée du dossier NBI 2019 » :

Il rappelle qu'un GT s'est réuni à 5 reprises dans le cadre d'une réflexion collective pour aboutir à une nouvelle cartographie à 9420 points représentant 7420 points supplémentaires par rapport à la première cartographie fixée à 2000 points.

Ce dossier, validé par le DGGN, est actuellement au GUMi. Après analyse de la DEPAFI, un certain nombre d'échanges ont eu lieu au cours de l'été, car un différentiel de 10.000 euros, soit environ 170 points de NBI, entre leur calcul et celui de la gendarmerie avait été constaté. Après un rapprochement entre la SDAF et la DEPAFI, la fracture s'est réduite à 3000 euros. La situation semble assainie, et il n'y a plus d'obstacle du GUMi. Le dossier se trouve actuellement au GU, dans l'attente de la décision finale. Une RIS a été organisée, qui a semblé avaliser le dossier, mais la Direction du Budget était absente. La validation de cette dernière est attendue pour une mise en œuvre en 2019.

Le DRH-MI intervient pour signaler que le dossier est réglé en interne et que le GU en connaît la teneur s'agissant d'une mesure catégorielle prévue au PLF 2019. Des délais plus ou moins longs peuvent intervenir en raison de négociations complexes et du nombre de dossiers à traiter avec tous les partenaires inter-ministériels. Malgré un engagement fort, les délais peuvent sembler plus longs et indépendants de la volonté de la DRH-Mi.

*La CFDT-FEAE souhaite savoir si « le temps joue contre les personnels civils de la gendarmerie » pour que cette mesure soit effective au 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

Le DRH-MI précise qu'en l'état actuel de l'avancée de ce dossier, sa mise en œuvre pourrait intervenir au

1<sup>er</sup> janvier 2019. Il rappelle qu'il existe 4 mesures de NBI, outre les personnels civils de la gendarmerie, il y a également d'autres types de personnel ou d'autres types de raisons, tout aussi légitimes, qui n'auront pas forcément d'ailleurs les mêmes calendriers. Le DRH-MI ne peut donner aucune garantie quant à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, cela ne dépendant pas de lui, restant soumis à l'accord final qui n'est pas celui du MI. Des échanges précis concernant ces mesures catégorielles vont avoir lieu avec la DGAFP et la direction du budget. Toutefois, le maximum sera fait au niveau de la DRH-Mi.

Le colonel Lamballe propose de poursuivre l'ordre du jour et de passer aux points inscrits par les organisations syndicales.

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

23 points ont été remontés. Les réponses aux questions ont été abordées au cours des réunions bilatérales préparatoires, annexées au présent procès-verbal.

3 points restaient à développer au cours du CT-GN en présence de la DRH-Mi.

Seules les précisions verbales tenues, au cours des débats, sont rapportées au procès-verbal.

*La CFDT-FEAE interpelle le DRH-Mi à la suite d'une interrogation portant sur le volume d'avancement pour les grades de SACN et d'Attachés d'administration induisant une augmentation de propositions sur le périmètre « Police ». Il semblerait que le périmètre « gendarmerie » ne soit pas concerné par cette mesure.*

Le DRH-Mi indique que le volume d'avancement a également été augmenté pour le périmètre « gendarmerie nationale » pour les changements de corps pour les SA et les Attachés. Il s'agit d'un effet positif lié au re-pyramidage du PPNG, entrées de « concours » massives permettant de dégager des marges dans les promotions au choix, dont l'ensemble des périmètres a pu progressivement bénéficier. Il ajoute que cela se continuera sur 2020.

#### **3.4 A la demande de la SNPC/FO Gendarmerie, CFDT-FEAE, SNAPATSI**

**Un projet de réorganisation voire de restructuration du STSI<sup>2</sup> / la création d'une DNUM serait en cours. Pouvez-vous nous faire un point de situation sur l'évolution de ce projet ?**

**Création du SMA (Service Ministériel de l'Achat) et la mise en place d'une direction du numérique (MINT) : impact de cette création pour la Gendarmerie et ses personnels civils ?**

Le DRH-Mi revient sur ce sujet très structurant qui s'inscrit dans le plan de transformation du ministère de l'intérieur après validation du Premier ministre. Ce projet vise à rechercher des éléments de mutualisation au sein du ministère dans une logique de maintien et d'amélioration de la qualité des dispositifs existants.

