

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

Date de la réunion : mercredi 24 juin 2020.

Participants :

1 - Membres représentant l'administration :

- Général de corps d'armée Bruno JOCKERS, major général de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Madame Laurence MEZIN, directrice des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Général de corps d'armée Armando de OLIVEIRA, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN;
- Général de division Olivier COURTET, adjoint au directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Général de brigade Laurent LE GENTIL, sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN.

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

En tant que représentants SNPC-FO Gendarmerie

- Monsieur Laurent CAUQUIL ;
- Monsieur Dominique LACOSTE ;
- Monsieur Eddy CAMUZEUX ;
- Madame Marie-Thérèse CACCAMO ;
- Monsieur Damien SANCHEZ ;
- Madame Sabrina GAUVIN, *représentant madame Anne PAQUEREAU, 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 suppléants SNPC-FO Gendarmerie

- Monsieur Yannick DUBOURDEAU ;
- Madame Brigitte LACOLOMBERIE.

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 des écoles de la gendarmerie nationale;
- Général de brigade Didier FORTIN, chef du service de la transformation à la direction générale de la gendarmerie nationale;
- Général de brigade Didier REMOND, chargé de mission auprès de l'inspection générale de la gendarmerie nationale;
- Colonel Didier FORGUES, commandant du centre national de soutien logistique du commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale;
- Colonel David BIEVRE, adjoint au sous-directeur de l'immobilier et du logement à la DGGN;
- Colonel Jean CARREL, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale;
- Colonel Christophe DUBUIS, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel à la DGGN;
- Lieutenant-colonel Sébastien JOUGLAR, chef du bureau de la synthèse budgétaire à la sous-direction administrative et financière à la DGGN;
- Commandante Sylvie CLEMENT, chef de la section sociologie démographie au bureau de l'analyse et de l'anticipation à la DGGN;
- Madame Françoise ROUDAUT, chargée de projets auprès du sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN;
- Madame Ludivine WEMEAU, chef de la section études générales et dialogue social au bureau du personnel à la DGGN ;

5 - Assistaient à cette réunion en qualité de consultants :

- Général de division Olivier GUERIF, commandant le commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale;
- Général de brigade Bruno ARVISET, commandant la région de gendarmerie de Normandie;
- Général de brigade François AGOSTINI, adjoint au directeur des soutiens et des finances, représentant monsieur François DESMADRYL, directeur des soutiens et des finances à la DGGN ;
- Colonel Vincent LAMBALLE, adjoint au sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Jean-Xavier RENARD, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de division Stéphane OTTAVI, commandant la région de gendarmerie de Lorraine;
- Colonel François PACCAGNINI, commandant le commandement pour la gendarmerie des missions extérieures, représentant le général de division Jean-Marc DESCOUX, commandant le commandement de la gendarmerie d'outre-mer;
- Colonel Stéphane DUDOUIT, état major, représentant le général d'armée François GIERE, inspecteur général des armées de la gendarmerie ;
- Colonel Stéphane PROCEDES, chargé de mission auprès de la DRH du ministère de l'intérieur;
- Lieutenant-colonel Jean-Michel ROBINET, chef de l'appui opérationnel, représentant le général de brigade Marc CLERC, commandant adjoint de la région de gendarmerie du Grand Est;
- Lieutenant- colonel David DEBIAIS, adjoint au sous-directeur des supports opérationnels, représentant le général de corps d'armée Bruno POIRIER-COUTANSAIS, commandant le service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure ;
- Chef d'escadron Stéphane COUSIN, chef du bureau des ressources humaines, représentant le général de division Olivier KIM, commandant le commandement des réserves de la gendarmerie ;
- Chef d'escadron Vincent SAUTIERE, chef de section des formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN;
- Madame Elise MELSEN, cheffe de la section des personnels civils au bureau de la gestion des personnels, représentant le général Philippe DURAND, commandant de l'école de gendarmerie de Montluçon ;
- Madame Pascale GUILLOTON, chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;

- Monsieur Guillaume AUREL, adjoint au chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Madame Valérie PETIT, adjointe à la chef de la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil de la DGGN.

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

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

Objet :

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

Le général de corps d'armée Bruno Jockers, Major Général, ouvre la séance à 14H36 et salue l'ensemble des participants. Il précise que ce CT-GN est une reprogrammation du comité technique initialement programmé au 9 juin 2020 n'ayant pu se tenir faute de quorum.

Le MG propose de procéder aux formalités d'ouverture de la réunion et laisse la parole au général de brigade Laurent Le Gentil, secrétaire de séance.

Le général Le Gentil communique la liste des membres présents (9) et confirme que le quorum est atteint.

Le MG, en introduction, rappelle que la crise sanitaire n'est pas terminée et qu'elle a mis l'institution à l'épreuve. Le MG souligne la robustesse et la résilience de l'ensemble des personnels qui servent l'institution et précise qu'un retour d'expérience sera effectué sur le télétravail, le travail à distance afin de tirer des enseignements d'un point de vue technique, technologique, process de travail.

Le MG précise qu'un travail transverse sera certainement fait sur la manière dont va évoluer à court terme le cadre du travail à distance.

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

Madame Marie-Thérèse CACCAMO du SNPC-FO-Gendarmerie est désignée secrétaire-adjointe 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 28 novembre 2019 ;
- 1.2.** Création des 8ème et 9ème compagnies de l'école de gendarmerie de Dijon ;
- 1.3.** Création des sections gestion automatisée des personnels - administration des écoles ;
- 1.4.** Réorganisation du centre de production multimédia de la gendarmerie nationale ;
- 1.5.** Réorganisation du centre national de soutien logistique ;
- 1.6.** Réorganisation du service de la transformation - modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN ;
- 1.7.** Réorganisation du bureau de la synthèse budgétaire ;
- 1.8.** Réorganisation de la sous-direction de l'immobilier et du logement ;
- 1.9.** Réorganisation de la sous-direction de l'accompagnement du personnel ;
- 1.10.** Arrêté relatif aux opérations de restructuration du centre de soutien automobile de la gendarmerie de Toulouse et de la région de gendarmerie de Normandie et ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;
- 1.11.** Approbation du règlement intérieur relatif au temps de travail des personnels civils de la région de gendarmerie de Normandie ;

1.12. Arrêté portant modification de l'arrêté du 27 décembre 2016 modifié fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur occupant certains postes relevant de la gendarmerie nationale.

2 - Points soumis pour information:

2.1. Point COVID-19 ;

2.2. Retour sur l'audit IGGN sur la fonction gestion administrative-ressources humaines-solde des écoles de formation initiale de la gendarmerie nationale ;

2.3. Baromètre social des personnels civils en gendarmerie.

3 - Points inscrits par les organisations syndicales

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

3.1 -« Effectifs : pouvons-nous avoir une présentation de la poleff 2020 ? »

3.2 -Quel est l'effectif par corps et par catégorie des personnels civils de la gendarmerie présents au 1^{er} janvier 2020 ?

3.3 -Filière technique : quels sont les postes à responsabilité (CAT.B) ciblés pour les personnels civils au sein des casernements, des CSAG et des cercles mixtes ?

3.4 -Clepsydre : le SNPC-FO-Gendarmerie avait alerté la DGGN sur des problèmes rencontrés sur Clepsydre au COMGEND Guyane. Pour quelles raisons cette situation n'est-elle toujours pas réglée ?

3.5 -Sondage auprès des personnels civils: quel est le bilan du sondage sur les personnels civils lancé à la fin de l'année 2019 ?

3.6 -La circulaire d'application de la rupture conventionnelle au ministère de l'intérieur est-elle rédigée ?

3.7 -L'instruction n°2020-04 du 14 février 2020 relative à l'avancement et à la promotion au choix des personnels administratifs au titre de l'année 2021 indique qu'un dialogue social informel peut être mené avec les représentants élus au comité technique de proximité du service. Comment va-t-on procéder sur le périmètre GN sachant que nous n'avons qu'un CT central ?

3.8 -Quid de la gestion des Ouvriers de l'État après le passage des CSAG sur le programme 216 ?

3.9 -Dialogue social : quand la DGGN compte-t-elle reprendre les groupes de travail sur la PRE, la NBI, astreintes et permanences... ?

3.10 -Point de situation sur le redéploiement des personnels de la SDAP en poste à la caserne Tournon.

3.11 -Point de situation sur le télétravail pendant la période de confinement Covid-19.

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

Les déclarations liminaires de la CFDT-Gendarmerie et du SNAPATSI sont jointes au présent procès-verbal.

Le MG souligne que les points soulevés sont partagés et correspondent aux préoccupations du commandement de la gendarmerie. Il retient d'abord le télétravail et le travail à distance, thème sur lequel un travail de réflexion doit être mené afin de tenir compte de l'évolution significative des déplacements en région parisienne lors des JO 2024 et l'émergence prévisible d'autres crises sanitaires. Il se dit tout à fait résolu à avancer sur ce sujet complet, complexe au regard de l'organisation du travail, du cadre juridique, de l'équipement, des outils numériques sécurisés.

Sur le sujet de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020, le MG tient à saluer le travail « de bénédictin » porté par la SDGP avec les BRH. Il rappelle que la consigne a été donnée localement de travailler en concertation et, en tout cas, en transparence avec les OS. Le MG sait que, sur le principe de l'application de l'ordonnance, les OS ont exprimé leur opposition de manière tout à fait claire, audible. S'il y a des interrogations formulées par les membres présents, le MG précise que le SDGP sera en mesure de donner, en toute transparence, les éléments

chiffrés, les points de repère sur l'application de l'ordonnance en gendarmerie, à l'échelle nationale et en régions.

Concernant la question de la prime « Covid », le MG indique qu'un travail le plus équitable possible sera fait en toute transparence, en toute sincérité. Le MG ajoute que, comme cela a été dit dès le départ, le principe même de cette prime va générer des interrogations voire des frustrations car elle va nécessairement reconnaître une partie seulement des personnels qui ont été engagés au nom de cette crise Covid.

S'agissant de la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle, le MG indique que le sujet est porté par le ministre et, à ce stade, il n'y a pas eu de réponse apportée.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur l'application de l'ordonnance qui a été très mal perçue par les personnels. Il regrette de ne pas avoir obtenu une aide de la DG. Lors d'éventuelles autres crises sanitaires, il est possible qu'on ne comptera pas sur le même nombre de personnels civils qui se sont bien rendus compte des différences de traitement.

La CFDT-Gendarmerie dit rejoindre les propos du SNPC-FO-Gendarmerie et déplore l'application de cette ordonnance interministérielle au final aux seuls personnels de la gendarmerie : au ministère des armées l'application de l'ordonnance s'est bien passée, de même qu'en territoriale, elle s'est très peu appliquée dans l'hospitalier, pas appliquée à l'éducation nationale ni aux militaires et aux policiers.

Le MG comprend que la question de principe ne porte pas sur le nombre de jours moyens de ARTT retirés par agent. Il est parfaitement conscient que le chiffre quel qu'il soit ne serait pas satisfaisant pour les OS qui considèrent, par principe, que ce chiffre induit une inégalité de traitement.

Parce que ce travail a été conduit avec le plus grand discernement possible, en cas de doutes ou besoin d'informations sur son application, le MG confirme que la DPMGN et la SDGP sont en mesure de communiquer, à titre d'information, les points de repère sur la manière dont se traduit cette ordonnance au niveau des régions.

La CFDT-Gendarmerie souhaite avoir communication du bilan pour les personnels civils par formation administrative.

Le MG invite la CFDT Gendarmerie à contacter la SDGP en précisant que la communication se fera de manière informelle, sans écrit afin d'éviter toute tentative d'instrumentalisation.

Le MG propose la poursuite de l'ordre du jour.

I. POINTS SOUMIS A AVIS

1.1) Approbation du procès-verbal du CT-GN du 28 novembre 2019.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le SDGP soumet au vote le procès-verbal de la réunion du 28 novembre 2019.

