

<p>Direction Générale de la Gendarmerie Nationale</p> <p>DPMGN</p> <p>SDGP</p> <p>Bureau du personnel civil</p>	<p>PROCES-VERBAL DE REUNION</p>	<p><u>N°69201</u> <u>GEND/DPMGN/SDGP</u></p>
---	--	--

Date de la réunion : mercredi 19 juin 2019.

Participants :

1 - Membres représentant l'administration :

- Général d'armée Richard LIZUREY, directeur général de la gendarmerie nationale ;
- Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ, major général de la DGGN ;
- Général de division Armando de OLIVEIRA, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- 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 ;

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

En tant que représentants SNPC-FO Gendarmerie

- Monsieur Laurent CAUQUIL ;
- Monsieur Eddy CAMUZEUX ;
- Madame Marie-Thérèse CACCAMO ;
- Madame Anne PAQUEREAU ;
- Monsieur Sylvain CAPRON, *représentant monsieur Dominique LACOSTE, titulaire ;*
- Monsieur Yannick DUBOURDEAU, *représentant monsieur Damien SANCHEZ, titulaire.*

En tant que représentant CFDT-Gendarmerie

- Monsieur Christophe BADOLLE.

En tant que représentante UATS-UNSA-Gendarmerie

- Madame Yolande METZGER.

En tant que représentant SNAPATSI

- Monsieur Médéric MARTEAU.

3 - Étaient présents en tant que membres suppléants invités :

En tant que suppléante SNPC-FO Gendarmerie

- Madame Bénédicte BOUTEL.

En tant que suppléante CFDT-Gendarmerie

- Madame Karine WOLCK.

En tant que suppléant UATS-UNSA-Gendarmerie

- Monsieur Dawi MARIO-LIBOUBAN.

En tant que suppléant SNAPATSI

- Monsieur Christophe ANDRODIAS.

4 - Participaient à cette réunion en tant que rapporteurs :

- Général de corps d'armée Thibault MORTEROL, commandant le commandement des écoles de la gendarmerie nationale à Rochefort (17) ;
- Général de brigade Christophe BOYER, commandant l'école des officiers de la gendarmerie nationale à Melun (77) ;
- Colonel Philippe CORREOSO, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel à la DGGN ;
- Monsieur Charles CLEMENTE-LEMASSON, chef du bureau de la réglementation et de la fonction militaire à la DGGN ;
- 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 :

- Monsieur Antoine GOBELET, directeur de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières du ministère de l'intérieur
- Général de brigade Arnaud BROWAEYS, adjoint au directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Colonel Vincent LAMBALLE, adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Jean-Marc MICHELET, chargé de mission à la direction des soutiens et des finances ;
- Colonel Erwan HENAULT, officier adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Alain PIDOUX, commandant la région de gendarmerie de Bretagne ;
- Lieutenant-colonel Sébastien COIRIER, chef de la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Pierre-Olivier BENECH, chargé de mission auprès du DRH du ministère de l'intérieur ;
- Lieutenant-colonel Wilfrid LEGER, chef du BRH, représentant le général de corps d'armée Lucas LAMBERT, commandant la gendarmerie d'outre-mer ;
- Chef d'escadron Vincent SAUTIERE, adjoint à la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Madame Mélanie LELARGE, cheffe du bureau des ressources humaines de l'école des officiers de la gendarmerie nationale à Melun ;
- Madame Françoise ROUDAUT, adjointe au chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Lieutenant Magali ORUEZABAL, adjointe au chef de la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil à 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 d'armée Richard Lizurey, directeur général de la gendarmerie nationale, salue l'ensemble des participants et ouvre la séance à 9 heures 20. Il propose de procéder aux formalités d'ouverture de la réunion et laisse la parole au général Courtet, secrétaire de séance.

Le général de brigade Olivier Courtet, SDGP, communique la liste des membres présents (9) et confirme que le quorum est atteint.

Le DGGN remercie les participants à ce CT-GN pour leur présence ainsi que pour le travail effectué dans le cadre du dialogue social. Le DGGN regrette de ne pas avoir pu présider les précédents CT-GN, contraint par des obligations.

Il salue la présence de messieurs Stanislas BOURRON, DRH du ministère de l'intérieur, et d'Antoine GOBELET,

directeur de l'évaluation, de la performance et des affaires financières (DEPAFI), chargé de présenter certaines évolutions en cours au sein du ministère de l'intérieur.

Le DGGN souhaite marquer le travail effectué et engage toutes et tous, y compris du côté de l'administration, à poursuivre le dialogue franc et constant. Il n'y a que comme ça que les choses peuvent évoluer, et il y a encore des choses sur lesquelles il y a encore certaines marges de progression. L'état d'esprit de la direction générale est de poursuivre le travail fait avec les représentants du personnel afin de pouvoir offrir aux agents, de tout grade et de tout statut, une qualité de vie au travail, que le DGGN précise considérer comme la priorité absolue. La qualité de vie au travail c'est à la fois un environnement de travail, mais aussi une visibilité sur les choses, un échange avec les chefs.

Le DGGN profite de la présence des différents représentants des échelons territoriaux pour rappeler l'importance que les agents sachent quel est leur poste, qu'ils aient une fiche de poste bien définie et qu'il y ait un dialogue social continu entre les agents et leurs chefs.

Le DGGN admet qu'il reste des choses, ici ou là, sur lesquelles il faut encore travailler mais insiste sur le fait que la direction générale est totalement et résolument engagée dans cette volonté de travailler ensemble.

Le DGGN propose de poursuivre l'ordre du jour par la désignation d'un secrétaire-adjoint de séance.

Monsieur Yannick Dubourdeau, du SNPC-FO-Gendarmerie, est désigné secrétaire-adjoint de séance.

Le SDGP, secrétaire de séance, énumère les points inscrits à l'ordre du jour.

1 - Points soumis à avis :

- 1.1.** Approbation du procès-verbal du CT-GN du 26 mars 2019 ;
- 1.2.** Réorganisation du bureau sécurité et santé au travail de la SDAP/DPMGN ;
- 1.3.** Réorganisation du commandement des écoles de la gendarmerie nationale ;
- 1.4.** Réorganisation de l'école des officiers de la gendarmerie nationale ;
- 1.5.** Intervention du DEPAFI sur la création du SAILMI - modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la direction générale de la gendarmerie nationale ;
- 1.6.** Modification du règlement intérieur « temps de travail » du COMGEND Guyane.

2 - Points soumis pour information :

Néant

3 - Points inscrits par les organisations syndicales :

A la demande d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel :

- 3.1.** Quelles ont été les mesures prises en termes d'action sociale au profit des personnels civils de la gendarmerie depuis le CTGN du 26 mars 2019 par la direction de l'action sociale du ministère de l'Intérieur ?
- 3.2.** Bilan du télétravail et du travail sur site distant en gendarmerie. ;
- 3.3.** Point sur le projet de création d'un service ministériel des achats dans le cadre plus global de restructurations actuellement en discussion au niveau interministériel. Quel devenir pour les agents de catégorie C actuellement en poste sur une mission de rédacteur marchés dans le contexte d'un repyramidage du métier d'acheteur en catégorie B ?
- 3.4.** Quelles sont les actions menées par la SDGP, dans le cadre des entretiens professionnels, au niveau de la formation des supérieurs hiérarchiques directs ?
- 3.5.** Dans le cadre de la création de la trésorerie militaire pour l'activité des forces de la gendarmerie (TMAFG) au 1er juillet 2019, les personnels civils impactés par cette nouvelle organisation seront-ils tous reclassés selon leurs souhaits ?
- 3.6.** Les membres des forces de l'ordre ont subi des violences exceptionnelles ayant entraîné de nombreuses blessures au cours des manifestations dites "gilets jaunes".

Monsieur Renaud MUSELIER, Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, a pris l'initiative d'ouvrir une cagnotte ayant vocation à récolter des dons que nos concitoyens souhaitaient faire au bénéfice des personnels blessés.

Les bénéficiaires de la cagnotte sont les personnels civils et militaires du ministère de l'intérieur blessés à l'occasion des opérations de maintien de l'ordre.