Concernant le SMA, ce projet vise à regrouper tous les acheteurs, encore trop souvent dispersés, malgré l'existence du SAELSI, prémices, afin d'obtenir de fortes compétences dans les achats publics, au sein d'une structure unique. Les budgets ne seraient pas impactés par cette restructuration.

La création de la Direction du Numérique (DNum) répond à une orientation rappelée dans une circulaire du Premier ministre donnant l'obligation à tous les ministères de monter une DNum correspondant de la DNSIC avec pour objectif de renforcer la cohésion et les éléments de mutualisation en regardant sur 3 axes : gouvernance, budgétaire (regroupement des 10 programmes SIC, qui représentent un budget de 500 millions d'€), fonctions support transverses.

Des impacts potentiels existent sur la DSIC, le STSI<sup>2</sup>, la PP dont les effets ne peuvent pas encore être évalués. Nous sommes encore dans la phase « orientations ». Les travaux collectifs démarrent officiellement la semaine prochaine avec les premiers comités de pilotage, et le 30 octobre avec un comité

ministériel pour évoquer ces questions. Malgré un calendrier assez resserré, une mise en place des structure est prévue à l'horizon 2020 au plus tard. L'objectif est d'éviter à tout prix les effets négatifs sur les personnels. Il s'agit, notamment sur la DNum, de renforcer notre force de frappe tout en conservant (au STSI<sup>2</sup>) des compétences pour les « développements-métier » propres aux forces de sécurité. A l'heure actuelle, 4000 agents occupent des fonctions SIC au sein du ministère, en centrale ou en déconcentré, et un peu plus d'un millier de militaires. Quelques centaines d'agents seront concernés, le cas échéant, par ces évolutions. Le volet RH sera suivi avec la plus grande attention par tous les comités de pilotage (DPMGN, DRCPN et la DRH) pour que l'impact soit réduit au maximum.

Le DPM précise que la DGGN est particulièrement attentive, au-delà de la gestion individuelle des personnels, au maintien du caractère opérationnel SIC de l'institution. Ce qui existera demain ne devra pas être moins performant que ce qui existe aujourd'hui.

*La CFDT-FEAE s'inquiète de ces effets d'annonce. Une situation anxieuse est palpable chez les agents concernés. La CFDT-FEAE remercie pour les explications fournies qui permettront de les rassurer.*

Le DRH-Mi indique que des éléments de communication interne seront relayés.

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

**La gendarmerie recrute sur des postes à dominante technique de nombreux personnels administratifs. La gendarmerie ne risque-t-elle pas, à l'avenir, de perdre en compétences mais aussi de faire face à une fuite de ses personnels techniques à cause du manque d'attractivité de son périmètre ?**

*L'expert désigné par SNPC-FO Gendarmerie fait état des problèmes d'attractivité rencontrés par la filière technique: il souligne la problématique occasionnée par le recrutement d'agents administratifs sur des postes de chef AI, l'absence de perspectives de carrière pour les agents techniques au sein de la gendarmerie, et la fuite de ces agents dans d'autres ministères.*

*Il précise que le but n'est pas d'opposer les techniques et les administratifs mais surtout d'éviter de perdre une certaine compétence technique.*

*Il estime qu'il serait profitable d'ouvrir les examens professionnels techniques, de procéder à des reclassements sur place, des adjoints par exemple, afin de valoriser les compétences des contrôleurs ou des TSEF dans le but de donner une attractivité à cette filière. Le risque de fuite des personnels techniques civils et militaires est bien réel entraînant une perte de compétence et donc une perte financière pour la gendarmerie. C'est ce qui est rencontré dans les BIL et aux SAI des groupements.*

Madame Guilloton précise que la double publication des postes, à la fois en administratif et en technique, permet un recueil d'un plus grand nombre de candidatures, qui peut être une solution au problème de vacance de certains postes. Lorsqu'il n'y a pas double publication, le poste est proposé de manière plus resserrée alors même que certains agents administratifs, de par leur parcours de carrière, peuvent avoir un détachement de filière. Pour éviter les détachements de filière, les postes sont proposés plus largement en double publication, et on obtient des agents qui arrivent soit en administratif soit en technique dans les postes.