Deux points avaient été soulevés : l'audit IGGN s'agissant de la charge de travail des écoles, qui va faire l'objet d'un point d'information, et la dématérialisation des dossiers dont les éléments ont été transmis aux membres du CT-GN par mail du 11 juin.

Approbation du PV du 28 novembre 2019	PRÉSENTS	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 28 novembre 2019 recueille un avis favorable unanime.

1.2) Création des 8ème et 9ème compagnies de l'école de gendarmerie de Dijon.

Le GCA Morterol, commandant le commandement des écoles de la gendarmerie, prend la parole et explique que la création des 8ème et 9ème compagnies s'inscrit dans la continuité de la montée en puissance de l'école de Dijon où il avait été annoncé depuis sa création 9 compagnies à terme. Le général Morterol indique que la structure de l'école ne change pas et la seule nouveauté consiste dans la création, sur la base de 30 effectifs dans le cadre de la Poleff 2020, de deux compagnies nouvelles dans l'école de Dijon qui s'inscrivent à leur tour dans la division de la formation. Le général Morterol précise qu'il n'y a aucun changement d'organisation à l'exception de la création de ces deux compagnies. Les postes sont ventilés entre les compagnies d'instruction, et les soutiens en formation, financier et logistique. Cette réorganisation entraîne la création de deux postes de personnels civils.

La CFDT-Gendarmerie remarque une absence d'effectifs supplémentaires pour le mess suite à cette création : il leur a été répondu que ce dossier apparaîtrait plus tard. Elle sollicite des informations sur les modalités.

Le général Morterol explique que la dernière partie de création de ces compagnies d'instruction s'accompagnera de la création d'un second mess, actuellement en réalisation dans l'école de Dijon. Les effectifs sont prévus par la Poleff et le recrutement commencera le plus tôt possible, la crise du COVID-19 ayant retardé l'avancement des travaux du second mess. Il indique, par ailleurs que le recrutement de 23 personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) est prévu afin d'assurer le fonctionnement de ce second mess.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne n'avoir pas été informé de ce second mess en construction et du recrutement de 23 PATS et espère le recrutement d'un adjoint au gérant de mess ou, au moins, d'un contrôleur de services techniques compte tenu de la réforme de la filière technique.

Le général Morterol invite la SDOE à apporter un complément d'informations.

Le CDT Sautière, de la SDOE, indique un accroissement de 25 ETP pour le mess de Dijon dont 23 personnels civils ayant pour emplois types : des emplois de serveur, de magasinier et de cuisinier. Il précise, par ailleurs, le recrutement d'un militaire et d'un gendarme adjoint.

Le SNPC-FO-Gendarmerie observe que la création de second mess serait le moment de proposer un poste d'adjoint ou de directeur du cercle mixte à des personnels civils. Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à la DG de donner des signes.

Le général Morterol précise qu'il ne dispose pas aujourd'hui des éléments techniques de réponse car ce dossier n'est pas l'objet de la présente réunion et propose d'étudier cette question lors d'un travail préparatoire.

Le SNPC-FO-Gendarmerie acquiesce aux propos du général Morterol mais s'étonne que la solution ne soit pas étudiée alors qu'un travail de réflexion est mené depuis plusieurs mois. Il s'interroge sur la réelle volonté de la DG de donner des postes à responsabilité aux personnels techniques. Il ajoute que, pour cette raison, ce sujet est abordé à ce CT avec des autorités qui peuvent donner des consignes claires.

Le SDGP indique que ce sujet a été abordé effectivement lors des bilatérales et indique qu'il est recherché activement l'adéquation entre la disponibilité d'une ressource « personnels civils », y compris en C Tech, pour prendre des fonctions de direction au niveau des cercles mixtes Gendarmerie, y compris sur Dijon. Il précise que plusieurs tentatives ont déjà été menées sans être couronnées de succès, mais que la recherche sera poursuivie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie estime que la DG dispose d'éléments suffisants. Au niveau des écoles de gendarmerie, l'école de formation pour les gérants de mess, située au CEGN à Rochefort, permettrait de former un agent, au même titre que les corps de soutien, sans coût financier, avant de le mettre en place.

Le général Morterol indique que les observations des OS ont bien été entendues.

Le SDGP précise que le pyramidage sera examiné ainsi que l'adaptation du dispositif.

Le SDGP rappelle que ce sujet n'est pas un point à l'ordre du jour.

La CFDT-Gendarmerie remarque, concernant la section appui à l'école de Dijon, l'absence d'un 2ème poste à responsabilité. Avec 1 poste de catégorie B pour 22 postes de catégorie C, il constate un taux d'encadrement très important pour ce personnel qui n'a pas d'adjoint sur lequel s'appuyer. Il souhaiterait une réelle volonté de la DG de conduire un repyramidage des postes de catégorie B en gendarmerie.

Le général Morterol laisse la parole au GBR Agostini, adjoint au sous-directeur des soutiens et finances. Le général Agostini indique que, en l'état de l'abondement des effectifs, la problématique concerne l'alternative suivante : soit deux emprises avec deux commandements différenciés soit un commandement avec une antenne. La question est à l'étude et n'est pas encore tranchée par rapport à cette alternative.

La CFDT-Gendarmerie s'étonne, au sein de la section gestion des équipements, de la « mise » d'un SOG sur un poste de soutien alors qu'en même temps on parle de transformation de postes.

Le général Morterol rappelle que la réponse a été apportée lors des bilatérales. Il précise qu'il s'agit de la conséquence des effectifs Poleff 2020, la DG n'ayant pas eu le volume souhaitable de CSTAG et de civils pour bien harmoniser le contenu de ces sections. Ce recrutement SOG ne ferme nullement la porte à une transformation de poste dans un avenir plus ou moins proche.

La CFDT-Gendarmerie fait état d'une absence de vision globale sur la Poleff et sur la transformation de postes. La CFDT-Gendarmerie pense qu'il y a un manque de dialogue entre la DG et les OS sur ces sujets.

Le MG souligne qu'un travail de projection est effectué localement au moins jusqu'en 2022 en ce qui concerne les transformations de poste. Le MG évoque les contraintes de gestion et les définitions de filières qui demandent réflexions entre SOG, personnels civils et corps de soutien. Il connaît les difficultés pour réaliser les transformations de postes liées aux capacités de recrutement en personnels civils et l'énergie considérable déployée par les BRH pour réaliser ce travail complet. Aussi, le MG ne doute pas que les CFA ou la SDOE vont s'employer à réaliser des postes pour lesquels la transformation ne poserait manifestement pas de difficulté.

N'ayant pas d'autres questions, le SDGP soumet au vote cette modification.

Création des 8ème et 9ème CIES EG Dijon	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.3) Création des sections gestion automatisée des personnels - administration des écoles.

Le général Morterol explique que la création des SGAPA vient clore la réorganisation des écoles conduite depuis 2018. En accord avec la DG, il a été choisi de créer des petites sections à deux ETP. Chacune des écoles a un effectif provenant de la ressource CEGN, donc sous plafond, et un effectif abondé en Poleff, ce qui permet de créer 9 nouvelles sections qui vont désormais pouvoir se consacrer pleinement à ses missions SGAPA, notamment le contrôle interne qui devient une mission majeure dans les BGP aujourd'hui. Cette réorganisation était complexe au départ, les effectifs Poleff ne permettant pas un équilibre idéal. La SDOE a proposé un certain nombre d'aménagements, de repyramidages en particulier et des échanges de statuts. Au final, la parité

est quasi parfaite en terme de statuts, toutes les SGAPA ayant un civil et un militaire, et en terme de postes à responsabilités, 5 SGAPA seront pilotées par un N2A et 5 autres par un militaire CSTAGN.

Le SNPC-FO-Gendarmerie dit comprendre la difficulté de la Poleff ne permettant pas d'obtenir les dispositifs statutaires souhaités. Le SNPC-FO-Gendarmerie précise qu'il n'y a pas de problème si au fil des départs des uns et des autres, retraites et mutations, on arrive à une parité.

S'agissant de la création des SGAPA, le SNPC -FO-Gendarmerie fait part de son accord sur les postes de chef de section qui sont « NBIsables ».

N'ayant pas d'autres questions, le SDGP soumet au vote cette modification.

Création SGAPA	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.4) Réorganisation du centre de production multimédia de la gendarmerie nationale.

Le général Morterol précise que le dossier porte sur un changement d'appellation d'unité opéré pour des raisons de lisibilité concernant deux sections dans la division des examens et des domaines métiers. Dans cet objectif, une section sera désormais intitulée « section police judiciaire et ordre public » tandis qu'une autre sera intitulée « section documentation opérationnelle et soutien ».

Par ailleurs, sont opérés le repyramidage d'un poste d'officier et le transfert d'un poste de personnel civil, sans modification de ses responsabilités, d'une section à l'autre.

Il s'agit d'une régularisation d'un fonctionnement qui existait déjà.

En l'absence d'observations, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation CPMGN	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.5) Réorganisation du centre national de soutien logistique.

Le GDI Guérif, commandant du COMSOPGN, prend la parole afin d'expliquer la logique de réorganisation du CNSL.

Dans le cadre de la modernisation de la chaîne logistique du ministère et de la création d'une communauté de logisticiens, le logiciel LOG-MI a été mis en place au CNSL.

Cette mise en place a entraîné deux conséquences majeures : d'une part, une réflexion a émergé sur la refonte des procédés de travail au quotidien induit par l'utilisation de ce logiciel et d'autre part, une réorganisation totale de la structure. La réorganisation de la structure s'est faite, sous plafond des effectifs, avec la création de 2 postes à responsabilités pour les personnels civils. Dans ce cadre, 2 postes de catégories B sont créés (contre 1 auparavant) et la réorganisation de la structure a été débattue en CHSCT. Le général Guérif précise que cette mesure est déjà mise en place, pour expérimentation, afin de préserver l'équilibre et le bien-être des agents.

Le colonel FORGUES, commandant du centre national de soutien logistique, apporte des éléments de précisions sur les raisons de la réorganisation du CNSL.

L'été 2017, le SAELSI a proposé un projet de modernisation de la chaîne logistique gendarmerie et police nationale intitulé LOPSI, lequel a été validé par les deux directeurs généraux.

De septembre à décembre 2017, un audit du CNSL a été réalisé par une société privée qui a abouti au second semestre 2018, au lancement de l'expérimentation et à la mise en place d'une organisation expérimentale LOPSI. Cette organisation expérimentale a connu trois phases. Le projet proposé s'appuie sur la dernière version, en place depuis le 1^{er} septembre 2019. Concernant la maquette proposée, celle-ci a été présentée au CHSCT COMSOP. Cette nouvelle maquette 2020 propulse le CNSL dans une organisation logistique moderne et efficiente permettant de répondre aux besoins des opérationnels de sécurité intérieure. Par ailleurs, la crise du COVID-19 a démontré la possibilité du logiciel et du CNSL à servir d'autres clients du ministère de l'intérieur ou d'autres ministères.

Le Colonel FORGUES présente les mouvements opérés par cette nouvelle version en comparaison avec la version initiale. Le colonel évoque la disparition de la section commandement, la création d'un secrétariat rattaché directement au commandement, la création d'un quatrième bureau « gestion soutien » à vocation transverse avec l'ouverture d'un poste de chef de bureau et la création de trois sections permettant un repyramidage.

Le bureau des munitions et de l'armement voit son rôle renforcé avec la création d'une section « magasin armement ». Au sein du bureau transport, est créée une troisième section prenant en compte la spécificité de l'outre-mer avec un repyramidage.

Le bureau logistique, issu du service maintenance, est chargé de la gestion des matériels, à l'exception de l'armement et des munitions. Les changements apportés concernent la création d'un poste d'adjoint au chef de bureau, la disparition de la « section gestion des flux » transformée en deux entités repyramidées afin de prendre en considération l'évolution des systèmes d'information logistiques, LOG-MI et hors LOG-MI, et la création d'un poste de chef de section supplémentaire. Le bureau logistique est composé de 4 sections et se singularise par la diversité des corps de métiers.