Pourriez-vous nous faire un point de situation :

- Combien de personnels de gendarmerie blessés ?
- Y a-t-il eu des personnels civils blessés ? Si oui, sont-ils éligibles à ce dispositif ?
- Quelle est la marche à suivre pour l'obtention de ce secours ?

Les différentes réponses aux questions posées par les organisations syndicales ont été amenées et discutées lors les réunions bilatérales préparatoires au CT-GN, et seront annexées au présent procès-verbal.

Le DGGN propose aux organisations syndicales d'exposer leurs déclarations liminaires.

Le SNPC-FO-Gendarmerie et la CFDT-Gendarmerie font lecture de leurs déclarations liminaires. Elles sont annexées au présent procès-verbal.

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

En réponse à ces déclarations liminaires, le DGGN précise qu'il y a des enjeux dans toutes les réformes. L'enjeu principal est celui d'améliorer la qualité du service au global avec un principe, qui a été acté, celui de « non régression », non régression dans la délivrance du service : l'enjeu est d'offrir la qualité du service, au minimum équivalente à celle d'aujourd'hui, avec des coûts moindres. C'est bien l'enjeu de la création du SAILMI. Concernant la DNum, sujet qui n'est pas à l'ordre du jour de ce CT, mais l'évolution répond au même principe de non régression.

Le DGGN en profite pour remercier officiellement l'ensemble des agents du SAELSI pour l'excellent travail effectué. Ces personnels ont pris à cœur une tâche qui n'était pas facile, de regrouper deux structures différentes, et ont construit puis animé, et fait vivre un système qui aujourd'hui fonctionne. L'idée est de s'appuyer sur cette compétence et cette efficacité pour ensuite élargir le spectre, et cela pour délivrer un service de qualité au moins équivalente et moins cher.

Le DGGN laisse les différents rapporteurs intervenir dans leur domaine de compétence afin d'apporter tous les éclairages sur les réformes en cours.

Il tient à souligner la nécessité du travail en équipe. C'est l'esprit qui anime l'ensemble des équipes de la direction générale et du ministère. L'objectif d'aujourd'hui, et l'objectif de la direction générale demain sera de poursuivre dans cet état d'esprit.

Le DGGN donne la parole au SDGP qui propose d'aborder le premier point inscrit à l'ordre du jour.

I. POINTS SOUMIS A AVIS

1.1) - Approbation du procès-verbal du CT-GN du 26 mars 2019.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le SDGP soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 26 mars 2019.

Approbation du PV du 26 mars 2019	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Le procès-verbal du CT-GN du 26 mars 2109 recueille un avis favorable unanime.

1.2) - Réorganisation du BSST (bureau santé et sécurité au travail) de la SDAP/DPMGN.

Le colonel Philippe Corrêoso, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel, présente les éléments relatifs à la réorganisation du Bureau de la santé sécurité au travail de la sous-direction de l'accompagnement du personnel.

Ce projet de réorganisation vise à créer une « section qualité de vie au travail » au sein de ce bureau. Elle sera chargée de concevoir, de mettre en œuvre, de promouvoir la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de la gendarmerie, et d'en assurer sa déclinaison au niveau régional.

Le travail de cette section est la clef de voûte du plan de prévention des « Risques Psycho-Sociaux » (RPS), qui comprend notamment la formation, l'animation et le pilotage des commissions locales de prévention.

Il s'agit également de renommer la « section maîtrise des risques » en « section maîtrise des risques professionnels ».

Actuellement, le Bureau de la santé et de la sécurité au travail (BSST) est composé de deux sections :

- Section maîtrise des risques ;
- Section psychologie soutien intervention.

Après réorganisation, le BSST sera composé de trois sections :

- Section maîtrise des risques professionnels ;
- Section psychologie soutien intervention ;
- Section qualité de vie au travail.

Réalisée sous plafond des effectifs du bureau, cette réorganisation implique en organisation, sur les postes des personnels civils, les éléments suivants :

- Le repyramidage des postes de N3A et N2A de la « section maîtrise des risques professionnels » en deux postes N1T ;
- La transformation du poste N1A en N1T ;
- Le transfert, en organisation, du poste N2T de la « section maîtrise des risques professionnels » vers « la section qualité de vie au travail » nouvellement créée et repyramidé en N1T.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir qui sera le chef de section de cette nouvelle structure.

Le colonel Corrêoso précise que cette section sera commandée par un capitaine OCTA.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande confirmation qu'un ingénieur sera commandé par un capitaine.

Le colonel Corrêoso confirme et précise que cette situation, d'un capitaine qui commande un catégorie A, existe déjà dans des unités de la gendarmerie, et l'inverse existe aussi. Il s'agit au niveau du gestionnaire de veiller à ce qu'il n'y ait pas un gap entre, notamment, l'ancienneté et le niveau d'échelon de l'ingénieur et du capitaine qui seront en poste.

Le SDGP indique que la situation inverse existe au sein du même bureau, dans « la section maîtrise des risques professionnels » où il y a des OCTA et des ingénieurs, et c'est l'ingénieur qui commande. En gestion, l'application de la note express sur la « souplesse de gestion » permet, en concertation, de veiller à ce que les compétences soient prises en compte pour déterminer qui commandera la section, ou du moins positionner correctement les militaires ou les personnels civils.

Le colonel Corrêoso précise que le capitaine OCTA est en place depuis 4 ans, présentant les compétences requises au bon fonctionnement de la section.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que le capitaine en question était le chef de la « section psychologie soutien intervention ».

Le colonel Corréoso précise que cette nouvelle section « qualité de vie au travail » n'apparaissait pas en organisation mais dans les faits elle fonctionnait comme telle, composée de 3 personnels : le capitaine en question, un lieutenant et un personnel civil, sous les ordres du capitaine. Il précise qu'il ne faut pas confondre les psychologues du travail, de cette section, avec la section « psychologie soutien intervention » dirigée par le Commandant Barré, et composée de psychologues cliniciens.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur le fait que dans l'organigramme « avant réorganisation » le capitaine en question est dans les 4 OCTA et était chef de la section soutien psy. Le chef de la section « maîtrise des risques » était, en organisation, un N1A. Le capitaine en question ne pouvait donc pas être en position de chef de section.

Le colonel Corréoso reconnaît qu'en organisation c'est ce qui apparaît, mais en gestion il y avait deux sections différenciées.

Le SDGP intervient pour préciser que si on crée une structure sous plafond des effectifs, c'est qu'elle n'était pas reconnue en organisation. Néanmoins en gestion, la structure avait été mise en place. Le sujet de la présentation d'aujourd'hui est d'acter « en organisation » ce qui existe déjà « en gestion ».

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir s'il y a un impact sur l'attribution des points NBI.

Le colonel Corréoso répond par la négative.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le SDGP soumet au vote des membres du CT-GN la réorganisation du BSST (bureau santé et sécurité au travail) de la SDAP/DPMGN.

Réorganisation du BSST (bureau santé et sécurité au travail)	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

La réorganisation du BSST de la SDAP/DPMGN recueille un avis favorable unanime.

1.3) - Réorganisation de l'état-major du commandement des écoles de la gendarmerie.

Le général de corps d'armée Thibault Morterol, commandant le commandement des écoles de la gendarmerie nationale, expose les points relatifs à la réorganisation de l'état-major du CEGN finissant ainsi le cycle de réorganisations des écoles.

Deux points restaient à traiter :

- l'EOGN, qu'il convenait de mettre en cohérence avec les conclusions du GT « ambitions EOGN » qui s'est tenu courant 2018 ;
- l'état-major du CEGN, qui attendait la finalisation de la réorganisation des écoles pour prendre à son tour le chemin du réajustement de l'état major.