Les formations, par la suite, permettent de combler les éventuelles difficultés de compétence de certains agents.

S'agissant du poste de chef BIL, 6 publications ont été faites avec uniquement 2 arrivées : 1 arrivée en administratif et 1 arrivée en technique grâce à la double publication. Il est à noter que le profil technique est prioritairement choisi. Cette situation a également été rencontrée dans la filière SST : sur 7 postes chef SST publiés, il y a 4 arrivées : 3 administratifs et 1 technique.

Madame Guilloton explique qu'en refusant cette ouverture, le risque est d'être confronté à une vacance des postes non comblés durablement.

Enfin, alors même que le détachement de filière fonctionne, la double publication permet de proposer les postes plus largement et d'éviter le détachement de filière.

*L'expert désigné par SNPC-FO Gendarmerie acquiesce ces propos. Toutefois, il craint une perte des personnels techniques qui n'auraient plus de perspectives de carrière si tous les postes sont comblés par des personnels administratifs. Il présente son cas personnel : contrôleur de classe exceptionnel, il va devoir former l'administratif qui arrive en tant que chef, sur un poste technique qui requière de plus en plus de compétences.*

*Par ailleurs, il évoque la fuite de personnels techniques vers d'autres ministères dans lesquels ils ont des perspectives de carrière.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste sur la possibilité d'examens professionnels, qui permettrait de solutionner certains cas. Les perspectives de carrières peuvent également s'envisager par le reclassement sur place des agents, en faisant abstraction de la catégorie de l'agent : si l'adjoint est compétent, pourquoi ne pas le positionner sur le poste de A même s'il est B ?*

Le DRH-MI revient sur les mesures prises dernièrement concernant les personnels techniques et rappelle les possibilités qui sont offertes pour changer de catégorie : le concours interne et la promotion au choix. La DRH-MI n'est pas hostile à l'examen professionnel mais précise que ce seront des volumétries relativement faibles, présent sur les promotions au choix et imposant donc un arbitrage.

Il reconnaît les difficultés rencontrées pour le recrutement dans la filière technique, en catégories A et B, notamment dans la filière immobilière. Il explique que pour pouvoir recruter, il doit y avoir une expression des besoins plus forte de tous les périmètres, pour créer des postes de catégorie B : les entrées concours sont indispensables pour les promotions. Pour cela, des postes doivent être créés, requalifiés, en catégorie A et B, et il faut les pourvoir. Une autre difficulté est celle de la concurrence avec le secteur privé, de la fonction publique territoriale ainsi que d'autres ministères. Cette concurrence n'est pas que pécuniaire. En effet, le ministère de l'intérieur n'est pas encore bien connu dans ces métiers. Un gros travail de communication doit être mené.

Il indique qu'une étude peut être menée sur la tenue d'un examen professionnel. Il rappelle que la filière technique est ouverte à tous les corps : certains administratifs ont un cursus leur permettant de postuler sur des postes techniques.

*Le SNPC-FO Gendarmerie insiste sur l'importance de favoriser le recrutement en local lorsque la compétence est présente, afin de conserver le personnel et regrette les traitements « au cas par cas » qui n'aboutissent pas.*

*Selon SNPC-FO Gendarmerie, il est important de pousser la filière technique, qui a besoin d'un souffle nouveau.*

*La CFDT-FEAE revient sur la demande de création d'une passerelle « civil-CSTAGN » et vice-versa dans le but de conserver les compétences techniques et éviter les fuites vers d'autres périmètres.*

Le DPM rappelle le souci de respect des grands équilibres, confortés dans un cadre pluriannuel (transformations de poste). Il y a quelques cas chaque année qui sont examinés plutôt favorablement, l'objectif final étant d'avoir des agents bien dans leur peau là où ils sont, et de garder des compétences. L'enjeu stratégique est aussi de garder les équilibres, d'avoir des soutiens où tant les personnels civils que les CSTAGN ont leur place dans une logique de complémentarité.

