

<p><b>Direction Générale de la Gendarmerie Nationale</b></p> <p><b>DPMGN</b></p> <p><b>SDGP</b></p> <p><b>Bureau du personnel civil</b></p>	<p><b>PROCES-VERBAL DE REUNION</b></p>	<p><b>N° 48434</b> <b><u>GEND/DPMGN/SDGP</u></b></p>
---	--	--

Date de la réunion : Jeudi 17 mars 2016

Participants

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

- Général de corps d'armée Richard LIZUREY, major général de la gendarmerie nationale, président,
- Monsieur Antoine GUERIN, adjoint au directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur,

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

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

- Monsieur Laurent CAUQUIL
- Monsieur Alain MESNIER
- Monsieur Dominique LACOSTE
- Madame Marie-Thérèse CACCAMO
- Monsieur Eddy CAMUZEUX

**En tant que représentant CFDT – FEAE**

- Monsieur Christophe BADOLLE

**En tant que représentant UNSA - Gendarmerie & SMA**

- Madame Yolande METZGER

**En tant que représentant SNAPATSI - SAPACMI**

- Monsieur Christophe ANDRODIAS

**En tant que représentant CGT – FNTE**

- Monsieur Jean-Luc CHEZE.

**3 - Etaient présents en tant que membres suppléants invités :**

**SNPC – FO – Gendarmerie**

- Monsieur Damien SANCHEZ

**CFDT – FEAE**

- Madame Karine WOLCK

**UNSA – Gendarmerie**

- Madame Laurence LETURGEZ

**CGT – FNTE**

- Monsieur Thierry MERCIER.

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

- Général de brigade Eric-Pierre MOLOWA, sous-directeur de la gestion du personnel,
- Général de brigade Alain PIDOUX, chargé de mission à l'inspection générale de la gendarmerie nationale,

- Général de brigade Thierry SASSARD, sous-directeur de l'accompagnement du personnel,

- Colonel Arnaud BROWAEYS, adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel,
- Colonel Philippe CORREOSO, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires,
- Lieutenant-colonel Eric DUPONT, chef du bureau santé et sécurité au travail,
- Lieutenant-colonel Guilhem PHOCAS, chef du bureau opérations emploi,
- Lieutenant-colonel Valérie FLORENT, référente nationale « diversité égalité professionnelle »,
- Monsieur Charles CLEMENTE-LEMASSON, chef du bureau de la réglementation et de la fonction militaire,
- Madame Bérénice VIGNARD, chargée de projets auprès du sous-directeur de la gestion du personnel.

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

- Général de corps d'armée Bruno CARMICHAEL, commandant la région de gendarmerie d'Île-de-France,
- Général de brigade Ivan NOAILLES, commandant en second le commandement des écoles de la gendarmerie nationale,
- Général de brigade Georges STRUB, commandant de région en second, représentant le général de division Thibault MORTEROL, commandant la région de gendarmerie de Lorraine,
- Général de brigade Jean-Thierry DAUMONT, commandant de région en second, représentant le général de division Jacques HEBRARD, commandant la région de gendarmerie des Hauts-de-France,
- Colonel Patrick MABRIER, chef de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée David GALTIER, commandant la région de gendarmerie Provence-Alpes-Côte-d'Azur,
- Colonel Serge JAVON, chef de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Christian DUPOUY, commandant la région de gendarmerie Rhône-Alpes,
- Colonel Philippe DEBARGE, commandant en second du commandement de la gendarmerie d'outre mer,
- Lieutenant-colonel Jean-Marc AUDOIN, chef du bureau ressources humaines, représentant le général de division François GIERE, commandant la région de gendarmerie Aquitaine,
- Lieutenant-colonel Eric DIVET, chargé de projets, représentant le général de corps d'armée Hervé RENAUD, commandant la région de gendarmerie Bretagne,
- Lieutenant-colonel Philippe POUVEREAU, chef du bureau ressources humaines, représentant le général de corps d'armée Alain GIORGIS du commandement des écoles de la gendarmerie nationale,
- Madame Françoise ROUDAUT, adjointe au chef du bureau du personnel civil.

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

- Corine REY, bureau du personnel civil.

**Objet :**

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

Le président du comité technique, le général de corps d'armée Richard Lizurey, major général de la gendarmerie nationale, ouvre la séance à 9 heures et salue l'ensemble des membres du CT-GN.

Le président demande ensuite au secrétaire de séance, le général de brigade Eric-Pierre Molowa, de communiquer la liste des membres présents et de vérifier que le quorum est atteint. Puis, il prononce un discours dans lequel il présente monsieur Antoine Guérin dans ses nouvelles fonctions de chef de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines. Il s'agit d'une nouvelle structure ayant pour vocation de chapeauter l'ensemble de la mission RH du ministère de l'intérieur.

Ensuite, il fait un retex de la réunion tenue la veille avec les commandants de région. Il indique que l'idée est de pérenniser ces rencontres entre l'administration et les organisations syndicales, l'objectif de la réunion étant d'avoir des échanges constructifs sur les difficultés rencontrées.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remercie le major général d'avoir organisé cette rencontre avec les commandants de région. Il souligne le fait que l'équipe en place a impulsé le dialogue social en gendarmerie et fait avancer les dossiers importants qui aboutissent.

Après ces échanges et la désignation de monsieur Alain Mesnier, du SNPC-FO-Gendarmerie comme secrétaire adjoint de séance, le président donne la parole aux organisations syndicales pour leurs déclarations liminaires.

Monsieur Laurent Cauquil du SNPC-FO-Gendarmerie prend la parole, puis Madame Yolande Metzger de l'UNSA-Gendarmerie. Les textes de ces déclarations figurent en annexe du présent procès-verbal.

La CFDT-FEAE, le SNAPATSI-SAPACMI et la CGT-FNTE déclarent ne pas avoir de déclaration liminaire.

Le général Molowa rappelle les sujets inscrits à l'ordre du jour :

**I – Points soumis à avis :**

- 1.1 - Approbation du procès-verbal du CT- GN du 23 novembre 2015
- 1.2 – Arrêté de création de l'école de gendarmerie de Dijon
- 1.3 - Arrêté relatif à la prime de restructuration de service du SGAMI Sud
- 1.4 - Arrêté modifiant l'arrêté du 26 novembre 2014 portant création des CHSCT
- 1.5 – Arrêté relatif aux modalités de réunion conjointe des CHSCT de l'ECASGN et du CTGN
- 1.6 - Modification de l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale
- 1.7 - Modification des règlements intérieurs du temps de travail de :
  - Comgend Guadeloupe
  - CNISAG
  - RG Bourgogne
  - RG Centre-Val-de-Loire

- RG Aquitaine

## II – Points en communication :

### *Points inscrits par l'administration*

- 2.1 - Point sur la réflexion conduite dans le cadre de l'évolution des régions
- 2.2 - Point d'information sur le Label Diversité
- 2.3 - Point sur les CAP d'avancement des personnels techniques
- 2.4 - Point sur la campagne d'avancement des ouvriers de l'Etat
- 2.5 - Point sur la convention de délégation de gestion des ouvriers de l'Etat
- 2.6 – Directives relatives aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires 2016

### *Points inscrits par les organisations syndicales*

- 2.7 - RIFSEEP
- 2.8 - NBI
- 2.9 – Présentation de la future organisation des services sociaux « défense » au profit de la gendarmerie

### *Questions diverses.*

## I. POINTS SOUMIS A AVIS

### 1.1) Approbation du procès-verbal du CT-GN du 23 novembre 2015

Le général Molowa, sous-directeur de la gestion du personnel, rappelle que le procès-verbal de la séance du CT-GN du 23 novembre 2015 a été diffusé à l'ensemble de ses membres et qu'il est soumis à l'avis du CT-GN pour approbation.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, il soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 23 novembre 2015 :

Approbation du PV du 23 octobre 2015	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI- SAPACMI	1	1	-	-
CGT -FNTE	1	-	-	1

<b>Total</b>	9	8	-	1
--------------	---	---	---	---

Le président du CT-GN signe en séance le procès verbal de la réunion du 23 novembre dernier.