Cette nouvelle organisation a pour avantage de refléter plus fidèlement le fonctionnement du CNSL, de donner une meilleure visibilité aux personnels sur leur positionnement, de revaloriser certaines structures afin que les personnels gagnent en responsabilité, puisque l'organisation CNSL 2020 propose 21 postes à responsabilités contre 12 auparavant. Enfin, une évolution potentielle de l'encadrement est à noter.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remercie de cette présentation et souhaiterait une réponse sur la nature du poste concerné par le transfert d'ETP du SDG vers le CNSL : s'agit-il d'un poste de gardien?

Le général Guérif répond que le transfert de la fonction régie a diminué une part de l'activité. Ce poste a donc été transféré au niveau du CNSL qui comprend désormais un personnel civil en plus. Parallèlement est proposé le retrait d'un poste militaire au CNSL afin de le transférer au CSAG de Satory. Il s'agit d'un ajustement lié à une baisse d'activité qui a été transférée au niveau du CAFN.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si le transfert concerne un poste de gardien. Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que cette question ne remet pas en cause la validation du projet et une réponse pourra être apportée à l'issue du CT.

Le SDGP prend note de la question.

La CFDT-Gendarmerie tient à remercier le général Guérif, à l'occasion de son départ, pour son excellent dialogue social au COMSOPGN.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait une remarque sur les postes NBIables de chefs de section, évoqués au niveau des CHSCT, à intégrer dans la prochaine cartographie NBI. Le SNPC-FO-Gendarmerie considère que cette réorganisation correspond vraiment au mode de fonctionnement actuel. Plébiscitée par les agents, elle va leur apporter plus de stabilité dans leurs tâches quotidiennes.

Le SDGP remercie pour ces éléments et prend note de l'observation sur la cartographie NBI.

La CFDT-Gendarmerie remarque, dans le soutien logistique de la gendarmerie, l'absence de poste en catégorie A, quelques postes en catégorie B et beaucoup de catégories C. La CFDT-Gendarmerie demandera à la DG un repyramidage des postes afin de permettre au COMSOPGN de valoriser les catégories C, d'avoir plus de catégories B et permettre une évolution de carrière en local.

Le général Guérif admet effectivement l'ouverture aujourd'hui des postes d'officier et la perspective intéressante d'une réflexion sur l'ouverture des postes en catégorie A technique.

La CFDT-Gendarmerie fait remarquer que, sur 13 sections seulement, trois chefs personnels civils occupent des fonctions. La CFDT-Gendarmerie explique qu'une augmentation, dans ces sections, de personnels civils de catégorie B serait un bon exemple d'intégration de ces personnels.

Le SDGP souligne que ces sujets ont été évoqués durant les réunions bilatérales, notamment concernant la question de la « focale » des responsabilités et de la cohérence de l'ensemble. Un travail est mené pour ajuster en permanence ce dispositif.

En l'absence d'observations complémentaires, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation CNSL	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.6) La réorganisation du service de la transformation - modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN.

Le GBR Fortin présente la création du service de la transformation qui résulte de la volonté du DG d'animer le plan de transformation de la gendarmerie, afin de faire face aux défis de demain et à l'évolution des demandes de sécurité. Sous la forme d'une organisation matricielle, le service de la transformation a été constitué sous plafond des effectifs de la mission du pilotage et de la performance et sous plafond des effectifs

de la mission numérique de la gendarmerie. Le général Fortin précise que le service est composé de 24 personnels dont 9 personnels civils : 7 N1A et 2 N2A. La mission du service sera d’animer la prospective, d’éclairer la stratégie à adopter, de disposer d’un incubateur de l’innovation et de faciliter l’accompagnement du changement, tout en objectivant les transformations de la gendarmerie. Dans le cadre d’un travail itératif et collaboratif, les personnels civils et militaires ont été associés à la conception et à la définition des missions de l’architecture du service. Ainsi, les personnels ont eu la possibilité de se projeter dans leur futur environnement de travail au sein du service de la transformation. Le service de la transformation s’organise autour de trois départements qui impulsent trois dynamiques : impulser la transformation par l’anticipation des évolutions et l’animation de l’innovation, appuyer les projets de transformation par la prise en compte des risques et de la protection des données, valoriser les actions de transformation et expertiser la donnée par le processus de la transformation. Le Général Fortin indique, par ailleurs, que les personnels sont à la manœuvre de la rédaction des fiches de poste.

Le SDGP ajoute un point sur lequel les OS ont été contactés ce jour, s’agissant de la modification de l’arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN, sur le service de la transformation : il est proposé de supprimer à l’article 27 la mention suivante : « Le service de la transformation est commandé par un officier général de la gendarmerie », ce qui laisse toute possibilité d’ouverture à la personne dirigeant ce service.

L’UATS-UNSA-Gendarmerie demande si cette suppression offre, à terme, la possibilité pour un personnel civil d’occuper ce poste.

Le SDGP confirme que cette suppression ouvre à toute possibilité.

La CFDT-Gendarmerie regrette qu’il y ait beaucoup de N1A mais peu de chef de département personnel civil.

Le SDGP prend note de cette remarque.

En l’absence d’observations complémentaires, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation ST	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.7) Réorganisation du bureau de la synthèse budgétaire.

Le LCL Jouglar, chef du bureau de la synthèse budgétaire, prend la parole et expose les points relatifs à cette réorganisation. Le bureau de la synthèse budgétaire est composé de 3 sections et de 19 personnels dont 5 personnels civils. Depuis sa création en 2013, le périmètre des missions des différentes sections ainsi que la part de ces missions a évolué, nécessitant une réorganisation du bureau. L’objectif de cette réorganisation est d’accompagner la montée en puissance sur la captation des ressources hors programme P152 : les fonds européens et les fonds nationaux, les sujets « transfert en construction budgétaire en gestion » et les sujets « convention de mise à disposition de personnels ». Le bureau a identifié ces problématiques comme des sujets majeurs pour la gendarmerie car les ressources toujours plus contraintes ne permettent pas d’accompagner les projets les plus stratégiques. Le deuxième objectif de cette réorganisation est de faire face à l’inflation des sollicitations des organes de contrôle et d’inspection comme la Cour des comptes, l’IGA, l’IGF, l’Assemblée Nationale, le Sénat. A titre d’information, à ce jour, sont en cours 35 opérations de contrôle pour lesquelles le

bureau de la synthèse budgétaire assure soit le pilotage, soit le contrôle des exports ou est sollicité en tant que contributeur. Le dernier objectif porte sur le rééquilibrage des charges missionnelles entre les sections et leur donner de la cohérence.

Le bureau propose, sous plafond des effectifs actuels (19 personnes au TEA dont 5 personnels civils), la suppression de la section contrôle interne financier dont les missions ne sont plus différenciées avec les missions des deux autres sections du bureau. Parallèlement, le bureau propose la création de la section ressources hors programme avec le transfert d'effectifs de la section expertise budgétaire, composée actuellement de 9 personnels, vers la section des ressources hors programme qui serait dimensionnée à 5 effectifs. Pour les personnels civils, cette réorganisation se traduit par le transfert d'un N2A de la section expertise budgétaire vers la section des ressources hors programme. Sur ce poste vacant, une candidate a été retenue et prendra ses fonctions le 1^{er} juillet 2020. Le deuxième impact pour le personnel civil se matérialise par le transfert d'un poste de N1A de la section contrôle interne financier vers la section synthèse prospective. Le LCL Jouglar précise que le poste au sein de la section de contrôle interne financier est actuellement vacant, ce qui démontre son absence d'attractivité. La réflexion a été initiée en septembre/octobre 2019 et les personnels ont été associés. La réorganisation du bureau est acceptée par les personnels car elle donne de la lisibilité et clarifie les rôles, tout en ouvrant des perspectives intéressantes, en particulier sur les sujets de captation des ressources hors P152.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande si le contrôle interne financier se fera au sein des sections du bureau.

Le LCL Jouglar explique que la mission contrôle interne financier a été reprise par un autre bureau de la sous-direction. Les missions qu'accomplissait cette section dont le nom ne reflétait pas les missions remplies, à savoir les sujets de politique transverse, sont reprises par la section expertise budgétaire. Ainsi, le contrôle interne financier reste dans un autre bureau de la sous-direction.

La CFDT-Gendarmerie remarque qu'il n'y a pas de personnels civils chef de section.

Le LCL Jouglar reconnaît que la réorganisation se fait sous plafond des effectifs et des responsabilités. Le bureau de la synthèse budgétaire est actuellement composé de 5 personnels civils dont 3 attachés. Le bureau a identifié une possibilité en souplesse de gestion permettant, à court terme, de proposer un poste de chef de section au sein de la section des ressources hors programme.

En l'absence d'observations complémentaires, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation BSB	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.8) Réorganisation de la sous-direction de l'immobilier et du logement.

Le Colonel Bièvre, adjoint au sous-directeur de l'immobilier et du logement, expose les points relatifs à cette réorganisation. La SDIL a souhaité ré-articuler son dispositif afin de répondre à des enjeux importants comme la sécurisation des emprises ou le développement durable. Dans cette mesure, la ré-articulation opérée prend la

forme de la dissolution de deux sections, chacune dans les deux bureaux qui forment la sous-direction. Corrélativement, à ces deux dissolutions sera créée une section dans un des deux bureaux ce qui permettra d'avoir deux bureaux avec chacun 4 sections. Concernant les personnels civils, un poste de N1A dans la section des AOT est supprimé car cette section est dissoute. Toutefois, à court terme sera créé dans la section locative un poste de N1A. A moyen terme, la deuxième section qui est dissoute verra une transformation de poste au départ du titulaire de la section programmé d'ici 2 à 3 ans.

La CFDT-Gendarmerie remarque beaucoup de sections et de bureaux et peu de personnes civils, et peu de civils aux postes de chef de sections et de chef de bureaux.

Le Colonel Bièvre indique que le taux de personnels civils est de 40 % des effectifs au niveau de la sous-direction et, dans la chaîne immobilière, 100 % des postes de chef de bureau infrastructure en région sont tenus par des personnels civils. Sur l'ensemble de la chaîne immobilière, la cible paraît très équilibrée.

En l'absence d'observations complémentaires, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation SDIL	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.9) Réorganisation de la sous-direction de l'accompagnement du personnel.

Le Colonel Dubuis, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel à la DGGN, prend la parole et présente la réorganisation qui concerne le bureau de la chancellerie, avec en particulier la section médico-statutaire dirigée par un personnel de catégorie A. Compte-tenu de ses fonctions et son périmètre (blessés et médico-statutaire), la sous-direction a proposé le rattachement de la section médico-statutaire au bureau de l'action sociale qui sera ainsi composé de deux sections.

Sur le 2ème volet de cette réorganisation du bureau de la chancellerie, la sous-direction a proposé de scinder la section décorations en deux sections : une section décorations et une section récompenses. Il n'y a pas d'impact sur le personnel excepté un personnel de catégorie B qui passe d'une section à l'autre sans changement de poste ni de lieu de travail. Au lieu d'une section médico-statutaire, une section discipline et une section décorations, le bureau de la chancellerie disposera désormais d'une section récompenses, d'une section décorations et d'une section discipline. Ainsi, l'impact sur les personnels civils est neutre.

En l'absence d'observation, le SDGP soumet au vote cette réorganisation.

Réorganisation SDAP	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.10) Arrêté relatif aux opérations de restructuration du centre de soutien automobile de la gendarmerie de Toulouse et de la région de gendarmerie de Normandie et ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration.

Le SDGP indique que ce point, ayant été discuté lors des bilatérales, ne donnera pas lieu à un exposé en séance et invite les organisations syndicales à faire part de leurs observations.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur la réorganisation de la Haute et Basse Normandie et souhaite que cela serve de leçon pour que les prochaines réorganisations se fassent autrement. Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle que leur intervention a permis la prise en compte de certaines situations concernant notamment la gestion des agents.

Le SDGP reconnaît un dialogue très constructif sur ce sujet.

La CFDT-Gendarmerie pose la question du bornage de la PRS pour les agents qui souhaiteraient partir à la retraite dans 6 mois, 1 an ou 2 ans. Ces agents sont-ils éligibles à la PRS ?