La vocation première de cette réorganisation est de prendre un « format divisionnaire » à peu près identique à celui qu'il y a dans les régions de gendarmerie. Cela concerne les soutiens, qui sont ré-articulés sur un modèle voisin de celui des écoles, ce qui facilite la compréhension des choses et les échanges entre les services. Il était, en outre, nécessaire, à ce stade, de mettre en cohérence les attributions de deux gros bureaux d'emploi : le Bureau de

la Qualité de la Formation et de l'Enseignement Numérique (BQFEN) et le Bureau Opérations-Emploi (BOE). Le BQFEN est créé depuis 5 ou 6 ans et a atteint son objectif en termes de montée en puissance. Désormais les attributions entre ces deux bureaux deviennent par moment redondantes.

Il est apparu nécessaire de ré-articuler les attributions de chacune, et d'en profiter pour créer un Bureau du Pilotage et de la Cohérence Opérationnelle (BPCO), à l'identique des régions, qui agrège une partie des attributions de ces bureaux.

L'EM du CEGN se présentera désormais avec :

- Un cabinet communication (CabCom) ;
- Un BPCO qui regroupe :
 - une section de l'organisation et des capacités (SOC) ;
 - une section du pilotage de l'évaluation et du contrôle (SPEC).
- Un état-major comprenant :
 - une section commandement ;
 - une division de l'appui aux formations (DAF) constituée de:
 - une section santé et sécurité au travail (SSST)
 - un bureau de la gestion du personnel (BGP) ;
 - un bureau de l'accompagnement du personnel (BAP) ;
 - un bureau budget administration (BBA) ;
 - un bureau des soutiens opérationnels (BSO).

L'agrégation de trois bureaux emploi forme :

- une division des compétences (DC), avec 3 bureaux :
 - un bureau des plans et ressources (BPR) ;
 - un bureau des formations (BFORM) ;
 - un bureau méthodes et ingénierie (BMI).

Au sein de ces différentes structures, la parité civils/militaires, en termes de « chefs » de bureaux ou de sections, est parfaitement respectée.

Cette réorganisation s'est faite sous plafond des effectifs. Un léger ajustement Poleff a été nécessaire, mais avec les départs, au final, les effectifs restent les mêmes.

La mise en œuvre est prévue d'être réalisée au 1^{er} octobre 2019.

Un CHSCT, visant à présenter les incidences de cette réorganisation sur les conditions de travail, s'est tenu dernièrement, et n'a pas donné lieu à des observations particulières dans la mise en œuvre de ce projet.

Cela génère un certain nombre des déménagements « physiques », au sein de l'E-M, qui ont été discutés et qui, a priori, n'ont pas soulevé de difficulté de la part des personnels.

A priori, il n'y a donc pas d'obstacle à la mise en œuvre de ce projet en l'état.

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à remercier le général Morterol pour le dialogue social, et pour le respect de cet équilibre chefs de sections militaires/civils. Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne la qualité du travail accompli, y compris à l'EOGN, et indique avoir particulièrement apprécié ces moments.

La CFDT-Gendarmerie se joint également à SNPC-FO-Gendarmerie pour souligner la qualité des échanges. Elle émet toutefois un regret quant à la baisse d'un ETP constatée au sein de la « section SST » malgré les enjeux importants et la volonté de professionnaliser les services. La CFDT-Gendarmerie se réjouit, par contre, de la création d'une cellule SGAPA : la mise en place des cellules SGAPA dans toutes les écoles et à l'EOGN était l'objet d'un combat de la CFDT. Cela répond à un réel besoin en local d'avoir des professionnels de la gestion des personnels. La CFDT Gendarmerie espère que ces cellules se développeront un peu partout.

Le général Morterol confirme qu'il aurait souhaité rester à 3 ETP au niveau de la section SST mais la contrainte de réorganiser l'EM sous plafond des effectifs justifie la baisse, espérée temporaire, de l'effectif de la section. L'idée est aussi de travailler en étroite synergie avec les « sections SST » de toutes les écoles.

Concernant les SGAPA, la mission de SGAPA évolue, et il est nécessaire d'acter les nouvelles attributions notamment en termes de contrôle interne. L'ambition est de faire reconnaître cette section dans chacune des écoles notamment dans les BRH d'école qui ont une forte activité dans ce domaine de création des dossiers avec le flux constant d'élèves. C'est un projet de court, moyen et long termes.

La CFDT-Gendarmerie répète avoir dénoncé ce besoin lors des travaux de réorganisation des écoles, et réitère son souhait de voir se développer ces « sections SGAPA » à court terme.

Le MG souligne que le sujet des SGAPA va au-delà des écoles. La création d'Aghor@ et Aghor@-solde a fait réaliser que la fiabilité des données, et sa qualité, est vitale, et les SGAPA ne sont pas forcément calibrées comme cela devrait être le cas. Le centre de gravité a bougé, et une attention particulière doit être portée sur cette mission.

Aucune autre observation n'étant formulée, le SDGP soumet au vote la réorganisation du commandement des écoles de la gendarmerie.

Réorganisation du commandement des écoles de la gendarmerie	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Cette réorganisation est approuvée à l'unanimité.

1.4) - Réorganisation de l'EOGN.

Le général de brigade Christophe Boyer, commandant l'école des officiers de la gendarmerie nationale présente les éléments relatifs à la réorganisation de l'EOGN.

Cette opération vient achever la première phase de mise en œuvre de réorganisation au sein de l'EOGN qui a débuté l'année dernière avec la réorganisation de l'état-major en division de l'appui à la formation. Tout cela s'inscrit dans les axes retenus par le groupe de travail « Ambition EOGN », à savoir :

- développer une véritable filière d'ingénierie de formation ;
- déployer une politique partenariale et internationale ambitieuse et durable ;
- valoriser et faire reconnaître les formations qualifiantes ;
- développer la recherche et l'innovation.

Actuellement, l'EOGN est structurée en :

- un commandant et son second ;
- un cabinet communication ;
- un contrôle de gestion ;
- un bureau partenariat ;
- le musée de la gendarmerie nationale ;
- un cercle mixte ;
- une division de l'appui à la formation ;
- une direction de l'enseignement constituée :
 - d'un secrétariat ;
 - d'un département MBA ;
 - d'un département pilotage et conception de la formation ;
 - d'une division de l'ingénierie de la formation comprenant 11 départements spécialisés ;
 - d'un département planification programmation moyens ;
 - d'une division de la formation initiale, comprenant 3 groupements et la classe préparatoire intégrée ;
 - le centre d'enseignement supérieur de la gendarmerie ;
 - le centre de recherches de l'EOGN.

Après réorganisation, un certain nombre des structures énumérées plus haut ne changeront pas : CabCom, contrôle de gestion, bureau partenariat, musée, cercle mixte et division de l'appui à la formation.

Les modifications portent sur la direction de l'enseignement, qui prendra l'appellation de « Direction des Enseignements » constituée :

- d'une division des compétences et de l'ingénierie pédagogique rassemblant 7 départements ;
- d'une division de la formation initiale ;
- du centre de formation des dirigeants, ex-CESG, à 3 départements :
 - département MBA spécialisé ;
 - département encadrement supérieur ;
 - département dirigeants haut encadrement ;
 - cellule formation auditeurs et stagiaires.
- d'un département des partenariats (ex-bureau des partenariats) à 2 sections :
 - section lien nation défense sécurité ;
 - section suivi des financements et de la réglementation.

Le CREOGN sera détaché de la direction de l'enseignement pour être rattaché directement auprès du directeur de l'école et structuré en 3 départements :

- département stratégie-recherche ;
- département prospective et publications ;
- département documentation.

Les impacts sur les postes de personnels civils :

Cette réorganisation est réalisée sous plafond des effectifs.

Sur le plan de responsabilités, 19 postes de « chefs » ont été identifiés : les 16 postes existant actuellement et un gain de 3 postes :

- 1 N1A, chef de la section suivi financements et réglementation ;
- 1 N12, chef de la section programmation (département méthodes et programmes) ;
- 1N2A, chef de la section gestion (département méthodes et programmes).

Après réorganisation, la répartition, par catégories, sera la suivante :

- 6 catégorie « A », (1 chef de centre-3 chefs de bureau-1 chef de département-1 chef de section) ;
- 9 catégorie « B », (1 contrôleur de gestion- 1 chef de département-7 chefs de section) ;
- 4 catégorie « C », (chefs de section).