## **1.2) Approbation de l'arrêté de création de l'école de gendarmerie de Dijon**

Le lieutenant-colonel Guilhem Phocas, chef du bureau opérations emploi, présente le projet d'arrêté et indique que la montée en puissance des effectifs de la gendarmerie dans le cadre des deux plans successifs de lutte anti-terroriste nécessite une augmentation des capacités de formation initiale de la gendarmerie et rend cohérent ce projet de création d'une école de gendarmerie supplémentaire. Il s'agit d'un projet de création à la date du 15 avril, qui permettra la mise en place rapide d'une équipe de préfiguration. L'arrivée des élèves ne devrait se faire qu'à l'automne. Le but est de monter 4 compagnies d'instruction avant la fin de l'année 2016 et très probablement deux compagnies d'instruction supplémentaires dès 2017.

Cette création s'accompagne de la mise en place de 123 ETP dont 35 postes tenus par des personnels civils pour l'école proprement dite et de 34 ETP dont 25 postes de civils pour le soutien alimentaire. L'école sera commandée par un officier de gendarmerie du grade de colonel auquel sera directement rattaché un contrôle de gestion armé d'un personnel civil de catégorie B ayant statut de chef de section.

Par ailleurs, le commandant de l'école sera épaulé par :

- un état-major dirigé par un lieutenant-colonel. Composé de 49 ETP dont 31 civils, il regroupe :

- la section commandement ;
- le service général avec à sa tête 1 B technique ;
- le bureau des ressources humaines dirigé par 1 attaché ;
- le bureau budget-soutiens composé d'une section budget encadrée par 1 agent de catégorie B et d'une section infrastructures et équipements.

- une division d'instruction composée de 72 ETP dont 3 postes tenus par des personnels civils pour encadrer les quatre compagnies et comprenant :

- la section pédagogie – programmation – examens ;
- la section éducation aux fondamentaux de l'intervention ;
- la section éducation à la sécurité des territoires et des flux ;
- les 4 compagnies d'instruction.

A noter qu'en 2017, 22 ETP supplémentaires viendront renforcer les équipes.

En ce qui concerne le soutien alimentaire, il a été décidé de fusionner le mess de l'école au mess Deflandre. Ainsi, le mess implanté sur le site de l'école est organiquement rattaché au cercle mixte de la gendarmerie de Dijon. 34 ETP sont abondés dont 25 postes de civils.

Le major général ajoute que l'objectif est d'avoir une école opérationnelle à compter du 1<sup>er</sup> août 2016 pour assurer des incorporations à l'automne. L'école de Dijon sera intégrée dans le plan de transformations de postes. Le dispositif n'est donc pas figé et sera soumis à une évolution au fil du renouvellement des personnels. La structure école est une structure pertinente pour réfléchir sur la présence équilibrée des personnels de différents statuts avec le développement des personnels de soutien militaires et des personnels de soutien civils.

Le SNPC-FO-Gendarmerie évoque le cas des ouvriers de l'État restructurés affectés à l'école de Dijon par une mise à disposition compensée. Selon lui, il aurait été préférable de les intégrer directement à la gendarmerie « sous bulle défense » au même titre que les autres ouvriers de l'État exerçant en gendarmerie. Il craint qu'ils soient lésés lors de la campagne d'avancement comme ils le sont actuellement. En effet, dépendants de la commission ouvrière du ministère de la défense, ils sont systématiquement oubliés. Par conséquent, ils ne bénéficient pas d'avancement depuis de nombreuses années.

Par ailleurs, intégrer ces ouvriers de l'État dans les chiffres de la gendarmerie permettrait à cette dernière d'avoir plus de conditionnants et de ce fait plus de volumes d'avancements.

Il demande que cette possibilité soit étudiée.

Le colonel Arnaud Browaëys, sous-directeur adjoint du personnel, répond que la bulle de gestion créée en 2009 a vocation à diminuer. Pour cette raison, a été signée une convention de mise à disposition compensée permettant d'accueillir ces agents.

En ce qui concerne les travaux d'avancement, une piste actuellement étudiée est la possibilité de les intégrer aux CAO de la gendarmerie tout en les gardant dans le dispositif de mise à disposition.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne qu'il est important de ne pas oublier ces 5<sup>1</sup> ouvriers de l'État car la situation est inadmissible. Il demande à la DGGN de se rapprocher du ministère de la défense afin de plaider leur cause et qu'ils bénéficient enfin d'un avancement.

Le colonel Browaëys invite les organisations syndicales à prendre attache avec leurs homologues siégeant en commission au sein du ministère de la défense.

Le SNPC-FO-Gendarmerie indique qu'il lui semble important que l'arbitrage soit fait au niveau hiérarchique supérieur.

Concernant les postes publiés à la BRIEP et à la BIEP, il indique être surpris. En effet, une fiche de poste de catégorie C « chef de cuisine » mentionne l'encadrement d'environ 20 agents et la gestion des plannings...Selon lui, il aurait été préférable de confier ces missions à un agent de catégorie B même si le ministère de l'intérieur est réticent à nommer des cuisiniers catégorie B.

---

1 Note BPCiv : les ouvriers de l'État restructurés sont 15.

Le colonel Browaëys répond qu'un agent de catégorie C peut encadrer même s'il s'agit au départ d'un corps d'exécution.

L'UNSA-Gendarmerie demande des précisions sur la date d'affectation à l'école de Dijon des personnels précurseurs, sur le CHSCT et sur le règlement intérieur dont dépendront ces agents. Par ailleurs, il souhaiterait connaître le type de recrutement prévu pour combler le poste non pourvu lors de la CAP exceptionnelle.

Le colonel Browaëys répond que les 4 précurseurs seront affectés à compter du 17 avril. Il précise que le responsable SST est déjà en place puisque ce dernier exerce actuellement à la base aérienne et basculera sur le P.152 à compter du 17 avril. L'affectation de la majorité des agents étant prévue le 1<sup>er</sup> septembre 2016, la question du rattachement du responsable SST, de manière transitoire, au CHSCT de région doit être étudiée.

Ensuite, il indique que le poste non pourvu a été reversé à la CAP nationale (CAPN), avec une éventuelle négociation sur la date de prise de fonctions.

La CFTD-FEAE émet le souhait d'être associée aux réflexions menées dans le cadre des futures transformations de postes dans les écoles de gendarmerie.

Le major général répond qu'un groupe de travail au niveau national sera mis en place avec les organisations syndicales. L'idée est d'imaginer un modèle sur lequel il sera possible de s'accorder.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne le fait que certains agents n'ont pas pu postuler localement dans la mesure où la création de l'école de Dijon n'avait pas été entérinée au moment de la CAP locale (CAPL).

Le général Molowa répond que 9 fiches de postes (catégorie C) seront publiées à la CAPN compte-tenu du fait qu'elles n'ont pas pu l'être à la CAPL. Il a été demandé à la DRH du ministère de l'intérieur d'autoriser les éventuelles candidatures locales dans le cadre de cette situation atypique et exceptionnelle.

Monsieur Antoine Guérin, directeur des ressources humaines adjoint du ministère de l'intérieur, confirme que les dossiers seront attentivement étudiés afin de ne pas écarter les agents de Dijon qui n'ont pas pu postuler à la CAPL.

Le SNAPATSI-SAPACMI rappelle que la création de l'école de Dijon n'engendre pas de création d'effectif supplémentaire. Dans la mesure où cette création est provoquée par la mise en œuvre du pacte de

sécurité, il demande pourquoi ne pas avoir demandé une partie de ces effectifs pour augmenter les effectifs du soutien opérationnel actuellement en peine.

Par ailleurs, il souhaite connaître le type de recrutement envisagé dans le cas où tous les postes ne seraient pas pourvus en CAP.

Le major général précise que l'école de Dijon n'est pas une résultante du pacte de sécurité. Cette école est le résultat de discussions avec le ministère de la défense. La gendarmerie a fait le choix de cette installation intéressante pour accueillir des élèves gendarmes compte-tenu d'une bulle de gestion et un pic de recrutements à venir (2017-2018-2019) lié au renouvellement des générations. De plus, l'inondation de l'école de Rochefort a amputé durablement la gendarmerie de 500 hébergements. 2 options se présentaient :

- réhabiliter l'EG Rochefort avec une capacité de 450 à 500 élèves gendarmes ;
- saisir l'opportunité à Dijon avec des installations de bonne qualité et exploitables immédiatement. Cette seconde option a été retenue.

Ensuite est arrivé le pacte de sécurité qui conforte la gendarmerie dans sa démarche. Néanmoins, les effectifs RH n'y sont pas liés.

Enfin, il indique que le directeur général a souhaité que le pacte de sécurité concerne exclusivement les unités opérationnelles.

Le général Molowa ajoute que les modes traditionnels de gestion seront appliqués pour combler les postes vacants y compris par la voie du recrutement.

