



COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE DE LA GENDARMERIE NATIONALE – 25 NOVEMBRE 2020

Présidé par le Major général (MG) en présence de la DRH du MININT, le CT-GN s'est déroulé en visioconférence.

Le MG rappelle que l'année 2020 a été une année compliquée due à la crise sanitaire et aux confinements successifs. Le 2ème confinement s'est concentré sur des activités opérationnelles intenses.

Il rappelle que les textes relatifs aux astreintes et permanences ont été signés. Concernant la NBI, le texte est toujours au GUMI et est, de fait, supprimé de l'ordre du jour. Un CT-GN extraordinaire se tiendra dès la validation des textes.

Il communique le nombre de personnels civils sur le périmètre en 2021 soit 4.841, dont l'évolution est la suivante :

- catégorie A : 8,1 % à 9,2 %
- catégorie B : 16,7 % à 21 %
- catégorie C : 75,5 % à 69,8 %

Il annonce une réorganisation lourde avec la création de l'Opérateur Recrutement Formation (ORF) dont une présentation plus précise est prévue dans le point 2.2 de l'ordre du jour. Concernant les R13, il précise que la gendarmerie est dans une phase de réflexion. Enfin, la fonction solde est au cœur des préoccupations.

Après lecture des déclarations liminaires, le MG dit comprendre leur sens et note un réel attachement et un soutien à la gendarmerie.

Concernant le livre blanc sur la sécurité intérieure, il affirme une pérennité de dualité des forces de sécurité intérieure. Il est évident pour lui que les organisations syndicales soient associées à la réflexion sur les R 13. Il rappelle que la gestion des personnels civils est hors du champs de compétences de la DGGN et est attachée à la DRH MININT.

Concernant le télétravail, il communique les chiffres de 24.000 postes CLIPables. Au jour du CT-GN, 1.749 personnels sont en télétravail soit 2,5 jours/semaine. A la DGGN, 735 personnels sont en télétravail selon la répartition suivante : 180 personnels civils et 555 personnels militaires. Il rappelle que les régions de gendarmerie ont eu toute latitude pour gérer le télétravail en fonction des missions exercées et des desiderata des agents.

Sur la consommation des heures supplémentaires, il annonce que 75 % de l'enveloppe a été consommée.

Concernant la gestion de la COVID-19, la DGGN a géré de manière centralisée lors de la 1ère crise et décentralisée sur la seconde. Il précise qu'il n'y a pas de cluster sauf en GM.

La DRH du MININT rappelle que pour ce qui concerne la rupture conventionnelle, la circulaire fait encore la navette entre les 6 signataires. Dès qu'elle sera signée, elle sera transmise aux organisations syndicales avant d'être diffusée dans les services.

POINT 1-1 : VALIDATION DU PROCES-VERBAL DU CT-GN PRECEDENT

9 voix POUR

POINT 1-2 : REORGANISATION DU STISI2

La présentation de la réorganisation est faite par le colonel DEBIAIS

9 voix POUR

POINT 1-3 : REORGANISATION DE L'ECOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE NATIONALE

La présentation est fait par le général de division Christophe BOYER.

Le **SNPC/FO** précise que le dialogue social sur cette réorganisation a été de qualité, comme tous les dialogues sociaux de l'EONG.

Concernant la création de la section relations internationales du bureau des partenariats, le **SNPC/FO** rappelle que, dès validation de la réorganisation, la fiche de poste devra être publiée sur la PEP.

Pour le rattachement du CFD au commandant de l'EONG, le **SNPC/FO** précise que la chaîne de notation du personnel civil affecté sera modifiée compte tenu du nouveau rattachement du CFD.

9 voix POUR

POINT 1-4 : REORGANISATION DU BUREAU RECONVERSION DE LA SDAP

La présentation est faite par Bérénice VIGNARD

Le **SNPC/FO** se dit surpris d'un repyramidage d'un poste N3A en N1A, sans bien évidemment s'y opposer. Le **SNPC/FO** souhaite savoir si les agents concernés ont été reçus préalablement. Cette question reçoit une réponse affirmative.