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à remercier le général Boyer pour la qualité du dialogue social. Il souhaite toutefois faire remarquer que quelques changements de sémantique ont été apportés sur la maquette arrêtée lors de la réunion de dialogue social avec l'EOGN le 9 mars (les « divisions » sont devenues « départements » et les « départements » sont devenus « sections »), ainsi que quelques modifications dans la répartition des effectifs (laissés au 3ème groupement). Il regrette de ne pas en avoir été informé avant d'avoir la maquette finale du CT-GN.

Le général Boyer justifie que ce « glissement » de la « division » vers le « département » est lié à l'effectif de la structure. A l'heure actuelle, une section est encore manquante pour que la Division du partenariat prenne son appellation définitive. Il s'engage à ce qu'aucun changement n'intervienne dans les responsabilités exercées par les agents au sein de ce département.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise qu'il y a une section qui sera commandée par un N1A : lorsque ce sera un département, ce poste sera largement éligible à la NBI. Le sujet porte sur le fléchage des postes NBI pour les mois et années à venir.

La CFDT-Gendarmerie s'interroge sur l'absence de personnel dans certaines cellules, notamment la cellule formation, au vu de l'organigramme.

Le général Boyer indique que ces cellules « formation » sont armées par les élèves. Il s'agit « d'enveloppes » en organisation, pour y placer les élèves qui suivent les formations.

Le SNAPATSI, pour faire suite à la confirmation par le SDGP, la veille du CT, que les demandes d'attribution des points NBI des postes de « chefs » ont été transmises, souhaite préciser qu'un œil attentif sera porté sur la réalisation concrète de l'attribution de ces points.

Le SDGP apporte une correction aux propos et précise que ce ne sont pas les demandes d'attribution qui ont été transmises mais qu'il s'agit de la poursuite du travail fait en 2018 pour la NBI globale, que l'on continue par l'identification de la cartographie des postes du CEGN et de l'EOGN éligibles à la NBI. C'est la demande d'abondement correspondant qui a été envoyée dans le circuit de validation du guichet unique du ministère de l'intérieur (GUMI) et du guichet unique (GU).

Le SNPC-FO-Gendarmerie suggère que les points de NBI GN attribués au SAELSI, qui quitte le programme budgétaire de la gendarmerie, soient récupérés pour être redistribués aux agents du périmètre GN.

Monsieur BOURRON, rappelle que les points de NBI sont affectés à des postes et des fonctions et non pas à des périmètres budgétaires. Le principal est que les agents qui occupent les postes en bénéficient, peu importe leur programme de rattachement.

Aucune autre observation n'étant formulée, le SDGP soumet au vote la réorganisation de l'EOGN.

Réorganisation de l'EOGN	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

La réorganisation de l'EOGN recueille un avis favorable à l'unanimité des voix.

1.5) - Intervention sur la création du SAILMI par le DEPAFI - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la DGGN.

Le SDGP donne la parole à monsieur Antoine Gobelet, DEPAFI, afin d'apporter les explications relatives à la création du Service des Achats, de l'Innovation et de la Logistique du Ministère de l'Intérieur (SAILMI).

Tout comme l'a fait le DGGN, Antoine Gobelet souhaite profiter de ce CT-GN pour remercier les équipes du SAELSI, de la DSIC et de la DEPAFI qui ont fourni une prestation sur les sujets « achats », « approvisionnement » et « logistique » incontestablement de grande qualité. C'est le fondement sur lequel on essaie de construire aujourd'hui le nouveau service.

Le SAELSI, comme les SGAMI, à partir de 2014, sont une première étape de mutualisation et de renforcement de la fonction « achats - logistique ». On essaie aujourd'hui d'aller un peu plus loin, d'avoir une mutualisation plus large en consolidant la base posée en 2014 sur la « Sécurité Intérieure ».

Antoine Gobelet réfute toute fusion, absorption ou « OPA hostile » sur des services qui ne sont pas, aujourd'hui, au secrétariat général. Rien de ce type n'est proposé : c'est un rapprochement de services, avec un rapprochement sur un programme budgétaire du ministère. Il est établi qu'il n'y a aucun impact sur les avantages indemnitaires et sur les avantages pour les agents de ce changement de programme budgétaire. La NBI se greffe sur les postes qui sont transférés sur cet autre programme. Les agents vont rejoindre un service plus grand, pour constituer la filière « achats - approvisionnement - logistique » que l'on essaie de constituer à une échelle à importance au plan interministériel. Il est utile d'être attractif et d'avoir une vraie filière qui puisse être source d'attractivité et donner des débouchés aux agents.

La NBI n'est pas perdue : elle accompagne les postes qui sont transférés dans ce nouveau service. Elle reste dans le ministère de l'intérieur, et reste aux agents qui suivront la création de ce service ministériel.

Dans le détail, ce service va être créé au 1^{er} septembre 2019. Deux réunions du comité partenarial se sont tenues le 15 mars et le 11 juin 2019.

L'organigramme et les textes, relatifs à cette création, ont été diffusés lors des réunions bilatérales dans un objectif de transparence et d'explication. Il ne s'agit pas de réaliser un chambardement général, mais de rassembler l'existant : le SAELSI, deux bureaux « marché » et « juriste-marché » de la DSIC et un bureau de la DEPAFI.

Ces services vont être regroupés à la DEPAFI en un service ministériel appelé « SAILMI », nom qui vise à identifier le fait qu'il va y avoir un accent plus fort sur « l'innovation », sur « la veille » et sur la relation vis-à-vis des fournisseurs. Cela participera à l'amélioration de la qualité des services apportés : des contrats de service seront signés avec l'ensemble des directions générales, avec des indicateurs de qualité de service, des indicateurs de performance, de délais. Tout cela améliorera la qualité de la prestation rendue.

Antoine Gobelet revient sur la déclaration liminaire du SNPC-FO Gendarmerie et sur la remarque relative au fait que la DGGN n'aurait plus une autorité hiérarchique sur le service. Il rappelle que cette relation organique est partagée avec deux autres directions générales mais qu'elle n'est pas univoque. Il est proposé une autorité fonctionnelle très forte, formalisée dans les contrats de service, avec des relations bilatérales entre le chef du service et les directeurs généraux au moins aussi intenses qu'aujourd'hui, une organisation et une gouvernance plus claires et renforcées avec la mise en place d'un comité de gouvernance, au niveau du secrétaire général et des directeurs généraux, qui se tiendra au moins tous les trimestres, pour définir les grandes orientations et pour suivre l'activité de ces services. Cette organisation n'existe pas actuellement, elle viendra renforcer le contrôle que les directions générales pourront exercer sur ce service, compte tenu de son importance pour les opérationnels en particulier.

Antoine Gobelet souligne que le DGGN a demandé, depuis le départ du projet, qu'il y ait un lien très fort entre lui et ce service qui sera porté par le SG.

Sur les sujets d'implantations géographiques, les services restent sur leurs emprises actuelles, en raison des capacités d'accueil immobilières.

Par ailleurs, des réflexions sont en cours dans la recherche de nouvelles implantations pour l'administration centrale, mais à échéance de 2023. Aucun déménagement n'est programmé à court terme. Les implantations immobilières ne seront pas modifiées, sauf à la marge. Des mobilités limitées d'agents, entre les différentes équipes, seront envisageables en fonction de la capacité d'accueil. Le SAELSI reste à « Garance », la DSIC reste à « Lumière » ainsi que la DEPAFI. A l'horizon fin 2020-début 2021, un regroupement pourrait être envisagé afin de faciliter le fonctionnement de ce service.

Concernant les établissements logistiques, les arbitrages ont été rendus récemment par le ministre, en faveur de ce que demandait la DGGN notamment : l'organisation actuelle de rattachement fonctionnel reste l'organisation retenue pour le SAILMI. C'est vrai pour les trois principaux établissements logistiques, l'ECLPN, Le Blanc et Jarnac pour la Sécurité Civile : il n'y a pas de rattachement organique.