Le général de brigade Ivan Noailles, commandant en second le commandement des écoles de la gendarmerie nationale, indique que sur les 34 postes à pourvoir, 24 sont ciblés par les personnels restructurés de la base aérienne et 13 restent à honorer. Depuis la parution des fiches de postes, le commandement des écoles a reçu de nombreuses candidatures.

Le colonel Browaëys ajoute que l'administration a d'ores et déjà demandé des recrutements sur concours pour armer les postes restés vacants à la suite de la CAP. Dans le cas où il y aurait un déficit, il serait fait appel à des contractuels en attendant l'organisation d'un concours, l'objectif étant que l'école fonctionne avec les effectifs qui lui sont alloués.

Le SNAPATSI-SAPACMI demande les modalités de cession de l'infrastructure par le ministère de la défense.

Le major général répond que l'emprise est cédée pour 15 millions d'euros en trois annuités de 5 millions à compter de 2017.



La CFDT-FEAE demande s'il est possible que des ouvriers de l'État exerçant au sein d'autres unités de la gendarmerie postulent à l'école de Dijon.

Ensuite il souhaite savoir si des activités seront transférées d'autres centres vers le site de Dijon.

Madame Françoise Roudaut, adjointe au chef du bureau personnel civil de la DGGN répond que ces agents peuvent faire une candidature spontanée mais qui ne sera examinée qu'une fois la CAPN terminée.

En réponse à la deuxième question, le major général indique que la priorité est d'incorporer les compagnies d'élèves gendarmes. Différentes pistes ont été évoquées dans le cadre des réunions de travail :

- création d'un centre ministériel de formations motocycliste ou autre (Gramat ne bougera pas) ;
- transfert de certains stages de Rochefort à Dijon.

L'objectif est de trouver un système optimisé.

Il explique que, dans un premier temps, il faut éprouver cette école et veiller à ce que les élèves gendarmes sortent dans de bonnes conditions. Ensuite, à partir de 2017, les autres possibilités seront étudiées.

Il précise que l'école de Dijon est une école pilote. En effet, des tablettes « néogend » seront intégrées dans la formation initiale. Les élèves gendarmes seront donc formés et aptes à utiliser ce mode de travail qui sera généralisé à compter de 2017.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le général Molowa soumet au vote des membres du CT-GN l'arrêté portant création de l'école de gendarmerie de Dijon :

<b>Approbation du projet d'arrêté portant création de l'école de Dijon</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	5	5	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI- SAPACMI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	1	1	-	-
<b>Total</b>	9	9	-	-

### **1.3) Arrêté relatif à la prime de restructuration de service du SGAMI Sud**

Monsieur Charles Clemente-Lemasson, chef du bureau de la réglementation et de la fonction militaire, présente le projet d'arrêté relatif à la prime de restructuration de service et indique que cet arrêté concerne 2 ateliers automobiles de la police nationale : celui de Canohès qui a rejoint le CSAG de Perpignan (13 km) et celui de Toulon ayant rejoint le CSAG de Hyères (23 km). Aucun personnel civil de la gendarmerie n'est impacté.

Le SNPC-FO-Gendarmerie évoque la situation des agents de la Timone à Marseille (SGAMI Sud) pour lesquels il a été demandé que la prime de restructuration de service soit accordée. Il rappelle que ce changement provoque des contraintes, notamment familiales, pour les agents.

Il rappelle également le déménagement du quartier Rocquemorelle à Toulouse (SGAMI Sud-Ouest) avec changement de la résidence administrative, pour lequel le débat porte sur le nombre de kilomètres, et demande si les personnels concernés sont écartés du dispositif.

Monsieur Guérin répond que, considérant qu'il n'y a pas de changement de résidence administrative, le ministère de l'intérieur n'accordera pas de prime de restructuration de service aux agents de la Timone.

Concernant le déménagement du quartier Rocquemorelle, le général Molowa indique que le dossier est en cours de vérification. Une réponse sera transmise aux organisations syndicales dans les meilleurs délais.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le général Molowa soumet au vote des membres du CT-GN l'arrêté relatif à la prime de restructuration de service du SGAMI Sud :

<b>Approbation du projet d'arrêté portant modification de l'arrêté PRS</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	5	5	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI- SAPACMI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	1	1	-	-
<b>Total</b>	9	9	-	-

#### **1.4) Arrêté modifiant l'arrêté du 26 novembre 2014 portant création des CHSCT**

Monsieur Charles Clemente-Lemasson présente le projet d'arrêté.

Il s'agit de tirer les conséquences de la réorganisation territoriale à périmètre constant. En effet, cette dernière, résultant de la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015, n'entraîne pas de modification de la cartographie des CHSCT de la gendarmerie nationale. Le projet d'arrêté présenté a pour objet de prendre en compte les nouvelles appellations des 13 régions conformément aux modifications réglementaires intégrées dans le code général des collectivités territoriales et dans le code de la défense.

Il prend également en compte la fusion de l'ECASGN et du CTGN pour la création du COMSOPGN. Le but étant de ne pas procéder à de nouvelles élections, les deux CHSCT sont maintenus.

Par ailleurs, le périmètre des CHSCT est numéroté de 1 à 24 afin de faciliter leur identification et l'arrêté indique l'autorité qui préside chaque CHSCT.

Le SNPC-FO-Gendarmerie appelle l'attention sur le fait que le CNFPJ n'assiste plus au CHSCT de l'EOGN (périmètre 24) compte-tenu de son déménagement à Pontoise. Il lui semble plus cohérent que ce service soit intégré au périmètre 22.

Le colonel Browaëys indique que la remarque est actée et prise en considération. Le but étant de ne pas organiser de nouvelles élections en cours de mandat, il a été décidé de conserver les CHSCT tels quels.

Il précise qu'une nouvelle cartographie sera réalisée en vue des nouvelles élections. Les organisations syndicales seront associées aux réflexions.

Concernant le COMSOPGN, le SNAPATSI-SAPACMI demande la modification du texte de manière à ce que le président du CHSCT du périmètre 19 (ex ECASGN) soit le général commandant cette formation.

Le général Molowa répond que la DGGN n'est pas opposée à cette modification. La présidence du périmètre 19 sera donc modifiée pour être confiée au commandant du COMSOPGN ou de son représentant, comme pour le CHSCT du périmètre 20.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le secrétaire de séance soumet au vote des membres du CT-GN le projet d'arrêté :

<b>Approbation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 novembre 2014 portant création des CHSCT</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	5	5	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI- SAPACMI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	1	1	-	-

<b>Total</b>	9	9	-	-
--------------	---	---	---	---

**1.5) Arrêté relatif aux modalités de réunion conjointe des CHSCT des périmètres 19 et 20 (ex ECASGN et ex CTGN)**

Monsieur Charles Clemente-Lemasson indique qu'il s'agit d'un arrêté pris en application de l'article 41 du décret relatif aux CHSCT qui dispose qu'en cas de réorganisation de services en cours de cycle électoral, les CHSCT existants des services concernés peuvent demeurer compétents et siéger en formation conjointe dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CHSCT à mettre en place au sein du nouveau service.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le général Molowa soumet au vote des membres du CT-GN le projet d'arrêté relatif aux modalités de réunion conjointe des CHSCT de l'ECASGN et du CTGN :

<b>Approbation du projet d'arrêté relatif aux modalités de réunion conjointe des CHSCT de l'ECASGN et du CTGN</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	5	5	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI- SAPACMI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	1	1	-	-
<b>Total</b>	9	9	-	-

**1.6) Modification de l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale**

Monsieur Charles Clemente-Lemasson indique que l'arrêté du 29 octobre 2012 est modifié pour assouplir le dispositif de crédit-débit et notamment abaisser le seuil de déclenchement de la journée de

récupération, sans modifier le seuil plafond de crédit horaire. Le seuil de déclenchement passe donc à 10h pour le cycle mensuel et à 5h pour celui à la quinzaine.

La circulaire 93 000 qui découle de cet arrêté sera modifiée en conséquence.

Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle avoir demandé l'annulation du ticket d'entrée.

Il évoque le projet du SGAMI Sud qui ne tient pas compte du ticket d'entrée et demande une homogénéité de traitement qui éviterait l'incompréhension des agents en cas de mutation.

Le général Molowa répond qu'il a été décidé de réduire le seuil de récupération à 10h de façon à préserver une certaine souplesse et donner la possibilité aux agents d'avoir un seuil de récupération et d'écrêtage différents.