Le SDGP précise qu'à priori la réponse est positive, mais confirmation sera donnée par mail.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur un accompagnement des agents jusqu'au bout.

Le SDGP prend note.

En l'absence d'observations complémentaires, le SDGP soumet au vote le texte.

Arrêté PRS CSAG Toulouse et RG Normandie	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si les services RH vont se rapprocher des agents pour les primes de restructuration pour le CSAG de Toulouse et la Haute et Basse Normandie . Il ajoute qu'il faut accompagner les agents suivant les postes occupés et précise que les agents n'ont pas toujours l'information en temps et en heure.

Le SDGP indique qu'il revient à l'agent de déposer un dossier mais il sera vérifié que l'agent soit bien informé.

Le MG pense qu'un suivi quasi individuel est possible en lien avec la région Normandie, s'agissant d'un mouvement consécutif à la réorganisation et les agents concernés étant peu nombreux. Le MG rappelle sa volonté de ne laisser aucun personnel sur le bord de la route dans le cadre de cette réorganisation et confirme que l'institution reste à l'écoute et fera le nécessaire pour rectifier une situation mal prise en compte.

Le SNPC-FO-Gendarmerie dit son inquiétude s'agissant du CSAG de Toulouse à Roquemaurel pour lequel il faut passer par le SGAMI et demande un suivi à ce niveau là aussi.

Le SDGP prend note.

1.11) Approbation du règlement intérieur relatif au temps de travail des personnels civils de la région de gendarmerie de Normandie (entrée en vigueur au 01/08/2020).

En l'absence de question des organisations syndicales lors des bilatérales, le SDGP soumet au vote le règlement intérieur relatif au temps de travail de la RG Normandie.

RI TT RG Normandie	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

1.12) Arrêté portant modification de l'arrêté du 27 décembre 2016 modifié fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur occupant certains postes relevant de la gendarmerie nationale.

Mme Roudaut, chargée de projets auprès du SDGP, prend la parole afin de présenter la modification de l'arrêté qui fixe la liste des emplois ouverts et éligibles à la NBI.

Il s'agit de la modification de l'annexe de l'arrêté ministériel afin de tenir compte des différents points vus dans le présent CT ainsi que des modifications intervenues ces derniers mois concernant des réorganisations, des changements de libellés, des rattachements. L'objectif est de permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier de la NBI ou d'assurer la continuité du versement.

Il s'agit aussi d'un point de départ pour une refonte et une actualisation de la cartographie, qui sera plus importante et qui visera à modifier l'arrêté interministériel dans la limite des points alloués afin de revoir complètement les emplois et les catégories (avec une plus grande marge de manœuvre). Cette refonte va être étudiée en 2020, les travaux ont été lancés ce jour avec pour objectif de dialoguer avec les représentants du personnel dès la rentrée.

Pour l'heure, il s'agit de profiter de ce CT pour faire une modification sur 29 emplois.

Le SDGP souligne que le sujet a été très largement évoqué lors des bilatérales.

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à remercier pour cette modification et cette anticipation, de permettre à des personnels civils de toucher la NBI un peu plus tôt parce qu'ils n'en bénéficiaient pas jusqu'à présent. Le SNPC-FO-Gendarmerie prend note du futur groupe de travail NBI que tout le monde attend impatientement.

Le SDGP remercie également Mme Roudaut pour ce travail pour coller au plus juste des possibilités d'attribution.

En l'absence d'observations complémentaires, le SDGP soumet au vote cet arrêté modificatif.

Arrêté NBI	PRÉSENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce vote reçoit un avis favorable unanime.

La CFDT-Gendarmerie revient sur le sujet sur la réorganisation de la DGGN notamment suite à une nomination et demande si ce sujet a été soumis pour avis au point 1.6

Le SDGP confirme que ce sujet a été soumis pour avis au point sur le service de la transformation et a donné lieu à un vote global.

Le MG précise que ce sujet avait donné lieu à une observation sur l'accès de ce poste à un personnel civil et confirme l'accès d'un personnel de toutes catégories, gendarme, civil ou contrôleur général des armées.

Le MG souhaite apporter des précisions sur deux points afin de clore le chapitre des réorganisations.

Le MG revient sur le sujet de la fusion des Normandies évoqué au cours de ce CT. Il s'agit d'une réorganisation majeure pour l'institution et non achevée sur laquelle il convient de rester vigilant jusqu'au bout afin qu'elle se déroule de la manière la plus fluide possible. L'ouverture à d'autres réorganisations reste possible mais à ce stade aucun arbitrage n'a été rendu par le DG : cette première fusion était en cours, la crise COVID 19 a bien occupé tout le monde et n'a pas facilité les choses. Ce dossier reviendra sur la table et sera révoqué avec le DGGN. Le MG indique que la tendance est à la poursuite du mouvement, mais que ce sera à déterminer la manière de mener les fusions : soit sur des régions de taille moyenne et d'effectifs raisonnables, soit à l'échelle zonale.

S'agissant du deuxième point, le MG avait noté lors du précédent CT que les OS avaient fait référence au fait de ne pas avoir été informés suffisamment en amont et au sentiment de dossiers cachés. Le MG indique une réorganisation sur laquelle la DG va travailler de manière active dans les prochains mois, portant sur la ligne de partage entre la DPMGN, dans sa fonction recrutement/formation, et le CEGN. Certaines fonctions relèvent de l'administration centrale et d'autres peuvent et même doivent être déconcentrées car n'appartenant pas au périmètre de l'administration centrale. L'administration centrale a pour fonction d'assurer un certain nombre de fonctions et non pas de concentrer des fonctions qui peuvent être effectuées ailleurs. En premier lieu, ce chantier va concerner la sous-direction des compétences.

II. POINTS SOUMIS POUR INFORMATION

Points inscrits par l'administration :

2.1 - Point COVID-19.

Le colonel Carrel, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale, prend la parole et expose les points relatifs, d'une part, à la prévention des risques professionnels pendant la crise COVID-19 et, d'autre part, à la tenue des CHSCT dans le cadre de la préparation du déconfinement.

La prise en compte de la problématique des risques professionnels pour les personnels civils s'inscrit dans la démarche globale de la gendarmerie d'évaluer les risques professionnels quel que soit le statut des personnels, tout en respectant les dispositions statutaires propres à chacun. En application du principe selon lequel l'exposition à des risques est identique dans un même environnement professionnel, les personnes doivent bénéficier de la même attention en matière de prévention des risques. La chaîne de prévention de la GN, intégrée à la chaîne de décision et de commandement, allant du niveau central, avec le coordinateur national à la DPMGN et le BSST à la SDAP, au niveau des formations administratives, les chargés de prévention et les sections santé et sécurité au travail ont été entièrement mobilisés pour cette crise afin d'apporter leurs expertise et conseils au commandement et chefs de service. Au niveau central, les échanges ont été permanents voire quotidiens entre le coordinateur national de la prévention, le conseiller technique santé et le médecin coordinateur national de la médecine de prévention pour les personnels civils du ministère de l'intérieur. Les mesures de prévention prises et appliquées par la GN ont été adoptées dans le respect des dispositions statutaires propre à chacun, notamment en matière de médecine de prévention, et des directives de la DRH-MI (SG). Ainsi, en l'absence de normes existantes applicables à la situation du COVID-19, la GN a conduit sa politique de prévention en s'appuyant sur les principes généraux de prévention issus de la directive européenne de 1989 et inscrits dans le code du travail et le code de la défense pour les personnels militaires. La gendarmerie a décliné, en les adaptant si nécessaire au contexte opérationnel, les mesures ministérielles prises par le ministère de la santé ou le ministère de l'intérieur, ainsi que les mesures prises au niveau réglementaire par décrets et arrêtés sur les conduites à tenir. Tout au long de cette période, tous les personnels ainsi que les organisations syndicales ont été associés par les commandants des formations administratives au niveau local. Les directives, qui ont été diffusées, proviennent de plusieurs niveaux outre le niveau ministériel déjà évoqué : les premières directives ont été réalisées par la DPMGN dès le mois de février, notamment sur les conduites à tenir pour les personnels relevant de zones à risque. Des directives ont été également données par le MG, la plus significative étant la doctrine sur le port des matériels de protection.

S'agissant de la tenue des CHSCT du périmètre gendarmerie dans le cadre de la préparation du déconfinement : le 23 avril 2020, les 51 formations administratives ont été sensibilisées à la nécessité de réunir et de poursuivre les réunions des instances représentatives des personnels, civiles ou militaires, dans le cadre de la préparation du déconfinement et de la nécessité d'associer au fil de l'eau les membres du CHSCT aux démarches de l'entreprise. Les modalités de réunion de ces instances sont laissées à la diligence des formations administratives et des présidents de périmètre en lien avec les organisations syndicales, en les incitant à privilégier la visioconférence ou l'audio conférence, afin de préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels. Sur les 31 périmètres de CHSCT que compte la gendarmerie nationale, 30 CHSCT se sont réunis dont 6 en session ordinaire et 24 en session extraordinaire. Un seul CHSCT n'a pas encore été réuni mais le sera prochainement. Au niveau de la DPMGN, aucune remontée particulière n'a été formalisée à l'issue de ces CHSCT. Les procès-verbaux de ces réunions sont pour la plupart en cours de rédaction. Les sujets principalement évoqués portaient sur les conditions de la reprise du travail, les mesures de prévention appliquées, l'organisation du travail et des questions sur la désinfection des locaux et des espaces de travail, le port du masque sur le lieu de travail et les trajets domicile-travail ainsi que le télé travail.

En conclusion, en matière de prévention des risques professionnels, les personnels civils et militaires sont au sein d'un même collectif et l'évaluation des risques se fait sans distinction de statuts. Toutefois, les mesures prises prennent en considération les particularités statutaires de chacun. La vigilance reste de mise et la gendarmerie nationale suit avec attention les évolutions du COVID-19 car ce virus n'est pas éradiqué. Plus que jamais, les mesures barrières doivent être respectées et rappelées régulièrement. La prévention des risques infectieux relève de la responsabilité de l'administration et de chacun. Cette démarche collective et responsable permet de prévenir au mieux ce risque.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remarque que suite à leur intervention mi-avril auprès du DG, les réunions des CHSCT ont été lancées. Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle que pendant cette pandémie, il a été facilitateur aussi en acceptant et demandant que les CHSCT et CCHS se réunissent en même temps. Le SNPC-FO-Gendarmerie observe que les CHSCT ne sont pas réunis systématiquement ou du moins, selon le bilan de l'année dernière, qu'ils ne se réunissent pas tous trois fois par an, ce qui est le minimum. Le SNPC-FO-Gendarmerie dit son inquiétude devant l'impossibilité de certains à se réunir malgré les moyens comme la visioconférence et cite la Nouvelle-Aquitaine qui a évoqué la difficulté de réunir les membres compte tenu de l'éloignement géographique. Le SNPC-FO-Gendarmerie interroge sur les CHSCT et CCHS en Guyane qui est dans une situation difficile au regard du nombre de cas positifs au COVID : il est espéré que ceux-ci travaillent bien régulièrement ensemble même si cela n'est pas formalisé au sein d'une instance.

Le MG partage l'observation que la réunion des CCHS et CHSCT n'a pas été un réflexe pendant la crise. Il concède que le besoin urgent et immédiat de la tenue rapide des CCHS et CHSCT dans le cadre d'une crise sanitaire n'a pas été pris en compte non pas qu'il minore le rôle et l'importance de ces instances mais parce que l'information, l'échange et le dialogue se faisaient au fil de l'eau avec la plus grande transparence et avec le dialogue nécessaire entre l'ensemble des parties prenantes, syndicales, représentatives ou la chaîne concertation.. Il confirme que la gendarmerie s'est préoccupée de la santé de tous et reconnaît que ce travail ne s'est pas traduit par une réunion précoce des CHSCT et CCHS, cela fait partie des enseignements. Le MG confirme un dialogue très constructif avec les organisations syndicales et le choix du DG de la plus grande transparence dans les directives données. S'agissant de la Guyane, le MG précise qu'un CHSCT s'est tenu le 7 mai 2020 et confirme une attention particulière portée sur la situation en Guyane à Mayotte.

Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle l'intérêt des CHSCT qui ont pour but d'apporter des solutions, de faire le relais sur le terrain avec les formations administratives et d'aider à ce que les personnels travaillent dans les meilleures conditions en matière d'hygiène et de sécurité.

Le MG ne met pas en doute cet objectif et complète son propos avec les réunions de commandement mises en place par le directeur général dans lesquelles, en toute transparence, tous les sujets sont abordés, y compris les sujets opérationnels, en y associant le commandement, les organisations syndicales et la chaîne concertation. Dans l'esprit, les organisations syndicales sont considérées comme des acteurs et des partenaires de cet effort.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande, dans le cadre de la prévention des risques, concernant le document unique, s'il y a une évolution concernant les risques infectieux pour les personnels civils et militaires.

Le colonel Carrel explique que l'obligation est indépendante du statut des personnels. Sont visés les personnels qui travaillent sous l'autorité d'un même employeur, donc d'un commandement de formation administrative. La DPMGN a fait un gros travail de recensement des risques infectieux dans le cadre de la crise COVID-19 et l'a adressé à l'ensemble des formations administratives afin de les aider dans leur démarche de mise à jour de leurs documents uniques. Les documents seront mis à jour au fil de l'eau, le plus important en gestion de crise étant de parer au plus pressé et d'assurer la sécurité et la santé des personnels à l'instant T. Certains documents uniques sont d'ores et déjà mis à jour sous la responsabilité de chaque formation administrative.

La CFDT-Gendarmerie constate une insuffisance de contacts avec l'administration, entre le 16 mars et le 20 avril 2020, pour les PCA, les CLP, les CNP, les CHSCT ou les CT. La CFDT-Gendarmerie dit avoir géré les inquiétudes des agents au quotidien qui les interpellaient régulièrement et regrette que dès le démarrage les organisations syndicales n'aient pas été partie prenante de la prévention.

Le MG ne partage pas complètement cette analyse et pense que l'information a été diffusée du mieux possible via les visioconférences tenues, parfois quotidiennes. Le MG souligne le travail mené dans une très grande transparence, avec les explications données aux orientations faites, qui peut être mis en comparaison avec beaucoup d'administrations. En revanche, il reconnaît que ce travail n'a pas été formalisé suffisamment tôt par les instances prévues à cet effet.

La CFDT-Gendarmerie fait part d'une demande faite dès fin mars de CT extraordinaire sur le sujet du COVID-19. L'UATS-UNSA-Intérieur dit rejoindre la CFDT précisant avoir fait une demande en mars par écrit à la SDGP.

Le MG est d'accord avec cette observation et justifie l'absence de CT car il semblait que le travail réalisé répondait aux besoins.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie rappelle que les réunions des CHSCT doivent se faire au niveau local et précise que la prise en compte, la réalisation, le fondement du CHSCT se situant vraiment au niveau des régions gendarmerie.

Le MG indique qu'il appartient aussi, au niveau central, d'assurer la qualité du dialogue social en gendarmerie qui est décentralisé. Il convient que les CHSCT auraient dû se réunir plus tôt et que la situation doit servir de retour d'expérience. Pour autant, il rappelle que la question sanitaire de la protection des personnels n'a pas été éludée. Elle a été au cœur du travail de réflexion qui a été accomplie, dans une situation évolutive et avec un cadre légal évoluant en fonction de la pandémie.

La CFDT-Gendarmerie fait une observation sur l'opportunité d'inscrire un nouvel article dans le règlement intérieur de la gendarmerie afin de créer une réserve opérationnelle en cas de crise majeure. La CFDT-Gendarmerie soumet la possibilité dans le cas d'une crise de définir les personnels civils appelés à travailler le samedi, le dimanche et de les considérer opérationnels.

Le MG convient que la question mérite réflexion au regard des emplois qui sont tenus et au regard du lien avec le caractère opérationnel.

Le MG indique, en première approche, que dans cette réserve « opérationnelle », il y aura le terme « opérationnelle » qui implique de définir des fonctions précises avec un champ d'acceptation. Si en gendarmerie les personnels civils tiennent les emplois opérationnels, il sera difficile d'expliquer que la gendarmerie est aussi une force armée, militaire. Ce sont des sujets qui emportent beaucoup de conséquences, auxquels il n'est pas possible de répondre immédiatement.

Le SNPC-FO-Gendarmerie propose, sans parler de réserve opérationnelle, d'inclure le travail en bordée au même titre qu'au ministère des armées. Le SNPC-FO-Gendarmerie sollicite que tous ceux qui ont travaillé un jour sur deux ou une semaine sur deux soient reconnus au même titre que leurs collègues de la police nationale.

Le MG confirme avoir pris note de ces observations.

Le MG dit être prêt à réfléchir sur la manière, pour les personnels civils servant en gendarmerie, de consolider une approche de la disponibilité dans une situation de crise. Le vocable « réserve opérationnelle » défini dans la police nationale ne semble pas transposable à la gendarmerie, car la gendarmerie a une organisation différente et des fonctions différentes.

Le MG est prêt à entendre la disponibilité qui a été celle des personnels civils. Le MG salue le travail effectué par l'ensemble des personnels de la GN, tous statuts confondus, dans le cadre de la crise sanitaire. Le MG veut bien entendre que tout le monde a travaillé y compris les week-end mais souhaite rappeler aussi la gestion de la crise dans les premières semaines. Il précise que lors des premières réunions de commandement, ils ont été invités à renvoyer un maximum de personnels civils à leur domicile.

La CFDT- Gendarmerie précise que les gens ont travaillé parce que, dans le cadre du PCA, leur mission était nécessaire à la gendarmerie, sinon ils seraient restés chez eux.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne que les personnels civils n'ont pas été les seuls à être renvoyés chez eux.

Le MG indique que s'agissant de la disponibilité du statut militaire, il n'y aura pas difficulté à ce que les organisations syndicales aient quelques points de repères et de références sur la manière dont cela s'est passé tout au long de cette crise. Toutefois, la comparaison de statuts n'a pas lieu d'être au sein de l'institution.

Une réflexion peut être conduite, sur la position des personnels civils en cas de crise de la nature COVID, la disponibilité qui est attendue d'eux et la manière dont est traduit un travail en bordée ou en PCA.

Le MG rappelle que l'ordonnance est un texte réglementaire qui a une force juridiquement contraignante s'imposant à la DG sans que celle-ci ne puisse y déroger.

La CFDT-Gendarmerie précise que l'objectif de sa question était de définir une position statutaire des personnels civils en cas de crise majeure.

Le MG explique qu'une réflexion sur cette question peut être conduite. Toutefois, aucune réponse ne peut être immédiatement apportée.

Le SNCF-FO-Gendarmerie fait le constat d'un manque de médecins de prévention durant la crise COVID, notamment dans le cadre de la reprise du travail des personnes vulnérables.

Le SNCF-FO-Gendarmerie aimerait connaître les solutions mises en place pour pallier la pénurie de ces médecins.

Mme Mézin, directrice des ressources humaines du ministère de l'intérieur, prend la parole et confirme l'existence d'une pénurie de médecins de prévention. Cette pénurie n'a pas pour cause une absence de volonté du ministère de l'intérieur de recruter des médecins de prévention. Ce qui pose problème c'est qu'il n'y a pas suffisamment de médecins de prévention sur le marché. Pour y faire face, le ministère de l'intérieur met en place des alternatives comme les consultations en visioconférence, les télécabines, les entretiens infirmiers, le développement des conventions avec d'autres médecins de prévention d'autres ministères. Tout est mis en œuvre pour accrocher toutes les solutions possibles à la main du ministère.

Le SNCF-FO-Gendarmerie aimerait savoir s'il est possible d'accélérer les délais pour les conventions, ceux-ci étant de six mois avant que le remplacement soit effectif.

Mme Mézin indique ne pas connaître les délais de recrutement et précise que le ministère de l'intérieur met tout en œuvre afin que ces délais soient les plus courts possibles. Là encore la difficulté réside dans l'absence de médecins de prévention qui fait que les autres ministères ne peuvent pas toujours les mutualiser.

Le SDGP propose de passer au point d'information relatif à l'audit IGGN sur la fonction gestion administrative-ressource humaines-solde des écoles de formation initiale de la gendarmerie nationale.

2.2- Retour sur l'audit IGGN sur la fonction gestion administrative-ressources humaines-solde des écoles de formation initiale de la gendarmerie nationale.

Le GBR Rémond, chargé de mission auprès de l'inspection générale de la gendarmerie nationale, prend la parole et explique qu'à la suite du CT-GN du 28 novembre 2019, l'inspecteur général s'est rendu à l'école de Rochefort, les 13 et 14 janvier 2020, pour rassurer les personnels sur les objectifs des futures missions, qui consistaient à faire des propositions au MG afin d'améliorer la situation, et pour préciser les périmètres de cette mission.

Du 27 janvier 2020 au 6 mars 2020, l'IGGN s'est déplacée en dehors des vacances scolaires afin de rencontrer tous les personnels, et ce dans 5 écoles de formation d'élèves gendarmes et d'élèves adjoints volontaires. En raison du confinement, l'IGGN ne s'est pas déplacé à Montluçon et à Tulle, mais a obtenu une production écrite et a échangé avec eux dans le cadre d'audioconférences. L'IGGN a rencontré les personnels des sections élèves en formation, et plus largement, les personnels des BGP, les représentants des organisations syndicales et les représentants de la concertation. Les déplacements de l'IGGN ont suscité un vif intérêt en raison de l'attente des personnels et permis des échanges fructueux. L'IGGN a fait le constat des difficultés rencontrées dans les sections élèves en formation des BGP, plutôt en fin d'année, et ce en raison du décalage des incorporations pour des raisons budgétaires. Ces pics d'activité sont dus à la prise en compte initiale, qui est une procédure applicable lors de l'incorporation, des formalités de sortie de formation et d'affectation dans les formations administratives, mais également lors des tâches relatives au contrôle interne. Des dispositifs sont mis en œuvre, au sein de ces bureaux, pour s'adapter à ces pics d'activité comme la constitution en « task force » dont le périmètre dépend de l'organisation du bureau, de la formation, de l'ancienneté et de la polyvalence des personnels. Les BGP ont également recours à des contractuels. Peu de recours pour l'heure à des réservistes en raison du manque de budget et d'un vivier de recrutement limité. L'IGGN peut témoigner d'une réelle volonté de bien faire de ces personnels, qui ont une haute idée de leurs missions. Toutefois, les périodes de tension génèrent de la frustration, ce qui peut créer pour certains un climat anxieux. Au cours des déplacements et des échanges avec la DGGN et le CEGN, l'IGGN a constaté que des mesures étaient déjà initiées voire mises en œuvre depuis le CT-GN du 28 novembre 2019.

Parmi ces mesures, à citer :

- la mise en place de la dématérialisation qui est effective depuis le 20 février 2020 ;
- l'allègement des process de contrôle interne avec la réduction du nombre de fiches à remonter ;
- une automatisation du « reporting » grâce au développement des éditiques ;
- la création des SGAPA au sein des écoles avec la mise en place d'1 ETP supplémentaire par école ;
- la diffusion du plan de formation Agorh@ solde et la création des moniteurs régionaux qui seront mis en place, dans un premier temps, au sein des R13, puis au sein des R22.

A l'issue de ce travail, un rapport a été remis au MG présentant 9 fiches d'aide à la décision. Ces 9 fiches débouchant sur 23 recommandations : 17 recommandations dans le domaine gestion administrative-ressources humaines-solde et 6 recommandations dans le domaine soutien logistique.