Au sujet des PFRA, une demande a été faite à l'IGA, sur les échelons déconcentrés, de regarder précisément quelle articulation adopter entre les échelons zonaux (les SGAMI), les régions de gendarmerie qui font peut-être encore un peu d'achats, les services de police qui font peut-être encore quelques achats, et les PFRA, qui sont un acteur interministériel. Il est précisé que ceux-ci seront prochainement « récupérés » à la suite de la fusion des programmes « administration territoriale » et P333 des services du Premier Ministre qui portent aujourd'hui les PFRA, dans un nouveau programme sous l'autorité du ministre de l'intérieur.

Cette articulation devrait être simplifiée, et on va essayer de travailler en complémentarité.

Sur l'ensemble de ces sujets, le DEPAFI précise que les organisations syndicales seront tenues informées de ce qui se passera sur les échelons déconcentrés.

Le service sera créé au 1^{er} septembre, mais à la demande d'organisations syndicales, il est envisagé la possibilité d'avoir des entretiens individuels avec l'ensemble des agents, le plus possible avant les congés d'été, avant la fin du mois de juillet (et poursuite à la rentrée si tout n'a pas pu se faire à l'été). Chaque agent pourra être reçu par sa hiérarchie et par la DRH du ministère de l'intérieur, le cas échéant.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur le fait que l'administration n'aura pas leur aide pour la création de ce service. Le SNPC-FO-Gendarmerie n'accepte pas le départ de 130 personnels civils du P152 vers le P216.

Il regrette qu'aucun élément n'ait été fourni en amont de ce CT-GN, si ce n'est une fiche d'impact RH précisant simplement l'effectif d'agents qui vont être transférés et la mention que les textes relatifs à la NBI vont devoir être modifiés. Il précise qu'aucun organigramme du SAILMI ne leur a été adressé.

Antoine Gobelet s'étonne et précise avoir remis des documents papier au cours des réunions bilatérales

ministérielles préalables et au comité partenarial. Mais si les représentants syndicaux présents au CT-GN n'ont en effet pas reçu ces documents, il s'engage à transmettre, dès aujourd'hui, par l'intermédiaire de la DPMGN :

- l'organigramme du SMA, stabilisé depuis le mois de mai 2019, remis au comité de préfiguration et à l'ensemble des services, dont la gendarmerie nationale, et aux participants aux réunions bilatérales à la suite du comité partenarial ;

- une fiche précise sur les sujets évoqués, rédigée pour le CT-AC.

Il rappelle que le P216 n'est pas une inconnue : c'est le programme budgétaire de l'Administration Centrale, il n'y a pas d'inquiétude à avoir, il existe des agents qui vivent très bien en étant portés par ce programme.

Monsieur Bourron intervient pour apporter la précision que les effectifs du SAELSI ne sont pas rattachés, intégralement, en gestion, au P152 : notamment les effectifs et les avancements sont sur les effectifs de la centrale de par la caractéristique du SAELSI, accueilli certes par le P152 mais travaillant sous l'autorité conjointe de trois directions générales. Il est aujourd'hui dans la répartition du SG, tout comme la DEPFI, la DGEF ou d'autres directions générales.

Dans l'organisation administrative, le SAELSI était déjà spécifique. Il s'agit d'un univers commun à plusieurs forces, une fonction support partagée dont le P152 de la gendarmerie accueillait cette fonction pour le compte des autres. Mais déjà dans son système, le SAELSI était rattaché au CT-AC, au SG pour les recrutements. Il ne s'agit pas d'un service de la DGGN classique qui tout d'un coup quitterait la DGGN. Il s'agit d'un service qui était mutualisé, commun avec une organisation intéressante qui évolue vers un service encore plus large, commun. Seul le portage budgétaire évolue.

Le SNPC-FO-Gendarmerie indique qu'au niveau de la CAPL des adjoints techniques, il y a des avancements spécifiques SAELSI P176, ainsi que des avancements des personnels du P152. Sur la locale, il y a 2 types d'avancement.

Antoine Gobelet indique que l'exercice était en effet assez imparfait en termes d'organisation. Il y a même des agents du P176 qui ne sont pas sous le P152, qui travaillent au SAELSI et continuent d'être gérés par la DRCPN, avec une convention « personnels civils » (pas « actifs »), qui est caduque et dont la mise à jour a échoué.

Cependant, le SAELSI est aujourd'hui une structure dépendant, en terme d'organisation, de l'administration centrale, rattachée donc pour ses personnels à ce fonctionnement, sous réserve des particularités qui ont été maintenues pour éviter les ruptures pour les personnels de la GN ou de la PN qui ont rejoint la structure au moment de sa création.

Il insiste sur le bon fonctionnement de ce service mais n'exclut pas le fait d'une amélioration avec la création du SAILMI.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge de l'intérêt de la réforme d'une structure qui fonctionne.

Antoine Gobelet confirme que cela fonctionne mais que cela peut fonctionner encore mieux.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète de toutes ces réformes systématiques qui impactent la gendarmerie en affirmant que leur sujet est la défense des personnels civils.

Sur la cible, il était prévu 5300 personnels civils sur le périmètre gendarmerie par le biais de la substitution : qu'en est-il demain avec la création du SAILMI et le changement de périmètre des 130 agents concernés.

Le DGGN confirme la poursuite de la politique de substitution à hauteur de 300/an jusqu'à l'horizon 2022. Les personnels concernés par ce transfert viennent en déduction des 5300 personnels. La cible initiale affichée sera donc diminuée d'autant.

L'UATS-UNSA Gendarmerie souhaite connaître l'impact RH sur l'ECLPN : est-il pris en compte dans les chiffres annoncés des 130 personnels civils et les 50 militaires ?

Antoine Gobelet précise ne pas connaître les chiffres indiqués dans le détail, et ne connaît pas les effectifs des administratifs du P152 actuellement à l'ECLPN. Il précise toutefois que l'ECLPN n'est pas rattaché organiquement au futur service, pas plus qu'il ne l'est aujourd'hui au SAELSI. Il n'y a pas de transfert d'effectifs.

Monsieur Bourron confirme qu'il n'y a pas d'impact car il n'y a pas de changement sur la relation avec les différents établissements publics. Ils ne sont pas concernés par cette modification au sens de changement de rattachement budgétaire. Ils poursuivent leurs missions dans les mêmes conditions, sous le programme budgétaire actuel, avec les liens fonctionnels actuels.

L'UATS-UNSA Gendarmerie souhaite savoir si le Centre National de Soutien Logistique, actuellement rattaché fonctionnellement au SAELSI, sera rattaché fonctionnellement au SAILMI, le 1^{er} septembre.

Le DGGN confirme le maintien sur le dispositif de rattachement fonctionnel du CNSL, de l'ECLPN et du côté de la Sécurité Civile. Le rattachement fonctionnel reste le même qu'aujourd'hui.

L'UATS-UNSA Gendarmerie dit être étonnée que ce changement de rattachement fonctionnel ne soit pas soumis au CT-GN.

Le DGGN précise que le changement de rattachement fonctionnel est lié à la nouvelle structure : c'est la création du SAILMI qui remplace le SAELSI.

Monsieur Bourron indique qu'il est soumis au CT-GN par la soumission des textes eux-mêmes. Il n'y a pas de changement de rattachement mais un changement de service. C'est le changement de service qui est soumis au CT-GN.

Le MG précise que les agents restent rattachés organiquement au COMSOP, ils gardent les mêmes chefs, cela ne change au fond rien pour eux. Seul le donneur d'ordre sera différent.

La CFDT-Gendarmerie renvoie à la déclaration liminaire sur les inquiétudes des agents. La CFDT-Gendarmerie reste attentive sur deux points :

- *Service rendu à la gendarmerie par les garanties obtenues par le DGGN ;*
- *Intérêts des agents impactés par cette réforme, s'agissant de la bienveillance de l'administration concernant ces agents.*

La CFDT-Gendarmerie revient sur les précédents propos relativement aux personnels des régions de gendarmerie « qui font encore un peu d'achats » : les BBA, les sections « marché » procèdent à de nombreux achats pour le compte des régions au profit des brigades de proximité : quid de ces agents ?