*La CFDT-FEAE insiste sur le fait que de nombreux CSTAG aspirent à devenir civils et à rester sur place, mais partent à l'extérieur.*

Le DPM précise qu'il n'y a pas que l'enjeu de géographie, un autre enjeu est celui de la rémunération, qui rentre également en ligne de compte pour conserver les CSTAGN au sein de la gendarmerie. Des travaux sont en cours de finalisation sur la rémunération des bas de grille des CSTAGN. Cette rémunération de bas de grille est un élément fort d'attractivité et de fidélisation. Le bon niveau de compétences des CSTAGN est souligné. Il soulève également le problème lié au logement des CSTAGN dans les grandes métropoles, sur lequel des efforts doivent être faits : le DPM précise que cela dépasse le cadre des personnels civils mais cela donne des éléments de contexte.

*Le SNPC-FO Gendarmerie rappelle l'existence des agents de catégorie « C » qui possèdent également de bonnes compétences et qui connaissent les mêmes soucis liés au problème de logement. Aucune solution n'a été trouvée pour les fonctionnaires qui arrivent par la voie du concours, et qui se retrouvent affectés dans les grandes villes, contrairement au corps de soutien pour lequel il existe certaines solutions. Mais c'est un autre débat.*

### **3.11 A la demande du SNAPATSI**

**La problématique des agents PN du CNAU n'est toujours pas résolue : le CNAU étant reconnu « administration centrale », les agents ne peuvent pas concourir sur la CAPL Poitou-Charentes mais sur la CAPL IDF. De ce fait, ils sont contraints d'attendre la CAPN pour postuler sur des postes en local et bien souvent ces postes ont été pourvus lors de la CAPL. Autant dire qu'ils n'ont aucune chance de mutation en Poitou-Charentes tout en étant en poste à Rochefort. Que compte faire la SDGP à ce sujet ?**

**Si le CNAU est reconnu administration centrale du fait de son rattachement au STSI2, d'où la problématique CAPL CAPN des agents, à contrario ces mêmes agents n'ont pas les indemnités (IFSE) au taux IDF : existe t il des travaux en cours au niveau SDGP pour résoudre cette iniquité ?**

Il est souligné que la gestion des personnels civils PN relève de la DRCPN.

Le DRH indique que des dérogations ponctuelles ont été accordées afin que les agents d'administration centrale délocalisés puissent concourir en CAPL.

En revanche, il n'est pas envisagé pour l'heure de travailler sur le volet indemnitaire.

Le colonel Lamballe indique que le reste des points demandés par les organisations syndicales a été traité au cours des bilatérales préparatoires au CT-GN.

Il indique que l'ordre du jour est épuisé.

*La CFDT-FEAE questionne le DRH-MI quant au versement ou non d'une prime exceptionnelle de fin d'année pour les personnels civils, comme pour les deux années précédentes.*

Le DRH-MI répond que le ministre a indiqué qu'il n'y aura pas de complément exceptionnel au CIA au regard de la contrainte budgétaire qui a pesée sur l'ensemble du ministère et des efforts collectifs fournis pour finir dans de bonnes conditions l'année.

*Le SNPC-FO Gendarmerie s'inquiète du non versement d'une prime exceptionnelle pour certains personnels, entre autres ceux qui se sont rendus à Notre-Dame-des-Landes. Le syndicat rappelle la demande de mise en place d'un système permettant de récompenser financièrement des personnels engagés dans certaines missions, sachant qu'une enveloppe a été créée pour les personnels militaires. Les personnels civils semblent une fois de plus les oubliés du système.*

Le DPM évoque le dispositif des IHTS.

*Le SNPC-FO Gendarmerie estime que le dispositif des IHTS est insuffisant pour les cas évoqués, d'autant plus que l'enveloppe est allouée par formation administrative, par agent.*

Le général Courtet revient sur la question en précisant que l'enveloppe globale est de 400000€. Cette année a été particulière : le COMSOPGN a été gros consommateur d'IHTS, en raison de la mise en œuvre du projet Agorh@-solde. Le dispositif nécessaire pour Notre-Dame-des-Landes a consommé également une partie de l'enveloppe. Il précise que des ré-abondements sont faits régulièrement en fonction des consommations constatées dans chaque formation administrative et des besoins exprimés.