Le colonel Browaëys ajoute que l'arbitrage a été rendu par le major général. Il s'agissait de sortir de la contradiction suivante : « pour déclencher la journée de récupération, les agents perdaient du temps ».

Le major général ajoute que le but recherché est de ne pas léser les agents. Il y a un travail à faire sur l'amplitude horaire des agents qui pourrait traduire une charge de travail trop importante.

Le général Molowa indique que l'ensemble de l'étude conduite avec les organisations syndicales sur l'amélioration de l'organisation du temps de travail sera pris en compte dans la modification de la circulaire 93 000, notamment la sécabilité de la journée de récupération.

Le SNPC-FO-Gendarmerie déplore que la problématique des DOM-TOM ne soit pas prise en compte dans ces modifications.

L'UNSA-Gendarmerie appelle l'attention sur le fait que les agents de Nouvelle-Calédonie rencontrent de grandes difficultés pour l'application des horaires variables.

Le président de séance répond que le sujet des DOM-Tom ne doit pas évoluer à ce stade.

En ce qui concerne la Nouvelle-Calédonie, des vérifications seront faites.

L'UNSA-Gendarmerie demande les modalités mises en place pour éviter les modifications des règlements intérieurs.

Le colonel Browaëys répond que le changement de réglementation s'applique de droit, les règlements intérieurs étant une déclinaison de l'arrêté.

Le général Molowa propose d'ajouter une note à la circulaire lors de sa transmission à l'ensemble des formations pour éviter toute ambiguïté.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande que soit clarifiée l'autorité qui gère les CSAG en Midi-Pyrénées.

Le secrétaire de séance répond que le SGAMI Sud a en charge les CSAG de Midi-Pyrénées. La DGGN prendra l'attache des différents responsables pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur l'autorité à saisir.

La CFDT-FEAE tient à remercier la DGGN pour les avancées dans le cadre du travail relatif au temps de travail du personnel civil.

N'ayant pas d'autres observations sur ce texte, le général Molowa le soumet au vote des membres du CT-GN :

Approbation de la modification de l'arrêté du 29 octobre 2012	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI- SAPACMI	1	1	-	-
CGT -FNTE	1	1	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 1.7) Modification des règlements intérieurs du temps de travail

#### - Avenant au règlement intérieur "Auvergne- Rhône-Alpes" :

Il est présenté une modification des cycles de travail des agents de restauration en fonctions dans les cercles mixtes : le COL JAVON précise que la demande résulte d'un conseil d'administration réuni en septembre 2015, approuvée localement (CHSCT), et consiste à prévoir la possibilité pour ces agents de travailler le soir et le week end.

Cela concerne essentiellement le mess de Sathonay-Camp, qui est un très important cercle, avec hébergement, accueillant beaucoup de stagiaires (concours SOG, stages MIP,...) et de correcteurs.

Il est en effet apparu une baisse de l'activité de restauration du cercle mixte : pour rentabiliser cette activité il est souhaité fournir occasionnellement des repas le soir et le week end. Cela répond par ailleurs à une vraie demande. Actuellement le cercle mixte fonctionne uniquement sur la plage du déjeuner 9h-13h30.

SNPC-FO Gendarmerie s'inquiète de ce changement de cycle de travail, qui pourrait amener à doubler le volume de travail avec le même effectif.

Le COL JAVON précise qu'il n'est pas question de conduire à des cadences infernales pour les agents, et que cela ne serait pas permanent mais occasionnel.

Le Major Général décide de reporter cette demande de modification au prochain CT, en demandant au COL JAVON d'étudier la question des effectifs en cohérence avec l'activité des cercles.

La CFDT et le SNAPATSI-SAPACMI interviennent pour signaler qu'ils ne cautionnent pas cette décision.

Le Colonel Browaëys présente les modifications des règlements intérieurs suivants :

- Guadeloupe
- CNISAG
- Bourgogne
- Centre-Val-de-Loire
- Aquitaine

Aucune observation n'étant apportée, les modifications sont soumises au vote des membres du CT-GN :

<b>Approbation des modifications des RI précités</b>	<b>PRESENTS</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>SNPC-FO-Gendarmerie</b>	5	5	-	-
<b>CFDT-FEAE</b>	1	1	-	-
<b>UNSA-Gendarmerie</b>	1	1	-	-
<b>SNAPATSI- SAPACMI</b>	1	1	-	-
<b>CGT -FNTE</b>	1	1	-	-
<b>Total</b>	9	9	-	-

## **II. POINTS EN COMMUNICATION INSCRITS PAR L'ADMINISTRATION**

### **2.1 - Point sur l'évolution des régions**

Le général Alain Pidoux, chargé de mission à l'inspection générale de la gendarmerie nationale, présente la réflexion qu'il mène actuellement sur l'évolution des régions précisant que le processus décisionnel n'est pas encore engagé.

Il précise que sa mission consiste à fournir plusieurs options nettement différenciées, avec les contraintes suivantes : la mobilité géographique imposée doit être résiduelle, il ne doit pas y avoir de remontée d'ETP associée à cette réforme, ni de surcoût immobilier durable prévu et la notion de proximité doit être préservée.

Il indique être en période de concertation et d'étude avec les régions, lesquelles doivent être impérativement associées à la réflexion. Des groupes de travail sont mis en place dans toutes les régions concernées par les changements.

Il constate que, pour 6 régions sur 13, il n'y a pas de changement au niveau du périmètre régional. 4 régions présentent des difficultés pour concevoir l'organisation à mettre en place.

L'ensemble des personnels rencontrés demandent une réforme durable et lisible en interne comme en externe et perçoivent certaines évolutions comme inéluctables.

Cette étude doit intégrer la politique de transformations de postes. Le fusionnement de régions est étudié notamment dans certains domaines.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait remarquer que lors de la dernière réorganisation des états majors de région, certains personnels civils ont perdu des postes à responsabilités. Les régions de gendarmerie passant de 22 à 13, il demande quelles évolutions vont intervenir pour les postes à responsabilités tenus par des personnels civils, en BBA, BIL par exemple. Le SNPC/FO ne souhaite pas qu'il y ait des restrictions sur ces postes à responsabilité.

Le général Pidoux répond que, le DGGN et le MG n'ayant pas encore pris de décision à ce sujet, il ne peut pas apporter une réponse sûre et définitive à la question. L'option d'un BBA unique sera présentée dans certaines régions comme la Normandie qui regroupe 5 départements. L'étude réalisée doit montrer les avantages et les inconvénients des différents dispositifs envisagés. Un travail sera mené pour conserver des postes de niveaux équivalents.

Le major général ajoute que la transformation de postes et le travail relatif à l'évolution des régions sont deux exercices séparés qu'il convient toutefois de corrélés. En effet, ils n'ont pas la même temporisation. L'objectif de la réforme des régions est de garder la pyramide des responsabilités des personnels civils. Le nombre de postes à responsabilités n'a donc pas vocation à diminuer. Le MG s'engage à proposer des postes équivalents pour les personnels civils qui seraient éventuellement impactés par ces restructurations.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite connaître le calendrier prévu pour ce plan.

Par ailleurs, il indique qu'il sera difficile, dans le cas où le nombre de chefs BBA diminue, de proposer aux agents concernés des postes à responsabilités sur le même périmètre et dans le même secteur géographique.

Le major général répond que le gouvernement a indiqué la nécessité d'atteindre une organisation cible autour de 2019 sans préjudice des éventuels changements de périmètre qui peuvent intervenir entre les régions avec des départements qui peuvent opter pour retourner dans une région ou dans une autre. A ce stade, la DGGN mène ce travail prospectif afin de connaître les différentes options.

S'agissant des chefs BBA, il souligne le fait que pour l'heure aucune décision n'a été prise.

La CFDT-FEAE demande s'il est possible de créer un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans le cadre de cette réforme.

Le général de corps d'armée Lizurey invite les organisations syndicales à se rapprocher du général Pidoux chargé de cette réflexion. Il rappelle qu'il s'agit pour l'heure d'une démarche de réflexion.

L'UNSA-Gendarmerie demande la composition des groupes de travail dans les différentes régions de gendarmerie.



Le général Pidoux répond que la composition est la suivante :

- les commandants de régions
- des personnels de l'état major
- les conseillers concertation.

Il précise que, lors de ses déplacements, il est tout à fait ouvert à rencontrer les personnels. Néanmoins, il lui semble important d'avoir avancé dans la démarche avant de les rencontrer.

La CFDT-FEAE évoque le fait de suspendre les transformations de postes en attendant l'aboutissement du travail relatif aux transformations territoriales.