Les principaux objectifs qui ont guidé l'IGGN ont été les suivants :

Tout d'abord limiter les pics d'activité ou leur intensité en optimisant le plan de charge. A cette fin, l'IGGN propose la création d'un logiciel « masse salariale » afin d'équilibrer le plan de charge, par exemple, en prenant en compte les impératifs des écoles, notamment :

- en garantissant 2 à 3 semaines entre sortie de promotion et une incorporation pour une même compagnie ;
- en évitant la concomitance entre incorporation et sortie de promotion ;
- en garantissant au minimum 4 jours ouvrés pour la procédure « prise en compte initiale » avant le jour de la solde réelle définitive ;
- en évitant les incorporations et les sorties de promotion pendant les vacances de fin d'année pour garantir une semaine de congés.

En fin d'année 2019, le commandement des écoles a prolongé la formation d'une semaine pour permettre l'exécution du programme et garantir une semaine de congés. Cette mesure est déjà initiée par le ST(SI)² au profit du bureau de l'analyse et de l'anticipation, en lien avec la sous-direction des compétences et le CEGN.

Le deuxième objectif est de développer la capacité de montée en puissance des BGP face aux pics d'activité qui pourraient subsister :

- En passant par une meilleure organisation de la montée en puissance des BGP ;
- En accordant les demandes de renforts en contractuels ;
- De prévoir un budget réserve, en travaillant sur le vivier du recrutement et sur la formation ;
- De favoriser la mobilité fonctionnelle au sein du BGP (au sein des sections) ;
- De veiller à ce que la mise en GED par les FA « origine » des pièces du dossier personnel des GAV et réservistes soit bien effective avant l'incorporation en école de formation d'élèves gendarmes.

Le troisième objectif est de mieux piloter et d'harmoniser les pratiques entre SEF (sections élèves en formation). Cela consiste à poursuivre le travail de pilotage de l'activité des SEF par le CEGN, par la création d'une entité spécifique au sein du CEGN chargée d'uniformiser l'organisation, les processus et les modes de fonctionnement, de favoriser le partage des bonnes pratiques, de pérenniser le groupe de travail des SEF et d'assurer le suivi de leurs propositions.

Deuxième point dans ce cadre : renforcement de la formation Agorh@ solde et personnels des SEF afin de les sécuriser dans leurs pratiques professionnelles. L'IGGN propose une formation niveau gestionnaire pour tous les personnels des SEF, la formation de deux personnels au niveau requêteur et la formation « gestion des élèves PCI » (prise en compte initiale) pour tous les agents. Le Général Rémond propose de l'élargir à d'autres personnels du BGP et aux réservistes. Le plan de formation Agorh@ solde, qui a été diffusé le 21 avril 2020, prévoit la formation à la gestion des élèves. L'objectif est d'intégrer dans le périmètre des moniteurs régionaux Agorh@, les formations « gestionnaires » et « PCI ».

Le quatrième objectif est d'optimiser le soutien logistique. « Vétigend » est conçu pour une commande et une livraison individuelle et n'est pas adapté à la gestion de masse, laquelle est une spécificité des écoles. La modification des modes de commande et de livraison est nécessaire. Le CEGN expérimente, actuellement, la prise de mesures groupées et la livraison par lots. Le SAILMI se rendra dans les écoles afin d'affiner son constat

pour mieux répondre à cette demande. Concernant LOG-MI, l'objectif est d'aller vers une logique de pack pour la commande et la livraison.

Le Général Rémond conclut en indiquant que la plupart des recommandations de l'IGGN sont d'ores et déjà prises en compte par la DGGN ou le CEGN.

La CFDT-Gendarmerie aimerait savoir si l'ensemble des préconisations de l'IGGN pourront être appliquées dès 2020.

Le Général Morterol prend la parole et indique que l'essentiel des mesures est déjà initié. Toutefois, le plan de charge a été bouleversé par la crise et celui-ci a dû être recalculé, en modifiant les livrets de scolarité, pour arriver au schéma de l'emploi à la fin de l'année. En conséquence, il y aura un rythme d'incorporation dans certaines écoles, notamment les écoles de GAV, qui sera assez intense. En effet, toutes les 5 semaines une incorporation de GAV aura lieu pour réussir à faire entrer les 4300 GAV restants. Inévitablement, tout ne sera pas résolu cette année et malheureusement un certain nombre de mesures qui auraient dû rendre les choses plus souples, plus aisées, seront contrariées par la crise COVID.

Sur le plan de l'organisation, des mesures de dématérialisation et de renforcement des équipes sont lancées. L'objectif est de faire en sorte qu'en période de pics d'activité, les BGP et les SEF soient renforcés correctement. A cette fin, un budget réserve a été attribué. Le général Morterol précise que les écoles ont été mandatées pour rechercher des réservistes et les former en amont.

Le MG prend la parole afin de remercier à la fois le CEGN et l'IGGN et de souligner l'engagement qui a été le leur. En effet, cet audit a été mené dans la foulée du CT-GN de l'hiver dernier malgré le COVID, et a abouti à des recommandations pertinentes. Le MG explique que certaines recommandations sont complexes, et évoque des contraintes antérieures, qui ont imposé de retarder les mises en écoles pour des raisons budgétaires, lesquelles ont des conséquences nuisibles sur la manière dont fonctionnent les écoles, sur la réalisation du schéma de l'emploi, sur la qualité de la formation et sur le recrutement. Des mesures concrètes sont déjà initiées comme la dématérialisation, la création des SGAPA, les moniteurs Agorh@ et l'allègement du contrôle interne. Des mesures significatives ont été appliquées à la suite de cet audit.

Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle que les directeurs de la gendarmerie sont interpellés depuis un moment sur la souffrance dans les écoles et dans le soutien et regrette que ces mesures n'aient pas été prises plus tôt. Le SNCF-FO-Gendarmerie espère, pour le prochain CT-GN, qu'une fiche sera présentée concernant le sujet de l'amélioration du soutien en gendarmerie.

Le MG répond qu'il y a parfois des priorités, parfois des choses subies, notamment lorsqu'il est décidé de renforcer prioritairement la population et la police de la sécurité du quotidien plutôt que de renforcer les soutiens. Des arbitrages et des priorités sont opérés dans un contexte d'effectifs, souvent budgétaire, qui n'est pas facile.

La CFDT-Gendarmerie remarque que les OS ont fait remonter les problématiques qui devenaient urgentes et pouvaient aboutir à une crise majeure et souligne la réactivité de la DGGN et de l'IGGN et les mesures rapidement prises pour résoudre les problèmes. La CFDT-Gendarmerie ajoute que « grâce aux OS on travaille ensemble sur ces sujets là pour que la maison marche correctement. »

Le MG partage l'observation faite par la CFDT-Gendarmerie. Cet audit a été effectué car la question a été portée en CT-GN. L'IGGN s'est emparée rapidement de la question avec l'adhésion du CEGN afin de revisiter les process. Ce qui relevait du ressort de la DGGN a été soit fait, soit initié, pour une meilleure efficacité, et il souligne que ce sont les organisations syndicales qui ont poussé en ce sens.

Une partie du chemin a été fait. Il remercie l'IGGN et le CEGN pour le travail accompli.

Le SDGP propose de passer au point d'information relatif au baromètre social des personnels civils en gendarmerie.

2.3- Baromètre social des personnels civils en gendarmerie.

La commandante Clément, chef de section sociologie démographie au bureau de l'analyse et de l'anticipation à la DGGN, prend la parole afin de présenter le baromètre social des personnels. Ce sondage a été lancé, en

décembre 2019, auprès de l'ensemble des personnels civils, hors apprentis. Ce questionnaire a été réalisé en collaboration avec les organisations syndicales sur des thématiques larges des conditions de vie et de travail. Le sondage a reçu un taux de réponse qui s'élève à 53%, ce qui est honorable et un très bon résultat. La population des répondants est très proche de la structure globale des civils en gendarmerie, ce qui signifie que les réponses sont représentatives. Ainsi, il n'y a pas de sous-représentation ou de surreprésentation de catégories de personnels. Les propos seront articulés en 4 temps.

Il sera abordé les facteurs de satisfaction puis les facteurs d'insatisfaction, enfin, quelques points de vigilance seront présentés avant de traiter des pistes d'amélioration évoquées par les personnels civils.

En matière de facteurs de satisfaction, il est à noter que les personnels sont assez satisfaits de leurs conditions de travail et sont satisfaits de l'accueil. Il est fait le constat d'une véritable évolution des conditions d'accueil des personnels civils en gendarmerie. Par ailleurs, 74 % des personnels interrogés déclarent avoir un bon moral. Ils sont globalement satisfaits des responsabilités exercées, de leur ambiance de travail et ils soulignent que leur emploi correspond à leurs compétences. Les personnels civils sont très satisfaits, d'une manière générale, de leurs conditions de vie, que ce soit sur le bassin d'emploi, la scolarisation de leurs enfants ou l'emploi de leur conjoint. Globalement, les personnels de catégorie A et les personnels contractuels sont dans l'ensemble les plus satisfaits.

En matière de facteurs d'insatisfaction, il y a une constance par rapport au sondage sur ce type de population : l'avancement, la progression de la carrière et la rémunération sont des attentes récurrentes. Il est également à noter dans le sondage, c'est un point d'attention à relever, que 30% des personnels déclarent un décalage entre leur poste et leur catégorie hiérarchique. Également, 28% des personnels ne se sentent pas reconnus dans leur travail, ce qui génère des attentes en matière de gestion et de reconnaissance du travail. Dans l'ensemble, les personnels de catégorie C et surtout les ouvriers de l'État sont les moins satisfaits.

Quelques points de vigilance à souligner :

- 33% des personnels civils ont vu leur moral se dégrader sur 1 an ;
- 50% des personnels civils aimeraient exercer d'avantage de responsabilités ;
- 22% des agents ont vu leurs conditions de travail se dégrader et c'est la cas pour 32% des ouvriers de l'État. Au moment du sondage, 28% envisageaient de changer d'affectation.

Quelques pistes d'améliorations soulignées par les personnels :

- Globalement, les personnels soulignent un manque d'informations, sur la gestion RH, sur la politique du handicap, sur les contractuels,
- une gestion RH au niveau local qui parfois peut être insatisfaisante,
- beaucoup d'attentes sur l'adéquation entre la catégorie et le poste occupé,
- des attentes en matière de santé et de sécurité au travail, notamment pour la filière technique et les ouvriers de l'État par rapport aux ateliers auto, ce qui indique qu'il y a une réflexion à mener sur les questions SST des personnels civils, notamment dans la filière technique.
- la reconnaissance et revalorisation des compétences est un sujet cher aux personnels civils, il est possible d'évoquer par exemple, le problème de la reconnaissance des maîtres d'apprentissage ou de la validation des diplômes techniques.

Ce qui ressort de ce sondage : si les conditions de travail sont plutôt bonnes pour les personnels civils, il y a de fortes attentes qui sont récurrentes et ce quel que soient les sondages qui ont été effectués sur cette population. Il y a un point d'attention, non négligeable, à porter sur l'adéquation entre le poste et la catégorie hiérarchique.

La commandante Clément indique qu'il n'y avait pas vraiment, dans ce sondage, de problématiques particulières pour les personnels de catégorie A et pour les personnels contractuels, mais d'avantage pour les ouvriers de l'État et les personnels de catégorie C, population dans l'ensemble plus généralement insatisfaite ou neutre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remarque que tous les problèmes relevés étaient déjà connus. Il tient à souligner certains points non développés dans la présentation : des attentes sur l'évolution de carrière et de gestion des compétences, une inadéquation entre la catégorie et le poste occupé (repyrrapidage à faire en GN sur certains postes occupés revendiqué par

FO depuis longtemps), les relations entre civils et militaires complexes (qui s'expliquent par le fait qu'une grande partie des postes à responsabilités n'est pas accessible aux personnels civils, notamment la filière technique), les conditions de travail qui se dégradent, les attentes en matière de SST.

Il regrette que seulement 11% des personnels interrogés, arrivés en GN ces 3 ou 5 dernières années, aient reçu un stage d'acculturation.

