



Comité Technique de la Gendarmerie Nationale du 12 mars 2015

Déclaration liminaire

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

A l'occasion des élections professionnelles du 4 décembre 2014, les personnels civils de la gendarmerie ont été consultés afin de renouveler, pour les quatre prochaines années, les représentants des personnels au sein de cette instance. Nous profitons de cette déclaration pour saluer l'excellent travail dans l'organisation de ces élections réalisé par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale.

Près de 70 % des agents se sont exprimés lors de ce vote, ce qui démontre l'intérêt et l'attachement de la composante civile pour le Comité Technique de la Gendarmerie Nationale (CT-GN). 47,40 % d'entre eux ont porté leur vote sur le SNPC/FO/Gendarmerie et permis à notre organisation de conserver ses 5 sièges et d'enregistrer une progression par rapport à 2010.

Ces résultats ne sont certainement pas le fruit du hasard !!!
C'est la reconnaissance, de la part des personnels civils, et du travail effectué depuis 2010 par l'ensemble des représentants du SNPC/FO/Gendarmerie. Mais au-delà, c'est aussi l'adhésion aux valeurs et aux revendications que porte la Confédération FORCE OUVRIÈRE.

En effet, FORCE OUVRIÈRE n'a eu de cesse depuis de nombreux mois de dénoncer la politique d'austérité que mène le gouvernement. Les effets néfastes de la Modernisation de l'Action Publique (MAP), véritable politique de casse du service public, impactent directement notre ministère et, de fait, nos collègues du périmètre gendarmerie en subissent les conséquences.

Le gouvernement tente de nous faire croire qu'en réorganisant et en mutualisant, les services rendus seront plus performants et de meilleure qualité. C'est faux, le seul but est de réduire les coûts et de récupérer des Équivalents Temps Plein (ETP) par des réductions d'effectifs.

Nous rappelons qu'il ne peut pas y avoir de République sans services publics et que la politique menée est un danger pour notre démocratie.

Ces réformes pèsent fortement sur le moral et créent du mal-être chez les agents. Nous avons en mémoire les multiples réorganisations de la gendarmerie pour lesquelles l'accompagnement des personnels n'a pas toujours été à la hauteur. De plus, la gendarmerie a profité de cette occasion pour repositionner ses personnels militaires sur les quelques postes à responsabilité normalement dévolus aux personnels civils. Plus récemment, avec la création des SGAMI, nous pouvons parler de gestion RH catastrophique particulièrement pour nos collègues employés dans les Centres de Soutien Automobile de la Gendarmerie (CSAG). Sur ce dossier, le ministère a accroché la charrue avant les bœufs. La gestion RH n'est pas à la hauteur des promesses, les agents sont nombreux à se poser des questions et malheureusement ne savent plus vers qui se tourner pour obtenir des réponses.

Personne ne sait qui fait quoi, c'est une véritable cacophonie !!!

Les SGAMI devaient absorber les effectifs et certaines missions. En ce qui concerne les effectifs, ça été très rapide ;

en revanche, on ne peut pas en dire autant des missions.

Nous sommes inquiets de la future organisation territoriale avec le passage de 22 à 13 régions administratives. Cette énième réforme promet encore des moments épiques et nos collègues vont certainement encore en faire les frais. A ce sujet, nous demandons à être très rapidement associés aux groupes de travail et informés de l'impact sur la gestion des personnels civils.

Réformes après réformes, les conditions de travail se dégradent. L'administration peut mettre en place tous les dispositifs qu'elle souhaite, comme la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) ou maintenant la Qualité de Vie au Travail (QVT), seulement l'arbre ne cachera plus très longtemps la forêt et les personnels civils en ont assez.

Nous disons ça suffit !!!

Les personnels civils de la gendarmerie aspirent à travailler dans une ambiance sereine et à s'épanouir sur leur poste pour mener à bien leur mission.

Pour les quatre prochaines années, nous demandons que le CT-GN retrouve son rôle initial. C'est à dire une véritable instance de dialogue social, de concertation et surtout de négociation. Nous dressons un bilan 2010/2014 plus que mitigé en terme d'avancées permettant une réelle reconnaissance des personnels civils au sein de l'institution.

Le périmètre gendarmerie doit devenir plus attractif et de réelles perspectives de carrière doivent être proposées aux agents. Nous demandons qu'il y ait, enfin, la création de véritables groupes de travail sur les thématiques suivantes :

- ▶ la cotation des postes ;
- ▶ le développement des parcours de carrière pour les agents de catégorie A, B et C ;

- ▶ la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) surtout avec la mise en place du RIFSEEP ;
- ▶ les primes de rendement pour les personnels techniques ;
- ▶ les problématiques liées aux ouvriers de l'État (les mutations, le positionnement, la gestion et les avancements) ;
- ▶ le suivi des postes APST ;
- ▶ la mise en place de la Prime de Résultats Exceptionnels (PRE) pour les personnels civils de la gendarmerie ;
- ▶ l'optimisation de la formation des personnels civils...

Pour y arriver, tous les moyens doivent être mis en œuvre. A commencer par un renforcement du bureau personnel civil de la DGGN. En effet nous pensons que ce service est sous-dimensionné en effectif. Les personnels y travaillant sont efficaces et de bonne volonté mais malheureusement, au regard de la charge de travail et des chantiers en cours, ils ne peuvent pas tout gérer.

Cela repose aussi sur une véritable volonté et un suivi sérieux de la part de la DGGN mais aussi de la Direction des Ressources Humaines (DRH) du ministère afin que les dossiers puissent enfin aboutir.

Nous souhaitons rappeler que la DRH/MININT est garante du dialogue social et de l'équité entre tous les agents du ministère. Nous en sommes très loin !!!

Concernant le dialogue social, certes il est en place au niveau de la DGGN mais reste perfectible. En revanche il n'est que de façade ou quasiment inexistant dans bon nombre d'établissements.

En effet, nombreux sont nos collègues, représentants du personnel, à être écartés systématiquement de la concertation quand il s'agit d'aborder les questions de Réserve d'Objectifs (RO), d'avancement, de Réduction d'Ancienneté (RA), etc. De la même manière, ils rencontrent également des difficultés pour obtenir un panneau syndical. Quand ils réussissent à en obtenir

un, bien souvent il est trop petit ou positionné à un endroit où personne ne passe...

Madame la directrice des ressources humaine où est l'équité du dialogue social entre les différents périmètres ?

Mesdames, messieurs commandants de région ou chefs d'établissement arrêtez d'avoir cette image du représentant syndical tenant une banderole et tapant sur un tambour. Heureusement qu'il nous arrive encore de manifester, mais avant tout, le dialogue social doit être de proximité. Un représentant du personnel s'investit pour que la justice entre les agents soit garantie. Si vous n'avez rien à vous reprocher dans votre gestion RH, ne les évitez pas.

Pour finir, le SNPC/FO/Gendarmerie réaffirme son attachement à l'Action Sociale du ministère de la défense au profit des agents du « stock » et ceux sous « bulle de gestion défense ». Nous tenons à garder une action sociale de proximité. Le SNPC/FO n'acceptera pas que cela puisse être remis en cause et, qu'une fois de plus, l'administration cherche à réaliser des économies au détriment de la qualité de l'accompagnement social.

Merci pour votre écoute.