Le major général indique qu'il lui semble risqué de ne pas terminer le travail commencé dans le cadre des transformations de postes qui doivent être terminées en 2019.

Le général Pidoux devant rendre ses travaux avant l'été, les transformations seront prises en compte dès 2017.

Enfin, il précise que les organisations syndicales seront informées lorsque les décisions seront en phase finale.

Le SNPC-FO-Gendarmerie estime, quant à lui, qu'il est important, de ne pas suspendre la transformation des postes.

Ensuite, il demande si, dans le cadre des transformations de poste des secrétariats de commandement, les dossiers peuvent passer en CAPL pour combler les postes vacants.

Le général Molowa répond que l'objet de la réunion de la veille avait aussi pour intention d'éviter des situations identiques à celle présentée. Les commandants de région doivent établir des maquettes stabilisées de manière à conduire à l'identification des postes susceptibles d'être transformés et ce jusqu'à la fin de la période de transformations. Il précise qu'il faut faire preuve d'anticipation compte-tenu des 4 dates incontournables que sont les 2 CAPL et les 2 CAPN.

La CAP d'automne constituera pour les régions de gendarmerie les premiers mouvements de transformation de postes de 2017.

Monsieur Antoine Guérin ajoute qu'une réponse particulière adaptée sera apportée en cas de problème ponctuel dans le respect des règles générales. Le cycle des 4 mouvements de mobilité locaux et nationaux devra cependant être conservé.

En outre, il assure que la DRH du ministère de l'intérieur est à la disposition de la DPMGN pour l'accompagner dans ce travail de transformation de postes et mettra tout en œuvre pour que les objectifs de la gendarmerie nationale soient atteints.

La CFDT-FEAE regrette que des personnels civils en poste dans les groupements soient remplacés par des personnels militaires. Le risque est que, dans le cadre de la réorganisation territoriale avec l'éventuelle suppression de régions, les personnels civils ne puissent pas postuler sur des postes dans les groupements qui seront réservés aux personnels militaires.

Le major général répond que l'ambition de la DGGN est d'atteindre la cible au niveau national. Certains effets peuvent sembler regrettables mais il s'agit d'une logique globale.

## 2.2 - Point sur le label Diversité

Le lieutenant-colonel Valérie Florent, référente nationale « Diversité égalité professionnelle », présente la candidature de la gendarmerie nationale à l'obtention du label Diversité. Le label Diversité est propriété d'État. Il vise à évaluer les processus RH (évolution de carrière, recrutement, formations...) pour conduire des évolutions permettant de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité au sein des institutions.

Les processus RH qui seront évalués le seront d'abord sur des périmètres choisis par les candidats. La DGGN ainsi qu'une région de gendarmerie non définie pour l'heure seront inscrits dans la démarche.

La commission de labellisation décernant le label diversité est composée :

- de représentants des ministères candidats ;
- d'organisations patronales et syndicales ;
- d'experts désignés par l'association nationale des directeurs des ressources humaines.

Tout candidat au label Diversité est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 6 points :

1. un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des critères de discriminations ;
2. la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ;
3. la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
4. la prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines de l'organisme ;
5. la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs, les clients et les usagers ;
6. l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité.

Le label Diversité est valable 4 ans et donne lieu à une évaluation continue et à la définition d'axes de progression.

Un réseau national sera mis en place avec des référents localement compétents qui auront pour vocation de faire remonter les signalements, de former et de sensibiliser les personnels de leur périmètre de compétence.

Les organisations syndicales seront informées au fur et à mesure de la démarche, selon des modalités non définies à ce jour.

Monsieur Antoine Guérin remercie la DGGN pour son engagement. Ce sujet a été identifié au sein de la nouvelle mission de gouvernance ministérielle des RH. L'objectif est que l'ensemble des services du ministère de l'intérieur soit labellisé Diversité. C'est un travail important qui implique de décortiquer l'ensemble des processus RH et de s'assurer que, dans chacun de ces processus, il n'y a pas d'obstacle à la diversité. Un référentiel partagé sera transmis très prochainement par la DGAFP et un groupe de travail interministériel a été mis en place.

Enfin, il salue l'initiative de la DGGN de mettre en œuvre le dispositif Stop Discri qui peut être valorisé dans le cadre de la Diversité.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande des informations sur la mise en place du dispositif au sein de la gendarmerie (moyens humains et matériels...).

Le lieutenant-colonel Florent répond que des référents sont en cours de désignation pour constituer, à partir du 1<sup>er</sup> avril, un réseau qui sera formé à la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, la DGGN étudie la possibilité de mettre en place une communauté sur un outil se rapprochant d'un réseau social d'entreprise. Elle permettra à l'ensemble du réseau d'échanger et d'harmoniser les pratiques.

Des outils pédagogiques (film, plaquette...) sont en cours d'élaboration.

L'UNSA-Gendarmerie et la CFDT-FEAE demandent des informations relatives aux référents : personnels civils et militaires, mode de recrutement...

Le lieutenant-colonel Florent informe que, pour l'heure, les référents désignés sont militaires. Dans leurs missions de signalement, de formation et de sensibilisation, ils s'adressent aux personnels civils et militaires.

En outre, elle indique qu'un appel à volontaires a été lancé et que les référents seront désignés par les commandants d'unités.

La CFDT-FEAE remercie le ministère de l'intérieur pour cet engagement dans la politique de prévention de la discrimination.

Le major général indique que le premier effet d'un réseau qui se met en place est qu'il libère la parole. Ce dispositif s'inscrit dans un dispositif global qui a la même vocation que Stop Discri.

Ensuite, il souligne le fait que les personnels civils peuvent être référents dans la mesure où ces derniers ont vocation à s'occuper de l'ensemble des agents de la gendarmerie.

Le colonel Philippe Correoso, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires, ajoute que, bien que la lettre de désignation ne cible pas exclusivement les personnels militaires, les commandants de région ont tendance à désigner automatiquement des militaires.

### **2.3 - Point sur l'avancement des personnels techniques**

Le colonel Browaëys indique que les taux sont déterminés au niveau ministériel, la DRH veillant au respect des ratios pro-pro dans ses différents périmètres. Le nombre d'avancements étant proportionnel au nombre d'agents, la gendarmerie a moins d'avancements que les autres périmètres. Un travail de synthèse est fait après les CAP locales puis transmis à la DRH.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande une augmentation du nombre d'APST en gendarmerie mais également l'ouverture de postes à responsabilités à certains métiers, notamment en restauration. Selon lui, il est important de donner des perspectives de carrière aux agents techniques.

Monsieur Guérin indique que la DRH a engagé une démarche de réflexion sur la filière technique. La cartographie des APST étant récente, elle ne sera pas modifiée pour l'instant. La DRH a le souci d'aller plus loin dans un délai raisonnable. Ce sujet reste ouvert et les changements interviendront dès la réalisation d'une nouvelle cartographie.

En ce qui concerne l'ouverture des postes à responsabilités, c'est un chantier très important pour la DRH nécessitant un travail étroit avec la gendarmerie. Monsieur Guérin précise que, cette année, la filière immobilière a été renforcée avec l'arrivée de 40 contrôleurs supplémentaires.

Par ailleurs, dans le cadre de la nouvelle mission de gouvernance ministérielle des RH, le principe d'un groupe de travail commun sur les métiers techniques du ministère est prévu.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si l'administration prévoit une « passerelle militaire-civil » pour que les CSTAGN, qui opéraient pour une carrière civile, viennent renforcer le corps de catégorie B de l'immobilier.

Monsieur Guérin répond que, dans le cadre de la CAP exceptionnelle organisée pour renforcer la filière immobilière, un militaire a été recruté.

Le colonel Browaëys ajoute que la gendarmerie n'y est pas favorable compte-tenu de la tension sur la chaîne du corps de soutien AI, notamment en termes de volume.

Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle la demande formulée d'une association des instances syndicales d'être associée au niveau local dans le travail d'avancement, avant le départ des propositions vers les préfectures pour la CAPL ou vers le ministère de l'intérieur pour la CAPN.

Le colonel Browaëys répond que la réunion de la veille avec les commandants de régions et de formations administratives concernait également ce point. Ces derniers ont bien intégré le fait d'associer les organisations syndicales dès lors que le travail porte sur les critères retenus pour établir les propositions.

La CFDT-FEAE et l'UNSA-Gendarmerie appellent l'attention sur les difficultés rencontrées dans le cadre des avancements des personnels défense.

Le colonel Browaëys indique avoir pris l'attache du ministère de la défense à ce sujet.