La commandante Clément indique que 45% des répondants ont bénéficié d'un stage ou d'une formation d'acculturation. Le 11% concerne un autre type d'accueil. Dans les résultats du sondage, il est à constater que l'accueil s'est développé et qu'il a pris des formes plus variées par rapport au sondage précédent. Le résultat du sondage indique très nettement que les personnels en sont satisfaits. Il y a une évolution assez certaine qui a été faite dans ce domaine.

Concernant les relations entre civils et militaires qui sont évoquées dans le sondage, il en ressort un sentiment mitigé de la part des personnels civils avec des expériences assez variées. Certains personnels évoquent parfois des affaires de harcèlement, de la méfiance. Les personnels civils ont parfois le sentiment de ne pas être considérés de la même manière que les personnels militaires. Les expériences relationnelles, au sein de leur bureau, peuvent être variées, mais il y a aussi des personnels qui soulignent de bonnes relations. Le sentiment est très variable localement selon les équipes de travail.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande quelles sont les solutions pour remédier à cela ?

Le SDGP précise que ces éléments concrets et factuels serviront de base afin de relancer la feuille de route des personnels civils sous le vocable « Cap PCiv ». Une équipe vient de se reformer sur ce sujet, lequel sera relancé avec les organisations syndicales pour travailler à l'amélioration des pistes qui sont montrées par le sondage.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait observer, en complément des précédents points, une gestion RH insatisfaisante. Il rappelle qu'à la création des SGAMI, les sections personnels civils ont été dépouillés pour renforcer les équipes au sein des SGAMI. Cela ne fonctionne pas, les personnels civils GN étaient beaucoup mieux gérés avant la création des SGAMI. Le SNPC FO Gendarmerie s'adresse à la DRH, soulignant qu'à chaque CT est évoqué le problème des retards notamment au SGAMI Ile-de-France mais rien n'avance. La zone ouest et le sud sont également concernés. La prise en compte des avancements et des échelons prend parfois un an. S'il y a des améliorations à apporter c'est vraiment là. Le sujet n'est pas ici un problème de méfiance des agents vis-à-vis de leurs gestionnaires de proximité, lesquels font souvent tampons entre les agents et les SGAMI. Ce sont les SGAMI qui sont pointés du doigt.

La commandante Clément confirme qu'il ressort très nettement de certains témoignages que le sujet des retards conséquent, allant parfois jusqu'à un an et demi, démoralise le personnel et lui donne le sentiment de ne pas être pris en compte.

La CDFT-Gendarmerie revient sur le rapport et souligne globalement un bon moral mais précise que seuls 53% des personnels ont répondu. Elle s'interroge sur les 47% qui restent quant à savoir ce qu'ils en pensent. Elle propose de travailler ensemble pour améliorer la gestion RH, avec la proximité, avec les SGAMI, sur le positionnement, pour l'avancement, le repyramidage ou un plan gendarmerie nouvelle génération. Travaillons ensemble.

Le MG remercie l'ensemble des participants pour ces observations qui justifient la nécessité de ces études et sondages.

Ce sondage servira de base de travail et de réflexions qu'il faut intégrer dans l'action de la DGGN, action qui sera conduite en concertation avec les organisations syndicales. La SDGP et la DPMGN se sont emparées de ce sondage, qui doit servir de base à « Cap PCiv », en dialogue avec les organisations syndicales, en intégrant les problématiques qui sont portées par les organisations syndicales depuis longtemps. Il n'y a pas de discordance entre le discours porté par les organisations syndicales et les résultats de ce sondage.

Le MG précise qu'il faut se méfier des comparaisons en dehors de l'institution, il y a eu aussi dans le monde des préfectures des évolutions compliquées, des suppressions d'emplois et des personnels ayant des problèmes de gestion. Les problématiques de la gendarmerie existent, mais l'idée selon laquelle ailleurs tout se passe de manière parfaitement fluide n'est pas évidente. Le MG observe que les résultats obtenus au sein de la

gendarmerie concernant les conditions de travail des personnels ne sont pas si mauvais. Le MG se demande si une même étude effectuée dans la police nationale ou dans d'autres administrations obtiendrait des résultats similaires.

Concernant le sujet de l'acculturation, le MG indique que la gendarmerie ne peut se satisfaire d'un résultat de 48%. Il ajoute que la journée d'acculturation est impérative et n'est pas optionnelle. Le respect de celle-ci se doit d'être rappelé.

S'agissant du sujet de la gestion de proximité en gendarmerie, le constat est que celle-ci est compliquée et qu'elle reste encore, en grande partie, à construire. Contrairement à certaines administrations, la gendarmerie a des unités, des compagnies, des états-majors dispersés sur tout le territoire, ce qui rend le suivi et la formation compliqués. Le MG estime, de par son expérience notamment à Metz, qu'il y a beaucoup de choses qui peuvent être faites en bonne intelligence avec les SGAMI. Le SGAMI n'est pas l'ennemi. Cela demande de mieux travailler les process et d'avoir de meilleures informations de part et d'autre, c'est un point sur lequel il faut appuyer.

Sur la question du repyramidage, le MG souligne une amélioration, peut-être trop lente pour les organisations syndicales. Il pourrait être regardé le chemin qui a été parcouru depuis les 2 ou 3 dernières années pour montrer l'effort fait par la gendarmerie. Le MG souhaite que la radiographie des personnels civils en gendarmerie soit exploitée et utilisée pour servir de guide aux actions de la gendarmerie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait observer une absence de proximité, pour les personnels qui sont hors régions zonales, avec leur SGAMI.

Le MG a vécu cette situation en tant que commandant de région et comprend cette problématique. Le MG précise que la gendarmerie ne va pas recréer ce qui a été transformé. Avec le dispositif existant, il est nécessaire de trouver les process d'informations dans la meilleure intelligence possible et dans l'intérêt des agents. Le travail effectué avec les SGAMI demande de la souplesse de part et d'autre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie prend acte des observations du MG et espère que d'ici un an on ne parlera plus d'agents qui attendent deux ans avant la reconnaissance de leur avancement. Il s'adresse à la DRH afin de savoir comment procéder pour résoudre les problèmes actuels : faut-il lui apporter les dossiers des agents ?

Par ailleurs, sur le sujet de l'acculturation, le SNPC-FO-Gendarmerie regrette que seuls 45% des personnels interrogés aient indiqué avoir fait l'objet d'un stage ou d'une formation d'acculturation. Il rappelle que les OS interviennent lors des séminaires des nouveaux commandants de région : à quoi cela sert-il de les faire intervenir ? Les participants écoutent-ils leur discours sur l'importance de l'acculturation ? Des consignes plus directes de la part du DGGN sont peut-être à donner.

Le GDI Courtet prend la parole et explique que la formation d'acculturation a été mise en place pour les nouveaux arrivants depuis 2/3 ans. Sur le sondage, il est nécessaire d'analyser les personnes qui sont interrogées. Si celles-ci ont intégré la gendarmerie il y a 5 ou 6 ans, elles n'ont pas pu bénéficier de cette formation qui est, depuis, devenue systématique. Ce sondage est un indicateur et démontre qu'il y a une marge de progrès à faire. Il serait intéressant d'observer l'évolution dans le temps de ce chiffre afin de constater si le volume des personnes interrogées, qui s'estiment satisfaites de leur accueil, augmente ou non. Parce que le stock des personnels, qui étaient présents avant l'application de la mesure, va diminuer et que le flux des personnels, qui en entrant en gendarmerie vont bénéficier d'une formation d'acculturation, augmentera. Le général Courtet indique qu'il ne faut pas se focaliser sur le résultat du sondage, mais invite plutôt à analyser, dans la durée, l'évolution de ce chiffre.

La commandante Clément souligne que cette question était à choix multiples. C'est à dire que les personnes ont pu cocher « J'ai eu un stage d'acculturation » et qu'en même temps ils ont eu « un tuilage ». Ils ont donc pu avoir plusieurs formes d'accueil. En analysant le sondage et le commentaire dans la catégorie « autres »: 11% regroupe des personnels qui ont pu bénéficier d'une journée ou d'un séminaire d'accueil propre à leur structure. Il y a, bien que cela reste améliorable, beaucoup de personnels qui ont bénéficié d'un accueil, soit d'une journée

d'acculturation, qui a pu être effectuée au niveau de la région ou d'un groupement, soit d'une journée d'acculturation propre à leur structure, notamment pour les personnels contractuels qui sont dans des structures spécifiques. Par rapport aux résultats précédents, il y a une marge de progrès. Dans deux ans, un autre sondage est prévu pour constater ou non, une marge de progrès dans le domaine. La commandante Clément précise que 64% des personnels sont satisfaits ou très satisfaits de l'accueil et qu'une large proportion des personnels sont plutôt satisfaits. Elle ajoute que la question de savoir si le personnel interrogé est un ancien militaire ou gendarme (lequel n'a pas forcément besoin d'acculturation) sera réintroduit dans le prochain sondage.

Enfin, le sondage fait apparaître 53% de taux de réponse. La commandante Clément indique que si le sondage avait eu un taux de réponse de 100 %, les résultats obtenus auraient été sûrement identiques. Tous les personnels ont été visés, des plus jeunes aux plus anciens, quelles que soient les catégories hiérarchiques ou techniques et le type de filière. L'absence de réponse de certains personnels résulte, sûrement, de difficultés d'accès, car pour répondre au sondage les personnels devaient bénéficier d'un poste informatique fixe. Précision est faite que certains personnels, qui ont eu des difficultés d'accès au sondage, ont été interrogés par téléphone.

Mme Mézin prend la parole et apporte des éléments de réponse sur la question des avancements d'échelons. Tout d'abord, s'il y a des sujets individuels à traiter, les organisations syndicales peuvent les soumettre au ministère de l'intérieur. C'est une difficulté dont la DRH a conscience. Ce n'est pas la gendarmerie qui est particulièrement pénalisée, mais toutes les personnes qui sont traitées par des arrêtés d'avancement d'échelon : gendarmerie, police.... C'est un sujet regardé avec beaucoup d'attention. Une progression a eu lieu avec l'équipe de Dialogue pour faire en sorte que les arrêtés soient pris de manière collective et que la prise en charge en paye soit plus rapide. Cette solution est en cours de mise en place pour une première cohorte avec effet au 1^{er} juillet. Mme Mézin espère que les cas évoqués par le SNCF-FO-Gendarmerie seront dedans. Dans le cas contraire, les organisations syndicales sont invitées à signaler les cas qui ne sont toujours pas traités.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait observer, au niveau du SGAMI Île-de-France, que les agents de la gendarmerie et de la police ne sont pas gérés par le même bureau. La gestion faite par les deux bureaux n'est absolument pas la même.

Mme Mézin prend note de ces remarques.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait observer une absence de discussion sur le chiffre de 62 % des personnels qui se sont vus modifier leur fiche de poste. Cela semble énorme en termes de proportion.

Mme Guilloton, chef du bureau du personnel civil, prend la parole et explique que ce chiffre correspond, souvent, à des modifications de fiches de poste qui sont faites au moment des entretiens professionnels. En effet, l'entretien de notation prévoit en bas de première page la question suivante : « La fiche de poste est-elle adaptée ? ». L'initiative vient, souvent, des agents eux même qui souhaitent que leur fiche de poste soit complétée. Le chiffre de 62 % ne correspond pas forcément à une modification de fiche de poste imposée par le N+1 ou par le service.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait observer que, même si le chiffre de 62% comprend également des modifications de fiches de poste à la demande des agents, ce chiffre apparaît élevé.

Mme Guilloton ajoute que les agents et les services sont incités à faire évoluer les fiches de poste au regard de l'évolution des missions. Il est important de faire évoluer les fiches de poste pour qu'elles correspondent, le plus fidèlement, aux missions des agents. La modification des fiches de poste n'est pas négative.

Le SNPC-FO-Gendarmerie regrette l'absence de détail sur les motifs qui ont conduit à la modification des fiches de poste.