9 voix POUR

POINT 1-6 : MODIFICATION DE REGLEMENTS INTERIEURS

EG MONTLUCON :

Présentation des modificatifs faite par Ludivine WEMEAU.

Le **SNPC/FO** attire l'attention sur l'article 8 du présent RI où la mention « dans la limite des 50 % » a été retirée et précise qu'il ne faudrait pas que cela se retourne contre les personnels civils. Il y sera très attentif.

9 voix POUR

CNEFG SAINT-ASTIER :

9 voix POUR

RG HAUTS-DR-FRANCE

9 voix POUR

RG BRETAGNE

9 voix POUR

RG NOUVELLE-AQUITAINE

Le **SNPC/FO** s'interroge sur le fait de ne rédiger qu'un seul RI alors que les RG existent encore. Il rappelle que le CHSCT fonctionne pas.

8 voix POUR – 1 ABSTENTION

POINT 2-1 : POINT SUR LE CENTRE NATIONAL D'ADMINISTRATION DE LA SOLDE GENDARMERIE (CNASG)

Présentation faite par le colonel Hubert CHARVET – SDOE et précisions apportées par le général Olivier NICOUD – COMSOPGN

Le MG précise qu'il porte une grande attention au CNASG. Que la restitution de l'audit a eu lieu en octobre dernier et que la rédaction de l'arrêté de réorganisation est à la charge de la SDGP.

Le **SNPC FO** partage ses préoccupations sur le devenir du CNASG :

- réorganisé complètement dans sa structure en 2018, et non pas créé ex nihilo comme le mentionne la fiche de présentation, ce centre a déjà perdu 131 personnels depuis 2018. En apportant la précision que le CNASG compte une majorité de personnels civils de catégorie C, le **SNPC FO** veut savoir quand sera pris l'arrêté de restructuration au profit des personnels ?
- quand sera faite la communication directe aux personnels du CNASG des conclusions des deux audits réalisés par l'IGGN ? Les personnels civils sont en attente de suites de ces audits et du calendrier adopté. Le **SNPC FO** note l'annonce faite en séance par le Général, commandant du COMSOPGN de réunions avec les OS et les conseillers concertation les 10 et 11 décembre ainsi qu'une information des personnels prévue au 1er semestre 2021.
- avec un TEA à O, les appels à volontaires sont gelés, conduisant à des trous à l'emploi qui impactent la capacité opérationnelle. Le management se fait à vue par des réorganisations en interne sans attendre de remplacements. Des missions risquent d'être supprimées dans ce contexte.
- se pose la question de la politique de reclassement vis-à-vis du recrutement en local, difficile sur le département de l'Indre.
- quelles sont les perspectives pour les SERH de Bordeaux et Rennes, maintenus avec celui du Blanc selon les annonces faites en séance, quant aux charges et missions exactes qui vont être réparties entre les 3 SERH ?
- tout cela dans un contexte où les départs volontaires sont marginaux (1 départ PAM en 2020 et peu de départs à la retraite annoncé avec une moyenne d'âge qui tourne autour de 45 ans) et donc beaucoup d'agents de catégorie C concernés ;
- au sein du dialogue social local a été évoquée la définition en cours d'un éco-système solde. Quelles sont les missions susceptibles d'être récupérées au COMSOPGN ? Cette information permettrait dès à présent d'accompagner les mobilités internes. On parle de réflexions en cours sur la création d'un centre national portant sur les changements de résidence et déplacements temporaires (déjà rattachés à la solde il y a quelques années) et des charges locatives (précomptes). On verra aussi que la TMSG est concernée par cet éco-système.
- pourquoi le CNASG n'est pas intégré dans le plan de substitution ?
- l'absence de perspectives et les reports successifs de décisions impactent grandement les personnels qui eux ont été très sollicités et ont tenu le calendrier imposé de Agorha Soldes. Pourquoi ce nouveau report à 2024 ? Les personnels sont en attente de réponses claires dans la logique de la loi de transformation de la fonction publique qui parle de stratégie pluriannuelle dans le pilotage RH, de GPEEC et de parcours professionnel. Nous demandons à être expressément associés aux travaux annoncés de la SDOE (cf fiche de présentation qui ne mentionne pas les OS) et un calendrier avancé pour cette restructuration à 2022, quitte à prévoir des clauses de revoyure éventuelles ultérieures.