Le général Molowa ajoute que les problèmes rencontrés émanent d'une initiative locale. La question de la double carrière a été très clairement précisée avec la DRH du ministère de la défense. Cette dernière a transmis des directives à l'ensemble des centres ministériels de gestion.

#### **2.4 - Point sur la campagne d'avancement des ouvriers de l'État**

Le colonel Browaëys rappelle que le taux d'avancement est déterminé par le ministère de la défense lors d'une réunion avec les organisations syndicales. A l'aune de ce qui s'est passé les années précédentes, il a été décidé, pour 2016, de retenir un taux d'avancement modulé pour les ouvriers de l'État non chefs d'équipe et chefs d'équipe :

- 25 % pour l'accès aux groupes V et VI ;
- 14 % pour l'accès aux groupe VII et hors groupe ;
- 11 % pour l'accès aux hors catégories A et B.

Le BPCiv a lancé la campagne d'avancement dès le mois d'octobre auprès de la RGIF, du CGOM et des SGAMI chargés de centraliser les conditionnants pour l'ensemble des ouvriers de l'État qu'ils soient affectés en gendarmerie ou mis pour emploi auprès des SGAMI.

Les possibilités d'avancement pour les non chefs d'équipe sont les suivantes :

		SGAMI OUEST	SGAMI SUD EST	SGAMI EST	SGAMI SUD OUEST	SGAMI NORD	SGAMI SUD	RGIF	CGOM	TOTAL
HCA	HCB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORS GPE	HCB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GPE VII	HCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GPE VII	HORS GPE	4	3	3	4	-	-	2	3	<b>19</b>
GPE VI	GPE VII	2	-	2	3	-	-	2	-	<b>9</b>
GPE V	GPE VI	-	2	3	3	-	1	2	-	<b>11</b>
GPE IVN	GPE V	-	-	2	1	-	-	1	-	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>43</b>

Les possibilités d'avancement pour les chefs d'équipe sont les suivantes :

		SGAMI OUEST	SGAMI SUD EST	SGAMI EST	SGAMI SUD OUEST	SGAMI NORD	SGAMI SUD	RGIF	CGOM	TOTAL
HCA	HCB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HORS GPE	HCB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GPE VII	HCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GPE VII	HORS GPE	-	2	-	-	-	1	-	-	<b>3</b>
GPE VI	GPE VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GPE V	GPE VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GPE IVN	GPE V	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		-	<b>2</b>	-	-	-	<b>1</b>	-	-	<b>3</b>

S'agissant des nominations en qualité de chef d'équipe, le colonel Browaëys indique qu'elles s'effectuent hors taux d'avancement.

L'encadrement de 5 agents minimum constitue le critère principal d'une telle nomination. Toutefois, certaines nominations peuvent être accordées à titre dérogatoire sous réserve de présenter un dossier démontrant une implication et un engagement significatifs.

Après avoir étudié les dossiers, la DGGN a décidé d'attribuer :

- 6 volumes sur 10 dossiers reçus pour le groupe VII
- 9 volumes sur 14 dossiers reçus pour le hors groupe.

En ce qui concerne les CSAG, afin de garantir la bonne gestion des possibilités d'avancement à tous les personnels quelle que soit leur branche professionnelle, il a été demandé que les ouvriers de l'État des CSAG conditionnant à un changement de groupe soient intégrés dans l'assiette de conditionnants des régions de gendarmerie de leur ressort respectif dans la perspective de l'étude des dossiers en CAO sous la présidence des commandants de région placés en zone de défense.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remercie la DGGN pour le travail effectué et la qualité des échanges pendant cette campagne d'avancement. En revanche, il déplore l'organisation des CAO au niveau des SGAMI. Il rappelle qu'à la création des SGAMI, il y a eu un transfert d'ETP, notamment de personnels compétents dans la gestion des ouvriers de l'État. Cependant, ces agents n'ont pas en charge ce dossier.

Par ailleurs il souligne le fait qu'un malaise s'installe au moment des CAO, dans les CSAG, car les ouvriers de l'État passent des essais, ce qui n'est pas le cas pour les ouvriers de la police nationale.

Il insiste sur le fait que la population des ouvriers de l'État diminue. De ce fait, au regard des quotas, ils seront pénalisés. Selon lui, il faudrait étudier un autre critère pour ces avancements avec le ministère de la défense. Il demande donc que soit effectuée une simulation.

Enfin, il rappelle que la profession des OGSA a été supprimée et que, de ce fait, les agents ont été reclassés. Ce reclassement a engendré quelques difficultés dues au fait que les OGSA sont généralement des ouvriers de l'État appartenant à d'autres professions ouvrières.

Le colonel Browaëys répond que les règles appliquées aux ouvriers de l'État sont très favorables. La question sera toutefois étudiée.

Concernant la mise en place des CAO, l'UNSA-Gendarmerie appelle l'attention sur le fait que certains gestionnaires n'ont toujours pas l'arrêté de création pour la composition des membres de la CAO. C'est donc un peu compliqué pour la mise en place de la CAO. Or les CAO ont lieu en avril. Il est intéressant de savoir que le président de la CAO est un représentant de la gendarmerie.

La CFDT-FEAE considère que le changement de portage relatif aux CSAG a été catastrophique. En effet, certains SGAMI, qui avaient commencé leurs travaux, ont dû retravailler. Cela occasionne du retard dans la tenue des CAO.

Ensuite, il regrette qu'il n'y ait aucun volume accordé pour les avancements en hors catégorie. Il lui semble qu'il y a des lacunes dans la détermination des conditionnants.

Le colonel Browaëys répond que les directives ont été données au mois de décembre, alors même que les CAO ne s'étaient pas réunies.

En outre, il indique que la DGGN attribue des volumes après application des taux sur le nombre de conditionnants. Dans le cas où il n'y a pas de conditionnant, aucun volume n'est attribué.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne les problèmes rencontrés par les ouvriers de l'État qui partent à la retraite et demandent à recevoir un état précis de leur situation. Il souhaite une coordination entre les SGAMI et les CMG.

L'UNSA-Gendarmerie appuie ce point et précise que cela concerne les personnels civils du « stock » également.

Le ministère de la défense sera saisi à ce sujet.

## **2.5 - Point sur la convention de délégation de gestion des ouvriers de l'État**

Le colonel Browaëys indique que la signature de ce projet de délégation de gestion est soumis à la publication d'un décret de déconcentration par le ministère de la défense. Ce dernier sera voté au prochain comité technique prévu au mois d'avril puis soumis au Conseil d'État.

La signature de la convention de délégation de gestion devrait intervenir vers la fin du premier semestre.

## **2.6 – Directives relatives aux indemnité horaires pour travaux supplémentaires**

Le général Molowa indique que, pour l'année en cours, toutes les formations administratives ont reçu les mêmes directives. Le calcul a été fait de manière proratisée. Il précise que des enveloppes ont été allouées aux SGAMI pour les personnels affectés en CSAG.

Par ailleurs, il précise avoir présenté les différentes normes et contraintes réglementaires aux commandants de formation administrative lors de la réunion relative aux personnels civils organisée le 16 mars 2016. En outre, les directives données invitent à une certaine souplesse d'application pour tenir compte des heures réellement effectuées. Les supérieurs hiérarchiques peuvent se baser sur le nombre d'heures supplémentaires et les éventuelles journées de crédit non prises.

Ensuite, il indique que certaines régions de gendarmerie ont été confrontées à des difficultés de paiement des heures supplémentaires compte-tenu du fait que l'arrêté du ministère de l'intérieur relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires a été pris en 2002 la gendarmerie nationale n'étant alors pas incluse dans le périmètre. Une modification de cet arrêté a donc été lancée afin de prendre en compte l'intégration de la gendarmerie au ministère de l'intérieur en 2009.

Le SNPC-FO-Gendarmerie se dit satisfait de l'avancée de ces travaux et demande que soit établi un bilan trimestriel de la consommation des enveloppes. Il espère également que les directives ont bien été données de manière à ce que les agents puissent bénéficier de ces indemnités.

Le général Molowa répond avoir insisté auprès des commandants de formation administrative sur la juste prise en compte des heures réellement effectuées qui ne se font pas toujours à la demande expresse du chef de service mais qui découlent d'un besoin de service.

La CFDT-FEAE demande dans quels délais sera modifié l'arrêté. Elle souhaite également connaître le montant global des heures rémunérées au titre de 2015 et savoir ce qu'est devenu le reliquat de l'enveloppe.