*De retour de Nouvelle-Calédonie, le SNPC-FO Gendarmerie soulève une fois de plus le problème de paiement des frais de déplacement et explique qu'un agent a consommé la totalité de l'enveloppe d'IHTS afin de compenser ses frais de déplacement. Les autres agents n'ont donc rien touché. Le syndicat demande que les missions particulières évoquées précédemment soient récompensées par un système autre que les IHTS ou le CIA, comme cela est fait pour les personnels militaires.*

Le général Courtet précise que le support indemnitaire pour les militaires est la PRE (prime de résultat exceptionnel), instaurée il y a une quinzaine d'années par deux décrets : un police et un gendarmerie. Il reconnaît que la rédaction initiale des décrets d'attribution, mentionnait les fonctionnaires de police et les militaires de la gendarmerie. C'était le vocable courant de l'époque car les civils étaient encore trop peu nombreux en gendarmerie, or si la mention de fonctionnaire de police englobe bien les administratifs et les techniques, la mention des militaires de la gendarmerie écarte de facto les personnels civils de l'attribution de la prime. Le problème a été rapidement remonté au niveau ministériel, afin d'ajouter dans le décret les civils de la gendarmerie, mais le Budget a opposé une fin de non recevoir. Nous sommes face à une impossibilité réglementaire. Compte-tenu de l'ambiance budgétaire du moment, une nouvelle demande n'aurait pas forcément un résultat positif. Par ailleurs, trouver un autre moyen de récompenser les agents implique de trouver un autre support indemnitaire.

Le DPM indique qu'il est plus facile de faire évoluer un support existant que d'en créer un nouveau. Il faudra partager les arguments sur ce dossier.

*Le SNPC-FO Gendarmerie propose un GT.*

Mais il souligne qu'il y a également un symbole, quant à la récompense. Il est possible d'attribuer des décorations auxquels les agents sont sensibles : des témoignages de satisfaction ou des lettres de félicitation.

*Le SNPC-FO Gendarmerie propose une autre solution, à la main de l'administration : l'octroi de jours de repos exceptionnels pour les agents méritants.*

Le DPM précise que les lettres de félicitation attribuées aux personnels civils ne sont pas réglementaires, mais sont très appréciées. Elles conservent la même forme que celles destinées aux personnels militaires afin de conserver une certaine symbolique.

*Le SNPC-FO Gendarmerie demande que le cadre de ces lettres de félicitation soit officialisé.*

Le DPM acquiesce.

*Le SNPC-FO Gendarmerie revient sur le sujet de la PRE, et sur son existence au sein de la police : il précise qu'une certaine équité devrait exister entre périmètres du ministère de l'intérieur, et propose de se pencher une nouvelle fois sur le sujet afin de faire modifier le texte suivant cet argumentaire.*

Le général Courtet précise que ce travail a déjà été fait et a abouti à un rejet.

*La CFDT-FEAE ne souhaite pas revenir sur la PRE et renvoie aux déclarations liminaires des précédents CT-GN. Le syndicat souhaite revenir, en revanche, sur quelques points, notamment le point 3.10 concernant l'attractivité des civils en gendarmerie, le RETEX de la revue des postes et des compétences : il y a peu de temps, une note de la DPM est sortie sur les changements de corps, pour les corps de soutien. Plusieurs postes ont été ouverts aux CSTAGN (dans les AI et les Resto Co). Le syndicat regrette que ces postes n'aient pas été ouverts aux personnels civils, qui leur auraient permis d'évoluer et de prendre des responsabilités.*

Le DPM revient sur le respect des grands équilibres, déjà évoqué au cours des débats avec l'enjeu de ne pas fragiliser la structure CSTAGN. Il reconnaît qu'en fonction des domaines, une certaine tension existe, et cela visait à procéder à des rééquilibrages. Il confirme que les personnels civils ont des capacités d'évolution. Il s'agissait ici de répondre à une problématique spécifique CSTAGN.