POINT 2-2 : POINT SUR LA MAQUETTE SDOE DE SUBSTITUTIONS

Présentation faite par le colonel Hubert CHARVET – SDOE

1.500 substitutions à effectuer ce qui représente environ 300 / an.

La 1ère cible était de 1.100 substitutions pour lesquelles le « vivier » existait.

La 2ème cible pour les 400 postes supplémentaires est plus difficile à atteindre car le vivier utile se restreint. Il faut donc repenser les métiers « substituables » par le biais de bascule statutaire au plus

proche de l'opérationnel. 200 postes des niveaux 4 et 5 sont substitués en CSTAG de niveau 1 et 2 et ces derniers sont substituer en poste de personnels civils.

La SDOE précise qu'aucune directive n'a été donnée en local afin de laisser de la souplesse et que seul les volumes ont été déclinés. 207 postes substituables sont remontés selon la répartition suivante :

- **RH : 36 %**
- **ADM : 28 %**
- **AUTO : 14 %**
- **STRUCTURES DE COMMANDEMENT : 6 %**
- **IMMOBILIER : 3 %**
- **AUTRES : 13 %**

145 substitutions dans les régions ;

14 substitutions au PJGN ;

48 substitutions à la DGGN

dont 18 N1 ET 134 N2 ==> 44 % de postes à responsabilités.

Le **SNPC/FO** dénonce le fait, que dans beaucoup de formations administratives, le dialogue social se soit concrétisé plus par une information qu'une concertation. Le SDGP reconnaît qu'il existe une marge de progression dans le dialogue social et il propose un RETEX.

Le **SNPC/FO** déplore que ces substitutions ne se soient quasiment pas adressées aux personnels techniques en poste dans les CSAG, cercles mixtes et au sein des casernements où de nombreux postes sont éligibles aux substitutions. Ces postes auraient pu s'inscrire dans le cadre de la valorisation des carrières des personnels techniques. Le SDOE précise qu'il y a peu de mouvement de personnels dans les CSAG. Le **SNPC/FO** déplore que le manque de souplesse dans les cercles mixtes et les CSAG soit dû au maintien des CSTAGN sur leur poste pendant plusieurs dizaines d'années. Pour la restauration collective, il explique que c'est une petite population en volume qui rend difficile le travail de substitution. Le **SNPC/FO** précise que dans la branche AI, le recrutement est difficile ce à quoi la SDOE répond qu'il existe, peut-être, des opportunités en local. Le SDGP reconnaît que la spécialité AI est en tension et pour la restauration collective, il précise que c'est une petite spécialité en volume qui connaît des réelles difficultés de recrutement. Il se dit prêt à étudier nos propositions pour cette spécialité. Le **SNPC/FO** demande si la liste des propositions de substitutions des postes est figée. Le MG répond que cette liste n'est pas encore validée et qu'il peut encore y avoir des négociations entre les organisations syndicales et les commandants de région.

Le MG estime que pour les substitutions, la gendarmerie ne traîne pas et qu'elle fait ce qu'elle peut. Il précise que depuis 2017, environ 800 postes ont été substitués et qu'il devient compliqué, maintenant, d'identifier de nouveaux postes. Il rappelle que fixer des chiffres est une chose facile mais que la gestion de l'humain et de l'organisation en est une autre.

Le **SNPC/FO** aurait souhaité que ce travail d'identification des postes substituables s'inscrive dans les réflexions actuelles de la fusion des R13. Le SDOE précise qu'il n'y aura pas de remontée des effectifs et que les postes « fléchés » suivront. Le **SNPC/FO** rappelle que pour la fusion Haute et Basse-Normandie 11 ETP sont remontés à la DGGN. Le MG précise que les postes Haute et Basse-Normandie n'ont pas été supprimés mais ont été « réattribués ». Il rappelle que pour les R13, le travail n'est qu'en phase exploratoire. Il précise que toutes les régions sont différentes et qu'il attend les propositions du terrain. Concernant le tempo, 2022 lui semble jouable et qu'aucun délai n'est fixé.