Le général Molowa indique que les travaux sont en cours et que l'objectif est que le texte soit applicable dans les meilleurs délais.

Le major général ajoute que les crédits T2 non consommés en 2015 sont réaffectés dans le budget général de l'État.

Concernant le montant des heures rémunérées, une réponse sera apportée ultérieurement.

## 2.7 – RIFSEEP

Madame Bérénice Vignard, chargée de mission auprès du sous-directeur de la gestion des personnels, présente un point sur la mise en place du RIFSEEP.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les personnels administratifs et les ingénieurs SIC de la gendarmerie nationale se voient appliquer le RIFSEEP.

Elle donne quelques chiffres relatifs aux personnels administratifs :

- *corps des adjoints administratifs* :

49,5 % sont classés dans le groupe 1 ;

50,5 % sont dans le groupe 2.

- *corps des secrétaires administratifs* :

28,1 % sont classés dans le groupe 1 ;

30,4% sont dans le groupe 2 ;

41,5 % sont dans le groupe 3.

- *corps des attachés d'administration* :

1,5 % sont classés dans le groupe 1 ;

49,3 % sont dans le groupe 2 ;

29,9 % sont dans le groupe 3 ;

19,4 % sont dans le groupe 4.

Madame Vignard précise qu'il n'y a eu aucun impact indemnitaire suite au classement des personnels dans les différents groupes. Par ailleurs, les décisions individuelles sont actuellement notifiées aux agents. A noter que les changements de grades survenus au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ne sont pas encore pris en compte. Cela devrait se faire très prochainement.

Enfin elle indique que la circulaire de gestion relative au RIFSEEP est présentée ce jour au comité technique ministériel.



Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne le fait que les surcotations demandées par les régions ont toutes été refusées. Selon lui, les agents ne sont pas toujours classés de la même manière, citant l'exemple d'une région où un SACN travaillant en RH bénéficie de la surcotation, alors que dans une autre région un agent des mêmes corps et grade, exerçant les mêmes fonctions, n'en bénéficie pas.

Madame Vignard répond qu'il a été décidé d'harmoniser pour que tous les personnels soient traités de la même façon au sein de la gendarmerie. Certaines demandes de surcotation ont de ce fait été refusées. Les avis des gestionnaires RH ont été demandés et il s'est avéré qu'ils n'avaient pas tous la même vision des postes (ex : pour certains un poste budgétaire est considéré comme un poste technique, pour d'autres un poste en marchés publics est aussi considéré comme technique). La DGGN a donc tranché en proposant une harmonisation.

Concernant les agents dont il est question, elle demande qu'une liste lui soit transmise.

Pour compléter, le général Molowa indique que l'intention a été de trouver le meilleur équilibre possible sur l'ensemble du territoire national. Il conviendra de vérifier que les agents concernés sont positionnés sur deux postes identiques avec le même nombre de responsabilités, la même charge de travail etc.

En outre, il précise que le classement a été effectué au regard des fonctions afin d'offrir le classement le plus avantageux aux agents.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir comment évoluera la cotation des postes avec la mise en place du PPCR (fusion des grades d'adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> classe et d'adjoints administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe).

Monsieur Guérin répond que, selon lui, le travail de classement de postes n'a pas forcément vocation à être modifié. Il est précisé dans la circulaire de gestion que le groupe figure sur les fiches de poste.

Néanmoins, une réponse définitive ne peut être apportée à cette question dans la mesure où l'étude complète n'a pas encore été faite avec la DGAFP.

L'UNSA-Gendarmerie demande si toutes les décisions ont été notifiées aux agents.

Le général Molowa répond que certaines décisions sont encore en cours d'élaboration. Elles devraient être prises très prochainement.

## **2.8 – NBI**

Madame Bérénice Vignard rappelle qu'un décret interministériel de 2010 a ouvert un droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les personnels civils et un arrêté interministériel attribuait 2 000 points aux personnels civils de la gendarmerie nationale. Un arrêté ministériel doit ensuite fixer la liste détaillée des emplois ouvrant droit à la NBI.

Toutefois, aucun arrêté fixant la liste des emplois ouvrant droit à la NBI n'ayant été pris, les agents exerçant en gendarmerie ne pouvaient pas en bénéficier.

Il a donc été décidé de modifier le décret et l'arrêté interministériels, puis, de rédiger un arrêté ministériel listant les postes éligibles à la NBI.

Le projet de décret interministériel modifié fait mention de nouveaux domaines ouvrant droit à la NBI (ex : immobilier, financier...).

Le projet d'arrêté interministériel modifié précise le découpage des 2 000 points en tenant compte des nouveaux domaines ouvrant droit à la NBI prévus dans le projet de décret.

Enfin, il a été rédigé un projet d'arrêté listant les emplois ouvrant droit à la NBI : 165 emplois sont concernés dont 71 emplois de catégorie A, 88 de catégorie B et 6 de catégorie C. Ces postes ont été ciblés en fonction des responsabilités.

Le projet de saisine du pré-guichet unique est prêt et sera transmis après les éventuelles suggestions des organisations syndicales.

Le SNPC-FO-Gendarmerie indique sa satisfaction que soient privilégiés les agents ayant des responsabilités. Il espère que le quota augmentera dans un proche avenir, notamment au regard des 5 070 personnels civils amenés à exercer en gendarmerie en 2019. L'annonce des points de NBI sera une motivation pour le personnel civil.

La CFDT-FEAE remercie l'administration pour l'effort fait pour la NBI. Néanmoins, elle regrette le fait que les chefs de cuisine des écoles de gendarmerie ne soient pas bénéficiaires de la NBI alors que leurs homologues dans les régions y ont droit.

L'UNSA-Gendarmerie indique que, concernant l'emploi à caractère technique et scientifique du COMSOPGN, le service de traitement et d'information de la gendarmerie n'y apparaît pas. Actuellement, le personnel qui y travaille est un personnel défense avec une NBI défense. En cas de remplacement de cet agent par un personnel du ministère de l'intérieur, il demande de quelle manière se fera le transfert de la NBI.

Madame Vignard répond que le projet transmis dans le cadre de ce CT-GN cible les personnels n'ayant pas actuellement la NBI. Certaines transformations de postes prévues en 2016 ont également été prises en compte afin de ne pas être à court de points. Ce type de postes seront pris en compte dans le cadre de l'évolution de la cartographie des postes ouverts à la NBI (maquette).

Le SNAPATSI-SAPACMI souligne le fait qu'une NBI n'est pas prévue, au COMSOPGN, pour le poste de chef de bureau responsable des changements de résidence et des frais de déplacements ouvert à une catégorie B et non pourvu pour l'heure. Compte-tenu des responsabilités et des effectifs de ce bureau, il lui semble indispensable que le titulaire du poste puisse en bénéficier à l'image de ce qui a été fait pour des postes similaires dans deux régions de gendarmerie.

Madame Vignard répond que ce poste, tenu initialement par un militaire, n'a pas encore été pourvu. Dans la mesure où un personnel civil serait recruté d'ici peu sur ce poste, la maquette sera certainement revue.

Le Général Molowa ajoute que la remarque est prise en compte. Si le poste évoqué justifie pleinement l'obtention de NBI, il sera intégré dans la maquette à venir qui tient compte de l'évolution à 5 070 personnels civils.

Il demande aux représentants du personnel présents à ce CT-GN leur accord pour lancer le projet tel qu'il est, de manière à aboutir au versement de la NBI dès cette année.

Les organisations syndicales n'y voient pas d'inconvénient.

## 2.9 – Présentation de la future organisation des services sociaux « défense » au profit de la gendarmerie

Le général Thierry Sassard, sous-directeur de l'accompagnement du personnel, indique que la réforme est initiée par la sous-direction de l'action sociale du ministère de la défense. Il livre ses réflexions précisant qu'elles n'engagent pas cette sous-direction.

Cette réforme, dont les travaux préparatoires ont été initiés en 2015, vise à simplifier et à rationaliser l'organisation territoriale du réseau de l'action sociale du ministère de la défense.

Les objectifs prioritaires visent à la suppression des niveaux administratifs intermédiaires entre le pôle ministériel d'action sociale qui deviendra le centre territorial d'action sociale (CTAS) et les échelons sociaux de proximité qui deviendront les antennes sociales.

Ces changements permettront une meilleure lisibilité du dispositif et une simplification des procédures de délivrance des prestations tout en renforçant la proximité avec le ressortissant.