Antoine Gobelet rappelle l'objet de la mission commanditée et confiée à l'IGA à la demande du Comité Stratégique présidé par la SG et dans lequel siège le DGGN. Dans le cadre de cette réforme qui impacte la Centrale, une réflexion sur les différents échelons territoriaux est nécessaire afin d'obtenir une complémentarité intelligente. Les conclusions de l'IGA sont attendues pour la fin du mois de juin. Ces résultats permettront d'opter pour l'articulation optimale entre les SGAMI, qui sont des plateformes identifiées « achats », les régions de gendarmerie, qui font effectivement de l'achat, et les nouveaux acteurs qui rejoignent le ministère comme les PFRA.

La CFDT-Gendarmerie souligne que « l'état des lieux » de ce service n'est pas encore fait et qu'il est demandé de se prononcer sur une réforme dont les déclinaisons, en local, n'ont pas encore été toutes étudiées d'où une certaine inquiétude.

Antoine Gobelet est conscient de cette inquiétude. Sans le diagnostic de l'IGA, aucun changement majeur ne sera proposé, ni décidé. Toutes les propositions seront examinées. Tous les changements de textes ou d'organisation seront soumis aux instances de concertation.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne que pour les achats, on peut descendre jusqu'au groupement.

Il confirme leurs inquiétudes, notamment au regard du faible nombre actuel de postes de personnels civils au sein des groupements, niveau qui permet aux personnels d'aller au plus près de chez eux, et de se rapprocher en vue de la retraite. Il insiste sur l'importance de conserver des postes au sein des groupements.

S'agissant des réformes, le SNPC-FO-Gendarmerie précise ne pas être serein, émettant un doute sur l'accompagnement surtout au niveau de l'avancement avec la peur que les agents soient relégués en fin de classement une fois la réforme faite. Il conviendrait que la DGGN a fait ce qu'elle a pu pour cette réforme, mais elle ne peut pas tout garantir, et devra appliquer.

Le SNPC-FO-Gendarmerie réaffirme être opposé à cette réforme qui va à l'encontre des agents du P152.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite revenir sur certains propos de M.Gobelet concernant la complémentarité actuellement à l'étude et l'aspect provisoire de cette réforme. Il apparaît que tous les aspects personnels vont être étudiés maintenant, sur le « qui fait quoi », avec l'étude en cours de l'IGA, et constate que les personnels passent après une réforme qui a été décidée plus sur un fusionnement et un objectif financier, mis en avant d'ailleurs dans la fiche.

2 questions :

- Concernant la complémentarité : par rapport aux plateformes régionales interministérielles, il apparaît qu'il s'agit d'une étape sur un programme d'organisation interministériel : est-ce bien présenté comme ça et allons-nous vers une rationalisation interministérielle ? (les plateformes « achats » commencent à faire pression pour récupérer aussi des achats. Le fait interministériel est mis en avant par le gouvernement, comment s'inscrit-on dans cette complémentarité ? Quelles sont nos forces pour pouvoir lutter et s'inscrire dans une complémentarité qui profite à tous, avec derrière des enjeux d'effectifs et financiers ?)
- Concernant la filière professionnelle : on nous demande de nous prononcer sur un projet dépourvu d'architecture sur la filière professionnelle qui est, pourtant, le moteur essentiel de la motivation des personnels travaillant actuellement sur « ces achats ». Malgré les remerciements de tout le monde, la reconnaissance de la qualité du travail de tous les agents des structures, aucune réponse n'a été apportée sur cette filière professionnelle. Le projet prévoit des contrats de qualité de services avec des contrats signés par l'autorité fonctionnelle, qui sera comme par exemple les régions de gendarmerie ou le COMSOPGN : les contrats de qualité et de service vont-ils pouvoir permettre d'intégrer tous les personnels concernés par ces contrats dans la filière professionnelle, avec une reconnaissance qui va être de pair avec cette intégration dans ces contrats de qualité ? Qu'en est-il, avec un démarrage au 1^{er} septembre, de la formation éventuelle des personnels ? Ces questions auraient dû être vues bien en amont, en anticipation avant de lancer cette réforme. Sur la filière, en parallèle, un repyramidage pour les acheteurs de « C » en « B » est prévu : tous les services concernés par le contrat de qualité de service, y compris les services « en délégation fonctionnelle », vont-ils être concernés par ce repyramidage ? C'est important car cela concerne les personnels présents et en poste actuellement et qui, au vu de la réforme, pourraient bénéficier aussi de ce repyramidage, puisque tous les textes parlent actuellement d'acheteurs ou de personnels liés à l'achat en termes de catégorie B.

Antoine Gobelet répond à ces questions :

Sur « quelles sont nos forces dans ce qui se passe au niveau interministériel » : l'objectif est de partir le plus groupé possible, quelque chose qui est très naturel au sein de la gendarmerie nationale, afin de fonctionner en équipe, en équipe solide. Reconnaissant de nouveau la qualité des missions effectuées par le SAELSI, M. Gobelet souligne que certaines choses restaient perfectibles. Il aurait été surhumain de tout bien faire depuis 2014.

Concernant la filière professionnelle, il confirme que le projet était bien là mais le temps a manqué pour mettre en place la démarche. C'est l'objectif de ce nouveau service aussi de structurer une filière complètement transversale au ministère, de fédérer l'ensemble des personnels qui font de « l'achat » et de les professionnaliser.

Aujourd'hui on dispose d'études assez claires sur la fonction achat et approvisionnement au ministère. En 2016, une étude sur le sujet a été confiée au SGMAP (DITP) et Amazar (société de conseils) : il en est ressorti que le SAELSI était plutôt « dans la moyenne de la performance achats et de la professionnalisation », qu'il était plutôt « bon », en étudiant 2 zones (ouest et est). Le SAELSI était donc perfectible.

Pour les agents eux-mêmes c'est positif d'avoir ce diagnostic : cela peut être un levier pour l'effort de formation et de constitution d'une filière. Aujourd'hui on n'a pas encore réussi à le faire car on était un peu morcelé. L'objectif est de confier à ce nouveau service la mise en place de la filière professionnelle.

La création du service est le préalable.

M. Gobelet insiste également sur le fait que les choses n'ont pas été faites sans prendre la mesure de l'accompagnement à apporter aux agents.

En ce moment, l'accent est mis sur ce point : avec la DRH et la DGGN, est en train d'être mis en place l'accompagnement individuel pour tous les agents concernés par cette réorganisation. Il rappelle qu'il ne s'agit pas d'un chambardement mais du rassemblement des agents faisant « des achats » dans un même service.

Un travail est fait en toute transparence, avec tout le monde, depuis le 25 juillet 2018, date à laquelle le ministère de l'intérieur a demandé que cela soit fait, avec la mise en place d'organes de gouvernance et de pilotage, dès le mois de septembre.

Depuis septembre/octobre 2018, le comité de préfiguration s'est réuni toutes les semaines, et les résultats et les avancées sont communiqués régulièrement aux organisations syndicales.

Sur les contrats de services : ceux-ci seront signés au niveau des directeurs généraux, et concerneront les agents de la direction générale. Les agents seront donc intégrés et pris en compte dans ce qui sera écrit dans ces contrats.

Le SNPC FO Gendarmerie demande confirmation que cela concernera également le niveau territorial.

Antoine Gobelet répond que la politique « achats » au ministère de l'intérieur ne se fait pas qu'en centrale. Ce point a d'ailleurs été demandé à être précisé par les organisations syndicales dès le premier comité partenarial du 15 mars. Le service ministériel ne va pas remonter et re-concentrer, au niveau central, tous les marchés. Les marchés de moins de 25.000€ ou les marchés passés au niveau territorial (pièces détachées automobiles), et qui sont mieux passés à ce niveau, ne remonteront pas au niveau ministériel. Le principe de subsidiarité est conservé. Tout ce qui se fait bien en déconcentré restera en déconcentré.

Concernant la formation, Antoine Gobelet précise qu'un effort de formation va s'appuyer sur cette manœuvre RH pour professionnaliser les agents qui le souhaitent (il n'y aura pas de plan de formation obligatoire).