*La CFDT-FEAE revient sur la chaîne AI, soulignant que c'est un vrai métier, avec des compétences et des formations : le fait de faire passer des CSTAG spécialistes (GLF ou AGP) dans une spécialité AI avec une formation a minima n'est pas normale et dénature la spécialité. De même en resto-co, on ne s'improvise pas resto-co du jour au lendemain.*

Le général Courtet rappelle le plan de substitution à 1500 postes, proposé par le DGGN et validé par le ministre à parité 750/750 sur 5 ans. La conception de ce plan repose sur un soutien dual des deux corps, CSTAGN et civil, pyramidés à l'identique ou équivalent, et repose sur l'ensemble de la chaîne des métiers afin de proposer à chacun des deux corps des perspectives de carrière. Cette optique se réalise par le biais des substitutions avec pour cible le pyramidage cohérent de l'ensemble de ces postes, dans les deux corps et dans tous les métiers pour obtenir des postes à responsabilités des deux côtés. Les problèmes évoqués concernent plus des difficultés de gestion dans certaines spécialités dans lesquelles le recrutement et la fidélisation posent questionnement. Des mesures sont prises ou en cours afin de redonner de l'attractivité à des métiers qui connaissent actuellement un creux. En gestion il faut mettre un peu de liant afin de permettre d'atteindre la cible du pyramidage dual. La note dite « souplesse de gestion » devrait permettre d'y contribuer.

Le DPM revient sur le rôle de la centrale de veiller au respect des grands équilibres, et insiste sur la nécessaire complémentarité des corps.

*La CFDT-FEAE indique être inquiète de la population des attachés, et demande qu'un sondage soit mené afin de recueillir le ressenti des agents, notamment quant à leur sentiment d'intégration, de valorisation dans leur travail... La remontée qui leur est faite et que ceux-ci vont très mal.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie rejoint les propos de la CFDT et souhaite savoir si, dans le cadre du séminaire RH qui se déroule actuellement, sur la semaine, les personnels RH ont été écoutés notamment sur leurs conditions de travail, leur relationnel avec la hiérarchie. Le représentant syndical a eu l'occasion d'en rencontrer certains et il y a lieu de les écouter.*

*La CFDT rejoint les propos du SNPC-FO Gendarmerie.*

*Le SNPC-FO Gendarmerie souligne que les personnels RH connaissent une charge de travail qui explose, avec des délais très contraints. Cette charge de travail occasionne des tensions avec la hiérarchie, peut engendrer des erreurs et même détériorer la qualité des relations.*

Le DPM précise que l'intérêt collectif de la DGGN est d'avoir des agents qui vont bien, qui travaillent dans les meilleures conditions possibles afin rendre le meilleur service aux unités sur le terrain. Il valide la demande d'une étude de cohorte afin d'obtenir un état des lieux, qui sera partagée afin de déterminer, à partir du constat, les mesures correctives à mettre en place pour assurer de meilleures conditions de travail aux agents.

*Le SNPC FO Gendarmerie ajoute qu'il est plus facile pour un agent de se confier à une organisation syndicale que de d'aller se confier à l'administration.*

*Le syndicat souhaite que soit précisé un point : il a été surpris des propos tenus apparemment en bilatérale, selon lesquels les problèmes des personnels civils seraient remontés par une seule organisation syndicale, à savoir la CFDT. Qu'en est-il ?*

Le général Courtet souhaite préciser les propos qui ont été tenus : il indique que le constat a été fait, en bilatérale avec la CFDT-FEAE, que celle-ci a systématiquement un discours qui oppose les personnels militaires et les personnels civils et ce malgré les progrès, les efforts et les avancées constatés.

*Le SNAPATSI tient à remercier le général de valider ainsi les propos de sa propre déclaration liminaire.*

*La CFDT-FEAE souhaite revenir sur le développement du télétravail et considère que le déploiement de 50 SPAN n'est pas suffisant. Le syndicat indique la mise en place d'un nouveau dispositif basé sur l'utilisation de portables mis à la disposition des agents et qui permettraient de travailler à domicile.*

Le DPM ne dispose pas d'éléments de réponse concernant le plan technique mais insiste sur les vœux du DGGN de développer le télétravail lorsque c'est propice.