La remontée du traitement des dossiers et la délivrance des prestations devraient se faire au niveau de ces futurs centres territoriaux d'action sociale.

Cette réforme a été présentée devant le conseil central d'action sociale de la défense, en novembre 2015, avec le *leitmotiv* suivant : « pas de réduction d'effectifs ».

La gendarmerie, organisée de manière autonome, n'intégrera le dispositif qu'à compter de 2018, ce qui coïncidera avec le mandat électif des membres des comités sociaux et du conseil central de l'action sociale de la défense. Cette réforme risque d'engendrer la disparition de la spécificité du réseau propre à la gendarmerie avec tout de même une garantie relative au maintien du maillage départemental. Dans les discussions, la gendarmerie a avancé que sa référence en termes de correspondant social est le département, un département correspondant à une ou plusieurs antennes sociales. Le système est déjà effectif dans les DOM où les assistants sociaux de gendarmerie soutiennent les retraités et les militaires isolés.

Par ailleurs, il y aura une mutualisation des directions locales d'action sociale gendarmerie avec les pôles ministériels d'action sociale de la défense, ce qui risque de distendre le lien fonctionnel entre les conseillers techniques de direction et les commandants de zone de gendarmerie, actuellement dépositaires de l'action sociale, au profit des futurs chefs de CTAS auxquels seront organiquement rattachés les conseillers techniques de direction. Pour compenser cet inconvénient, un cadre de direction ou son adjoint sera désigné comme référent du commandant de région zonale. Des conventions seront alors signées avec le chef de ce CTAS pour définir les modalités de mise en œuvre.

Dans cette logique de mutualisation, la gendarmerie est confrontée, dans plusieurs directions locales d'action sociale, à des départs de conseillers techniques de direction avec un risque de non remplacement jusqu'à la mise en œuvre effective de la nouvelle organisation au regard de difficultés de recrutement. En lien avec la sous-direction de l'action sociale de la défense, deux expérimentations sont proposées, l'une à Metz et l'autre à Bordeaux pour valider cette nouvelle organisation.

Il faut noter que les conseillers techniques de direction, informés de cette réorganisation et qui postulent pour les pôles ministériels d'action sociale, y sont favorables du fait du transfert des charges administratives et des nouvelles perspectives de carrière offertes.

Par ailleurs, le 26 mai prochain à Issy-les-Moulineaux seront rassemblés les travailleurs sociaux de la gendarmerie dans leur globalité. Le sous-directeur de l'action sociale de la défense sera convié à cette réunion afin qu'il puisse avoir un échange avec l'ensemble de la chaîne sociale des acteurs sociaux de la gendarmerie.

Pour conclure, il indique que des textes relatifs aux instances de concertation en matière d'action sociale seront élaborés. La gendarmerie sera très vigilante afin de préserver ce maillage social et la proximité de chacun des ressortissants, actifs ou non.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande le nombre de centres territoriaux retenus et souhaite avoir des renseignements sur l'avenir des agents exerçants aux sein de ces centres.

Le général Sassard répond que les centres territoriaux se recentrent sur les 7 pôles ministériels d'action sociale. Il précise que les acteurs sociaux auront des informations précises lors de la réunion du 26 mai. Les conséquences de la réforme ne peuvent pas être anticipées et être mesurées à ce jour.

L'UNSA-Gendarmerie appelle l'attention sur le risque de délocalisation et demande à la DGGN de ne pas oublier les agents concernés dans le cadre des transformations de postes. Il est important qu'une bonne communication soit mise en place pour permettre à ces agents de postuler et ainsi éviter d'être délocalisés.

Le général Molowa rappelle la réflexion sur la mise en ligne sur l'intranet gendarmerie des postes vacants des personnels civils. Cela contribuera aussi à la communication et à la fluidité au sein de l'institution. Pour l'heure, l'expérimentation initiée sur les postes vacants des sous-officiers est poursuivie et un travail est effectué sur un portage identique s'agissant des postes des civils.

### **Questions diverses**

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande un point sur le retard des dossiers du SGAMI Ouest. Il rappelle que certains dossiers ne sont toujours pas mis à jour, notamment des reclassements datant de 2013.

Madame Françoise Roudaut répond que, concernant les reclassements, une action importante a été menée courant février entre le bureau des personnels administratifs (BPA) et le SGAMI. La prise en compte sur la paie sera effective à compter du mois d'avril. Elle demande au SNPC-FO-Gendarmerie de lui faire remonter le nom des agents pour lesquels la régularisation n'a pas été faite.

Le SNPC-FO-Gendarmerie indique que les représentants syndicaux de la région de gendarmerie Rhône-Alpes rencontrent des difficultés au CHSCT. En effet, certaines questions posées par ces derniers ne sont pas retenues pour être abordées en CHSCT. Il lui semble important que les cas de RPS soient examinés lors de ces réunions.

Le colonel Serge Javon, chef de l'appui opérationnel de la région de gendarmerie de Rhône-Alpes, répond qu'il y a une forte demande de la part des délégués pour évoquer, en CHSCT, des situations individuelles. La région est encline à traiter des problématiques d'ordre général. En revanche, elle organise des réunions restreintes avec les organisations syndicales pour permettre de débloquent certaines situations. Il souligne l'excellent travail fait par le COPIL.

Il propose aux syndicats de les recevoir pour lever les incompréhensions qui ont pu s'installer.

Le SNPC-FO-Gendarmerie évoque la situation des agents de catégorie C du « stock » du Nord-Pas-de-Calais. Certains, promus catégorie B après l'intégration de la gendarmerie au ministère de l'intérieur en 2009, ont été placés sous le régime indemnitaire du ministère de la défense. Avec la mise en

place de l'IFSE, le SGAMI s'est rendu compte de l'erreur et réclame aux agents concernés un trop perçu évalué entre 5 000 et 7 000 euros.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande l'effacement de cette dette dans la mesure où l'erreur n'est pas du fait des agents.

Madame Roudaut indique que la DRFIP sera saisie à ce sujet.

Par ailleurs, le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle que les ouvriers de l'État, membres de jury lors des commissions d'essais peuvent bénéficier d'une prime.

Il souhaite également avoir des informations relatives à :

- l'indemnisation des formateurs internes ;
- la réorganisation SST à compter de 2018, visiblement à l'essai très prochainement en Normandie.

Concernant les formateurs internes, une réponse sera apportée ultérieurement à l'ensemble des membres du CT-GN.

S'agissant de la seconde question, le général Molowa indique qu'il n'est pas question d'une réorganisation spécifique SST pilotée par la DGGN.

La CFDT-FEAE souligne les difficultés rencontrées au niveau des CSAG pour déterminer la répartition des rôles de chaque intervenant dans la gestion. Elle demande où en est le protocole de gestion initialement prévu.

En outre, elle indique qu'il a été notifié à des agents que leurs postes sont transformés en postes militaires. Elle souhaite savoir si ces agents sont éligibles à la PRS.

Le général Molowa répond qu'une convention doit être passée, localement, entre le commandant de région et le SGAMI dès lors que les personnels des CSAG sont placés pour emploi auprès des SGAMI. Ce sujet a été relancé dans le cadre du comité de pilotage des SGAMI et un travail est en cours notamment pour diffuser des directives nationales.

En ce qui concerne les agents dont les postes sont transformés, il répond négativement dans la mesure où il ne s'agit pas d'une restructuration.

L'UNSA-Gendarmerie constate que, dans certaines régions, la gendarmerie ne siège plus en CAPR (commission d'avancement préfecture).

Monsieur Guérin répond qu'il n'y a pas une obligation juridique de présence. En revanche, il est important qu'un travail de concertation préalable soit effectué avec la gendarmerie. Cette consigne est rappelée régulièrement afin que tous les périmètres soient associés à toutes les étapes de la CAP.

Le général Molowa ajoute que cette directive est mentionnée dans la charte de délégation de gestion SGAMI où il est indiqué que le président de la CAP doit veiller à la juste représentation de chaque périmètre.

L'UNSA-Gendarmerie fait remarquer que la « créativité » mentionnée dans la nouvelle fiche technique des entretiens professionnels ne figure pas dans le dictionnaire des compétences.

Par ailleurs, il souligne l'implication des personnels de la SDGP et les remercie pour la mise en place de l'Actu RH.

Enfin, le président remercie les membres du CT-GN et lève la séance à 13h23.

Le président,	Le secrétaire de séance,
Général de corps d'armée, Richard LIZUREY	Général de brigade, Eric-Pierre MOLOWA
Le secrétaire-adjoint,	
IPST Alain Mesnier	