La commandante Clément indique que la modification des fiches de poste apparaît dans les points de vigilance, car le chiffre est important. Dans le prochain sondage, dans deux ans, il est prévu de creuser cette question. Les agents indiqueront dans quel le sens a été faite la modification et si celle-ci porte sur des points substantiels ou des points mineurs d'évolutions. Dans le baromètre, il est précisé que seulement 40 % des agents en avaient fait

la demande. Ce qui veut dire qu'une partie a été faite à la demande de la hiérarchie. Pour la commandante Clément, cela rejoint les 30 % qui notent un décalage entre leur catégorie et leur poste.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaiterait connaître le détail des catégories.

La commandante Clément indique les chiffres suivants : 66 % des ouvriers de l'Etat, 63 % des fonctionnaires et 49% des contractuels, et précise qu'elle pourra affiner et communiquer à l'issue du CT les résultats par catégories A, B et C et la filière.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande communication de ces éléments. Il demande par ailleurs si des informations peuvent être communiqués concernant les contractuels de longue durée : est-il possible de ressortir leur ressenti de ce sondage ? En perspective de carrière, ils ne doivent pas être satisfaits, sur les postes occupés... Sur ce même sujet, il souhaite que soit étudiée la possibilité, sur les métiers rares, de leur proposer un contrat en CDI le plus rapidement possible.

La commandante Clément fait observer que les effectifs de contractuels sont très faibles dans le sondage. En effet, il n'y a qu'une dizaine ou une vingtaine d'individus. Effectuer des statistiques sur les contractuels est donc compliqué. Elle regardera toutefois si des éléments peuvent ressortir, mais globalement, les contractuels sont plutôt satisfaits.

Il est précisé, concernant les 62% qui ont eu leur fiche de poste mise à jour : 65% des catégories C sont concernées contre seulement 44% des catégories A.

Le SDGP prend la parole afin de donner un point d'information concernant les contractuels. Il y a 300 contractuels et les contractuels longue durée, c'est à dire 2/3 ans, représentent moins de 100 contrats.

Le SNPC-FO-Gendarmerie est effectivement intéressé par le ressenti des contractuels de 3 ans qui sont délocalisés avec toute leur famille.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à la DRH que soit étudiée la possibilité de CDIser plus rapidement.

Mme Mézin prend la parole sur le sujet de la possibilité de proposer des CDI au sein de la fonction publique. Cette possibilité a évolué avec la loi de transformation de la fonction publique, car il est désormais possible de « CDIser » plus rapidement ou de primo recruter en CDI. Avant, lorsque l'administration engageait un troisième contrat de 3 ans, après deux contrats de 3 ans, c'était automatiquement en CDI. Si juridiquement il est possible de « CDIser » plus tôt, il faut analyser les paramètres ayant conduit le recrutement par contrat. Par exemple, si une personne a une compétence qui va devenir très vite obsolète, la question est de savoir si son recrutement en CDI présente un intérêt. Une personne qui en CDI est, durablement présente, dans les effectifs implique d'assurer un quasi déroulé de carrière similaire à un titulaire. Si la personne quitte la gendarmerie, cela implique que l'employeur paie des allocations chômage. Ce sont des paramètres sur le fonctionnement du service et d'un point de vu financier, mais également sur l'agent lui-même.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande le nombre de CDI dans la gendarmerie.

Le SDGP indique le nombre de 50.

La CFDT-Gendarmerie souhaiterait savoir si le rapport sur le moral sera accessible à tous les personnels civils sur l'intranet. La CFDT-Gendarmerie demande les raisons pour lesquelles ce rapport sera présenté au CFMG.

Le MG explique que ce n'est pas inintéressant, car une des questions qui est abordée porte sur les rapports civils/militaires. Le MG fait part de reproches formulés aux personnels militaires de ne pas s'intéresser aux personnels civils et de ne pas tenter de comprendre les conditions de ceux-ci. Si la présentation de ce rapport au CFMG offusque les organisations syndicales, ces dernières peuvent en reparler avec la DPMGN. L'intérêt est de favoriser une connaissance mutuelle et aider à la prise de conscience sur des sujets comme l'acculturation. L'intérêt est également de prendre conscience de la manière dont les uns et les autres se perçoivent. Si c'est quelque chose qui tend les rapports, alors cette présentation au CFMG peut ne pas être faite.

La CFDT-Gendarmerie précise ne pas s'opposer à cette présentation au CFMG et être favorable au travail collaboratif, mais souhaite que cela soit réciproque sur d'autres sujets.

S'agissant de l'accès de ce rapport aux personnels civils, le SDGP précise que l'idée est de mettre un extract de ce rapport sur le site intranet du bureau personnel civil. Il sera demandé à la commandante Clément de regarder ce qui est publié pour favoriser un accès beaucoup plus direct.

La commandante Clément précise qu'il est possible de viser individuellement tous les personnels qui ont été sollicités pour le sondage, qu'ils aient répondu ou non. Il est possible de leur envoyer, soit le graphique de synthèse, soit l'intégralité des résultats. Il est possible de l'adresser, à tous les personnels civils qui ont été consultés, en le renvoyant individuellement sur la boîte mail des agents.

Le MG confirme que le rapport sera mis en ligne en toute transparence. C'est un document de travail sur lequel, il est nécessaire de travailler.

*L'UATS UNSA-Gendarmerie trouve intéressant que chaque agent reçoive en retour le rapport sur sa boîte mail.
La CFDT Gendarmerie émet le même avis.*

Le MG prend note.

Le SDGP propose d'étudier les points inscrits par les organisations syndicales en 3^{ème} partie et indique que toutes les questions ont trouvé une réponse écrite adressée le 11 juin à l'exception du point 3.1. sur la présentation de la Poleff 2020.

III. POINTS INSCRITS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les réponses écrites ont été données aux questions, annexées au présent procès verbal, à l'exception de la question 3.1 abordée en séance.

3.1 « Effectifs : pouvons-nous avoir une présentation de la poleff 2020 ? »

Le MG prend la parole afin de présenter la poleff 2020 :

- ventilation de 553 postes en organisation qui correspondaient à un schéma d'emplois nets de 497 postes.

Ce qui est à observer sur la ventilation de ces postes :

- 410 postes ventilés au profit d'unités opérationnelles dans le cadre de la police de la sécurité et du quotidien ;
- 62 postes au profit de la formation et du commandement des écoles de la gendarmerie ;
- 81 postes dans les structures de soutien.

Concernant les évolutions :

Transformation de postes de manière paritaire entre les personnels civils et les corps de soutien sur le rythme suivant : 150 postes de personnels civils et 150 postes dans les corps de soutien.

Création nette de postes de personnels civils :

- 23 postes afin d'armer le cercle mixte de l'École de gendarmerie de Dijon ;
- 4 postes en renfort de la chaîne des affaires immobilière ;
- 2 postes auprès du bureau soutien finances/État-major/COMPSOP ;
- 3 postes dans les SGAPA des écoles.

Le SNPC-FO-Gendarmerie aimerait connaître les raisons pour lesquelles leur demande concernant les CAIOM au niveau des zones n'a pas été retenue. Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que cela permettrait d'établir un lien avec 7

interlocuteurs dans les zones, de donner une perspective de carrière en gendarmerie, améliorer la connaissance des dossiers et fluidifier les BGP.

Le général Courtet prend la parole et souligne qu'il n'a pas participé aux travaux de la poleff. Il rappelle que lors des bilatérales de l'année dernière, il avait été évoqué la possibilité de remettre au niveau des zones un catégorie A, au niveau du BGP, pour faire le lien entre les gestionnaires de proximité et le SGAMI, pour fluidifier toutes ces gestions. En poleff, des arbitrages ont été rendus et finalement, cela s'est traduit par repyramidage en faveur d'un catégorie A mieux calibré en RH qu'un personnel de catégorie B.

Le MG prend note de cette argumentation.

La CFDT-Gendarmerie fait une remarque sur l'opportunité de procéder à un vrai repyramidage des personnels civils pour que la pyramide des personnels civils/personnels militaires soit au même niveau.

La CFDT-Gendarmerie souhaiterait des groupes de travail sur l'attractivité, le positionnement, le télétravail, les transformations de postes et demande si la PRE collective sera attribuée aux personnels civils cette année.

Mme Mézin précise que sur le sujet de l'attractivité, un groupe de travail sera organisé avec le comité technique ministériel. Cet engagement a été fait au moment de l'élaboration des lignes de gestion. Dans la loi de transformation de la fonction publique, il est possible de créer une priorité subsidiaire d'affectation sur les problématiques de l'attractivité géographique. Il a été souhaité l'élargir au problème d'attractivité fonctionnelle. Mme Mézin indique qu'une étude est en cours et un sondage a été envoyé aux référents RH avec en finalité une réunion avec les syndicats du CTM.

Le SDGP indique que sur la question de la PRE collective la réponse a été apportée : un projet de CIA collectif est porté.

La CFDT-Gendarmerie demande si le CIA collectif sera pris sur l'enveloppe CIA ou s'il sera indépendant.

Mme Mézin explique que le projet de CIA collectif fait partie des projets portés par le ministère de l'intérieur auprès du ministère du budget. Le ministère de l'intérieur est en discussion budgétaire pour savoir ce qui sera inscrit au budget l'année prochaine. Mme Mézin indique ne pas avoir de visibilité sur le fait de savoir si le ministère de l'intérieur sera abondé sur cette question-là.

L'UATS UNSA-Gendarmerie aimerait savoir si des informations peuvent être données sur l'application de la rupture conventionnelle.

Mme Mézin explique qu'au sein du ministère de l'intérieur, une doctrine a été élaborée en collaboration avec la gendarmerie, la police et le service du secrétariat général. Un document a été rédigé et envoyé la semaine dernière aux préfets et aux représentants syndicaux du CTM.

Le SNAPATSI aimerait préciser que, dans le cadre des réunions bilatérales, avait été évoquée la conférence qui devait se tenir le 5 juin 2020 à propos des 15 postes NBI des écoles du CEGN et de l'EOGN. Le SNAPATSI demande si des informations peuvent être transmises sur ce sujet.

Mme Mézin explique que c'est le même processus. En ce moment, des conférences sont tenues entre le ministère de l'intérieur et le ministère du budget. Le ministère de l'intérieur présente ses propositions. En cas de conflit, c'est le premier ministre qui arbitrera. A ce stade, il n'est pas possible de savoir ce qui sera inscrit en plus sur le budget du ministère de l'intérieur.

L'ordre du jour est épuisé.

Le SNPC-FO-Gendarmerie aimerait avoir des informations sur l'expérimentation de l'externalisation des transports en commun au sein de la Garde Républicaine. Le SNPC-FO-Gendarmerie explique que certains agents se posent des questions.

Le SDGP indique que la fiche a été adressée en retour du précédent CT.

Le Général Morterol prend la parole en précisant qu'il y a l'expérimentation qui a été faite sur la Garde Républicaine pour lesquelles les organisations syndicales ont eu les éléments et les travaux qui se poursuivent sur l'expérimentation des transports en commun, en particulier dans les écoles, mais pas seulement. Un groupe de travail sera relancé prochainement par le colonel Thaumiaud qui aura, dans son ordre du jour, l'activité du CIEC de Châteaulin, notamment s'il est décidé ou non d'avancer sur l'externalisation de ses transports en commun, sur sa reconversion en activité. Des pistes sont sur la table comme la formation sur les poids lourds. Il y a d'autres pistes que la fermeture sèche de CIEC. Les travaux de réflexion sur le sujet sont en instance de relance sous la conduite du colonel Thaumiaud et du CEGN.

La CFDT-Gendarmerie précise avoir posé la question à la SDGP il y a 2/3 mois et regrette d'avoir la réponse dans le cadre du CT, alors que le sujet n'était pas inscrit à l'ordre du jour.

Le MG indique aux organisations syndicales que ces éléments feront partie de l'ordre du jour du prochain CT-GN pour donner une information plus complète et remercie l'ensemble des participants pour leur présence.

Le MG remercie la DRH de sa présence, ses réponses apportées et retient, en particulier, le travail en perspective pour tirer le meilleur parti du sondage sur le moral qui a été fait.

Le MG clôt le comité technique et lève la séance à 18H20.

Le président,	Le secrétaire de séance,
La secrétaire-adjointe,	