Le général Courtet précise qu'à l'heure actuelle le seul dispositif technique permettant le télétravail est le SPAN.

La DGGN dispose d'une cinquantaine de SPAN, au niveau de la DG, et un certain nombre dans les régions. Cependant, au sein des régions, le réseau informatique local n'est pas compatible avec le fonctionnement du SPAN. Une expérimentation a donc été lancée par l'ANTSIS avec le système CLIP afin de trouver une solution. En fonction des résultats, le STSI<sup>2</sup> devrait s'équiper de ce dispositif pour palier aux problèmes techniques actuels.

Le DPM précise que les organisations syndicales seront tenues informées de l'avancée de cette expérimentation.

*La CFDT-FEAE s'inquiète du fait que la majoration des IHTS ne soit toujours pas prise en compte dans Clepsydre.*

Madame Guilloton indique qu'il s'agit d'un problème de paramétrage, mais que le STSI<sup>2</sup> est saisi.

*La CFDT-FEAE revient également sur le manque d'informations quant à l'organisation des élections professionnelles de décembre 2018 et les problèmes rencontrés par les RH locaux, qui ne savent pas ce qu'ils doivent faire.*

Madame Guilloton précise que toutes les informations émanant de la DRH-MI sont retransmises aux RH locaux en temps réel, avec un mail explicatif accompagné des pièces jointes. Elle précise que les modèles de documents, transmis par la DRH, sont prêts pour le SG et la DRCPN, mais sont à adapter pour la gendarmerie.



Le SNPC-FO Gendarmerie souligne un problème dans les extractions des listes des ouvriers de l'État, qui ne disposent pas de numéro DIALOGUE. Il est fait une remontée récurrente des régions qui s'inquiètent du délai de plus en plus contraint avec la limite de dépôt des candidatures aux CAPSO la semaine prochaine.

Madame Guilloton confirme que la DRH a été saisie de ce sujet et que les travaux sont en cours.


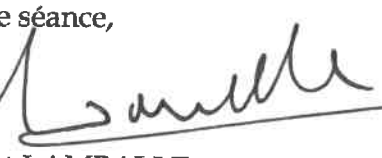
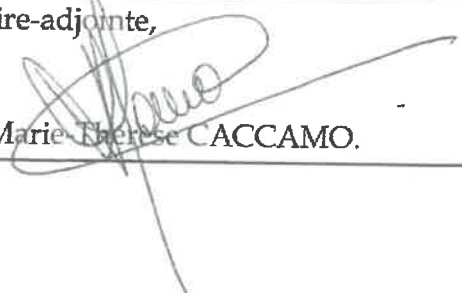
Le DPM revient sur la tenue du séminaire RH qui sera l'occasion d'aborder la question en précisant la nécessité de réussir l'enjeu collectif des élections professionnelles, afin que tout se passe bien, sans bug.

Le général Courtet annonce la présence de monsieur Fauconnier, référent élections professionnelles du ministère, au séminaire RH. Les gestionnaires locaux seront donc en mesure de lui poser les questions ou de faire remonter les problèmes rencontrés dans l'organisation de ces élections professionnelles.

Le DPM remercie une nouvelle fois de leur présence les participants. Il souligne la qualité des débats nécessaire pour un dialogue social constructif et ressent un réel attachement à la gendarmerie des personnes présentes. Il insiste sur les avancées constatées et les relations saines existantes.

Le DPM émet des vœux de réussite à toutes les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles et rappelle les prochaines échéances, à savoir l'organisation de différents GT et le prochain CT, au printemps 2019.

Le général Renaud clôture le comité technique et lève la séance à 14h00.

<p>Le président,</p>  <p>Général de corps d'armée Hervé RENAUD, Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale.</p>	<p>Le secrétaire de séance,</p>  <p>Colonel Vincent LAMBALLE, Adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel.</p>
<p>La secrétaire-adjointe,</p>  <p>Madame Marie-Thérèse CACCAMO.</p>	