Par ailleurs, un fond interministériel d'accompagnement « RH » existe pour les réorganisations de ce type. La directrice du budget et le DGAFP ont été sollicités pour l'examen des dossiers, pour la DNum comme pour le SAILMI, pour bénéficier d'un accompagnement financier, pour avoir des moyens supplémentaires pour faire de la formation dans le cadre de cette réforme. Un accompagnement renforcé sera mis en place de ce point de vue.

Pour compléter, monsieur Bourron, confirme l'importance de la formation ainsi que de l'accompagnement des personnels qui le souhaitent, sachant que leur métier n'évolue pas structurellement. Il existe la création d'une filière de compétence, rapprochement de compétences, mais les agents qui faisaient des achats feront toujours des achats. Le dispositif d'accompagnement s'articulera en deux volets : un volet « accompagnement au changement », pour l'aide à la mise en place des nouvelles équipes, préparer les interrogations, et un volet « formation ». Tout ceci ne peut être engagé tant qu'il n'y a pas eu un débat dans les instances de concertation, comme le CT d'aujourd'hui. En cas d'anticipation, il aurait été reproché, à juste titre, d'avoir mis la charrue avant les bœufs, en commençant à former les agents pour des fonctions futures avant d'avoir soumis les textes aux instances compétentes. Il est normal que ce dispositif soit en train d'être préparé et que l'on puisse saisir, une fois, les différentes instances compétentes afin qu'elles se prononcent, pour ensuite mettre en place ce dispositif avec un co-financement interministériel.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite revenir sur le principe de subsidiarité : hormis les seuils financiers de marché, une réflexion est-elle en cours ou arrêtée afin de déterminer une spécificité technique qui reviendrait à la gendarmerie : marchés typiques, opérationnels gendarmerie ? et si ces marchés relèveraient d'une plateforme interministérielle ou pas (plusieurs forces de sécurité en présence).

Antoine Gobelet confirme la justesse de la remarque et la nécessité d'insister sur ce point.

Actuellement, il y a des instances et des plateformes interministérielles. Dans cette réflexion, qui consiste à essayer de spécialiser les choses au niveau le plus élevé possible afin d'avoir des économies d'échelles, la stratégie proposée par la création du SAILMI est justement de se renforcer pour devenir le pôle de référence interministériel idéalement. Les PFRA proposent des expérimentations qui visent à regarder la possibilité de prendre des marchés ministériels sur les PFRA. En janvier 2018, Antoine Gobelet a écrit au DAE pour lui préciser que son expérimentation se faisait, sans transfert d'effectifs, et sans toucher aux marchés du MI ; tout ce qui était fait par les SGAMI et les services achats du ministère de l'intérieur restait en dehors de son expérimentation à ce stade. Par ailleurs, il a basculé ensuite dans un programme qui revient au ministère de l'intérieur. L'articulation va être un peu simplifiée de ce fait. Cela permettra de décider plus facilement de ce qu'on confie ou non aux PFRA. L'objectif est de spécialiser les équipes « achats » ministérielles pour être plus forts dans cette discussion interministérielle.

Concernant les spécificités « gendarmerie », aucun plan préconçu n'a été déterminé ; il appartiendra aux chefs de service de faire des propositions. Le DEPFI a récemment rencontré les responsables de la direction de la logistique du SGAMI-EST. Il est apparu qu'il existe en effet des spécificités gendarmerie, exemple : véhicules lourds. Il peut être envisagé que les compétences des gendarmes soient utilisées spécifiquement. Mais il n'y a pas de fléchage proposé, ni sur les postes ni sur les compétences. On essaiera de prendre les meilleurs sur les différents sujets.

Le SNAPATSI regrette de devoir se prononcer, via le vote, à partir de si peu d'informations en amont du CT, notamment il aurait souhaité avoir les organigrammes avant le CT.

Antoine Gobelet est désolé de cette situation, mais insiste sur la conduite du dialogue social lors de deux réunions partenariales, auxquelles la totalité des organisations syndicales représentatives ont été conviées (une trentaine

d'organisations présentes à chaque fois), et dans le cadre desquelles les organigrammes ont été présentés. Des bilatérales ont également été organisées en parallèle, à la demande de certaines fédérations, pour pouvoir échanger plus globalement. L'ensemble des textes et organigrammes ont été diffusés à ces occasions.

Antoine Gobelet regrette que ces documents ne soient pas parvenus à tous les représentants syndicaux, mais souligne qu'il est difficile, à l'administration, de vérifier que tous les documents donnés aux représentants participants aux réunions soient diffusés au sein de leur organisation syndicale, auprès de leurs représentants syndicaux.

L'UATS-UNSA Gendarmerie souhaite revenir sur les textes relatifs à la NBI des personnels de la gendarmerie : ces textes vont devoir être modifiés : il est demandé sous quel le délai ? Le SAILMI étant créé au 1^{er} septembre 2019, ne va-t-il pas y avoir de flottement ?

Antoine Gobelet précise qu'il s'agira simplement d'une rectification juridique pour que les points NBI soient positionnés au bon endroit, avec les garanties de ne pas avoir de blocage sur la paie des agents.

Dans tous les transferts budgétaires effectués au sein du ministère de l'intérieur, aucune perte n'a jamais été constatée pour l'agent concerné, dès lors que l'agent reste sur le poste.

Le SDGP propose de mettre à l'ordre du jour du prochain CT-GN (automne) la modification de la liste des points NBI, une fois que la création du SAILMI aura été actée en comité technique ministériel.

Antoine Gobelet s'engage à fournir à toutes les organisations syndicales présentes tous les documents relatifs à la création du SAILMI (kit complet de présentation : organigramme, fiche détaillée, projets de décret et d'arrêté).

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande confirmation que la création du SAILMI va dégager des économies supplémentaires et souhaite savoir si cela va profiter à la gendarmerie.

Antoine Gobelet répond par l'affirmative et précise que le DGGN a été très clair sur ce qu'il attend du service, c'est à dire :

- des résultats ;
- que ça fonctionne ;
- du mieux ;
- une responsabilité si ça ne marche pas temporairement. Les chefs seront informés personnellement si ça ne marche pas, et que le DGGN n'en est pas satisfait.

Concernant les économies, ces dernières ne sont pas des économies sous forme de « rabot ». Il s'agit d'économies qui sont documentées : documentation de cibles d'économies qui ont été calculées et évaluées en juillet 2018 avec des ratios clairement établis. Il est question, à l'échelle du ministère, de 1,2 % d'économie sur les 3,5 milliards d'achats annuels, représentant 40 millions pour tout le ministère, par an.

Pour la gendarmerie, l'économie est de l'ordre de 12 à 15 millions par an. Cela est documenté marché par marché. Les gains restent sur le programme (gendarmerie, par exemple) et peuvent être redéployés.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir comment cela se passe au niveau des effectifs.

Antoine Gobelet précise que là aussi il y a un objectif d'économie : restitution demandée de 33 ETP par an pendant 3 ans. Il se trouve que des emplois sont actuellement vacants, notamment en administration centrale : au SAELSI, 19 postes ne sont pas honorés. L'ensemble des économies d'effectif ne sera pas fait sur ces vacances car les économies d'effectifs demandées constituent des économies d'emploi budgétaire. La situation est la même en administration centrale qu'en administration déconcentrée. La mission de l'IGA estime à au moins 200 ETP d'acheteurs vraiment spécialisés, au moins à mi-temps, dans les différents réseaux déconcentrés. La question se pose de savoir s'il ne serait pas plus rationnel de spécialiser des agents « qui font un peu d'achats » sur de l'achat, s'ils le souhaitent, ou de les redéployer sur d'autres missions, considérées, par la DGGN ou par les agents, à plus forte valeur-ajoutée. Cela permettrait de conserver les effectifs physiques tout en faisant une économie d'une fraction d'ETP. L'objectif est donc très facilement atteignable d'autant que, dans les SGAMI, des vacances de postes ont été constatées. Il apparaît assez aisé de ne pas faire de réduction d'effectifs en supprimant des missions, qui est l'objectif.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise avoir pris note qu'un accompagnement personnalisé des agents concernés va être organisé, et demande qu'avec la diffusion du kit, soit transmis le calendrier de cet accompagnement, afin de communiquer auprès des agents sur ce planning.

Par ailleurs, le SNPC-FO-Gendarmerie dit avoir noté que le projet est une expérimentation, et souhaite savoir ce qui se passerait s'il n'y avait pas de résultats : revient-on au SAELSI ?

Antoine Gobelet précise qu'il ne s'agit pas d'une expérimentation : ce qui est expérimental, ce sont les PFRA. Pour ceux-ci, la décision finale relève du DAE, quant à savoir s'il poursuit ou non.

Le SDGP remercie Antoine Gobelet de son intervention et donne la parole à monsieur Clément-Lemasson du BRFM afin de présenter la modification de l'arrêté modifié du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN, nécessaire du fait de la disparition du SAELSI et la création du SAILMI.

La création du SAILMI impose la modification de trois articles de l'arrêté modifié du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN, les articles 1, 23 et 30, afin de supprimer toutes références au SAELSI et de préciser les relations fonctionnelles qu'entretiendra la DGGN avec le SAILMI (correspond aux articles 1, 2 et 5 du projet d'arrêté modificatif).

On profite de cette modification pour accessoirement modifier l'appellation de la DEPFI, qui compte tenu de la création du SAILMI, voit apparaître l'appellation « achats ».

Enfin de façon accessoire, les attributions de la SDOE sont modifiées pour préciser les relations entretenues avec la MSIA (mission du système d'information Agorh@) en matière d'organisation des unités et des formations de la gendarmerie (purement interne à la gendarmerie).

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2019 en même temps que le décret de la centrale et l'arrêté d'organisation du secrétariat général.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur les termes de l'article 22 où n'apparaît pas la formulation du recours «aux contrats de service » fonctionnels, afin d'acter les choses.

Antoine Gobelet précise qu'un contrat de service n'est pas un support juridique de niveau à être intégré dans un texte comme un arrêté.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande confirmation que cela signifie qu'un « contrat de service » peut être revu, puisque non acté formellement dans l'arrêté, pouvant être modifié à tout moment.

Antoine Gobelet précise qu'un contrat de service est un contrat entre deux services d'une même administration. Les deux signataires peuvent modifier le contrat : une modification est donc possible avec la décision finale du donneur d'ordre en l'espèce le DGGN. Mais cela est indépendant de l'inscription ou pas dans l'arrêté.

Aucune autre observation n'étant formulée, le SDGP soumet au vote la modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la DGGN.

Modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la DGGN	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	-	6	-
CFDT-Gendarmerie	1	-	-	1
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	-	-	1
SNAPATSI	1	-	-	1
Total	9	0	6	3

Cette modification recueille un avis défavorable avec 6 voix « *contre* » et 3 « *abstentions* »

1.6) - Modification du règlement intérieur « temps de travail » du COMGEND Guyane.

Ludivine Wémeau présente les trois modifications sollicitées du RITT du COMGEND Guyane, qui consistent en :

- La suppression de la pause méridienne fixe, initialement prévue entre 11 heures 30 et 12 heures 15, qui pénalise les agents car un décompte de 45 minutes s'effectue automatiquement le midi ; or, les agents disposent d'une plage variable les après-midis des mercredi et vendredi, qui leur permet de partir plus tôt. Cette pause méridienne fixe est remplacée par une plage variable ;
- L'ajout d'un cycle particulier dérogatoire pour les jardiniers : il s'agit de l'ajout d'un cycle en journée continue, sur une amplitude de 06 heures 30 à 16 heures, les lundi, mardi & jeudi avec une plage fixe de 08 heures 30 à 15 heures et de 06 heures 30 à 15 heures 30 les mercredi & vendredi avec une plage fixe de 08 heures 30 à 12 heures 30. Cette disposition concerne 3 agents qui ont été consultés et souhaitent travailler en journée continue plus tôt le matin face aux rudes conditions climatiques locales ;
- L'ajout d'un chapitre relatif aux dispositions applicables aux personnels relevant de l'article 10 du décret du 25 août 2000 car un agent de catégorie « A » sera affecté au COMGEND à compter du 1^{er} septembre 2019 au poste d'adjoint au chef du bureau soutien/finance. Il souhaite bénéficier de ce dispositif.

La réunion du CHSCT s'est tenue le du 11 juin 2019 et a émis un avis favorable unanime.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur le problème soulevé par les pauses méridiennes qui ne date pas d'aujourd'hui. Malgré les régularisations apportées jusqu'au mois de mars mais depuis cette date, les agents perdent 1 heure 30 de travail/semaine. Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir comment faire récupérer aux agents ce déficit d'heures d'1h 30 depuis mars.

Le SDGP estime que ce problème doit être expertisé.

Le DG prend note de la remarque et confirme que, dès lors que les agents ont travaillé il est logique et juste de leur recalculer le temps de travail. Il demande que soit étudié techniquement comment mettre en place un dispositif pour que chacun retrouve ses droits.

Le SNPC-FO-Gendarmerie constate un souci dans le cycle horaire des mercredis et vendredis : la plage horaire débute à 7h et termine à 14h30, ce qui fait un décompte de 07 heures 30 et non de 07 heures 36. Il manque 6 minutes sur la durée du temps de travail.

Ludivine Wémeau précise que littéralement la notion de 07 heures 36 figure dans l'article de ce RITT, mais le diagramme fait en effet apparaître un manque de 6 minutes. Une demande de correction sera adressée au COMGEND Guyane.

Le SDGP soumet au vote la modification de ce RITT

Modification R.I COMGEND Guyane	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Cette modification est approuvée à l'unanimité.

Ce dernier vote clôt les points soumis pour « avis ».

II. POINTS EN COMMUNICATION

2 - Points inscrits pour information :

Néant

3 - Points inscrits par les organisations syndicales :

Cf. annexe

Le SDGP rappelle qu'aucun point ne figure à l'ordre du jour « pour information » et que les réponses aux questions posées par la moitié au moins des représentants syndicaux ont été transmises précédemment et seront annexées au PV.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite faire une remarque quant aux réponses faites aux questions posées : il considère que les réponses données sont un peu vides, notamment sur l'entretien professionnel, et souhaiterait des réponses plus fouillées.

Le DGGN prend acte de cette remarque et s'engage à fournir des réponses éclairantes.

L'ordre du jour étant épuisé, et dans le respect des dispositions relatives au fonctionnement du CT-GN, les débats sont clos. Il est précisé par le MG que des réunions informelles sont régulièrement organisées par le DGGN afin d'échanger plus largement sur les préoccupations de tous, en dehors du cadre du CT-GN, y compris sur les sujets pour lesquels les réponses écrites données s'avèrent insuffisantes.

Le DGGN remercie les représentants syndicaux de la qualité du travail fourni au quotidien, aussi bien localement que nationalement. Il invite les CFA à poursuivre ce dialogue, précisant être très attaché au dialogue social dans toutes ses composantes : c'est un déterminant de l'efficacité globale. Tout le monde fait partie de l'équipe et les personnels civils font partie totalement de l'équipe. Il réaffirme l'importance des représentants syndicaux dans leur rôle de capteurs, nécessaire pour la remontée de l'information. Des transformations sont en cours dont celles évoquées aujourd'hui mais également d'autres qui sont en préparation. Comme indiqué lors du séminaire sur les 10 ans de la gendarmerie au ministère, la GN est l'administration qui s'est le plus réformée, ce qui peut expliquer qu'il y ait des inquiétudes ici ou là. Mais le constat est que la gendarmerie est efficace et qu'elle est écoutée, pas toujours entendue mais écoutée. Le DGGN remercie à nouveau l'ensemble des personnels civils pour leur contribution à l'efficacité de la maison.

Le directeur général clôt le comité technique et lève la séance à 11h10.

Le président, Général d'armée Richard LIZUREY, Directeur général de la gendarmerie nationale.	Le secrétaire de séance, Général de brigade Olivier COURTET, Sous-directeur de la gestion du personnel.
Le secrétaire-adjoint, Monsieur Yannick DUBOURDEAU.	