Le **SNPC/FO** demande des précisions sur l'accompagnement des personnels impactés par la fusion des R13. Il souhaite la mise en place d'examens professionnels spécifiques pour ces postes ainsi qu'une cartographie précise pour les NBI.

Le **SNPC/FO** réclame des perspectives de carrière pour les personnels civils et souhaite que l'impulsion vienne de la DGGN.

Le **SNPC/FO** demande que soit mis en avant les casernements. Il souhaite que leur rattachement organique ne soit plus les sections commandement mais les BIL et qu'ils deviennent des SAT, comme dans les écoles de gendarmerie. Il dénonce que des militaires exercent encore les missions de chef

casernement. Le MG charge la SDOE d'étudier le transfert organique des casernements vers les BIL et demande un point d'étude au prochain CT-GN. Il demande de lui faire remonter les situations locales, si elles existent. La SDOE attire l'attention sur ce rattachement car la nature et les niveaux d'interventions sont différents entre les BIL et les sections commandement et ne voudrait pas que ce rattachement surcharge les BIL. Le **SNPC/FO** précise que c'est un sujet qu'il porte sur la RG 33 où seuls 2 personnels sont en charge de 250 logements. Il espère une écoute plus accrue dans ce dossier.

POINT 2-3 : POINT SUR L'EXPERIMENTATION DES TRANSPORTS EN COMMUN DANS LES ECOLES

Présentation faite par le général de corps d'armée Thibaud MORTEROL – CEGN

Le commandant du CEGN rappelle que l'expérimentation a débuté par les écoles de Tulle et Rochefort et qu'il est difficile d'en tirer des conclusions au vu du contexte sanitaire de l'année 2020. Il nous informe que les écoles de Châteaulin et Chaumont débiteront une nouvelle expérimentation en 2021. Les conclusions seront donc étudiées à l'issue. Les décisions prises à l'issue des expérimentations intégreront l'aspect missionnel du CIEC, entité qui ne peut pas être traitée seule.

Le MG adjoint est en charge de ce dossier et un GT est en cours :

- externalisation GR et écoles ;
- formations PL dans les zones ;
- analyse et recensement des matériels et besoins missionnels ;
- état du parc.

Quand tous ces points seront traités, la problématique PL et TC sera tranchée et le CIEC connaîtra son avenir, qui ne peut actuellement pas être étudié seul compte tenu de la pluralité de ses interlocuteurs et de ses missions. Le CEGN précise qu'il ne faut pas se précipiter dans l'inquiétude. Il rappelle que le besoin en PL est en augmentation et que l'expérimentation sera longue à mesurer. Le MG adjoint rendra les premiers résultats du GT à la fin du 1er semestre 2021.

Pour le **SNPC/FO** il est donc urgent d'attendre.

POINT 3 – QUESTIONS DIVERSES POSÉES PAR LE SNPC/FO

3.1- Réorganisation du CAFN du COMSOPGN et repyramidage des postes :

Une note de service en date du 28 février 2019 émanant du commandant du CAFN fixe les modalités d'organisation de ce service. Cette réorganisation n'ayant jamais été évoquée au CTGN, nous demandons qu'un point de situation soit fait.

Réponse de la DGGN :

Aucune réorganisation du CAFN n'a été actée. Le sujet est toutefois susceptible d'être soumis à un prochain CT-GN. Un audit sur le Bureau Soutien Administré du CAFN a été mené en juillet 2018 donnant lieu à la mise en place d'une feuille de route "ateliers à idées du BSA" placée sous la responsabilité du commandant en second du CAFN. Les conclusions, présentées début janvier 2019, se sont traduites par un plan d'action envisageant un projet de réorganisation du CAFN, sous réserve des conclusions d'un audit de commandement. En attendant les conclusions de l'audit de commandement, la note d'organisation provisoire n° 11 764 du 28 février 2019 prise par le commandant du CAFN visait à clarifier les fonctions et attributions dans l'annuaire gendarmerie. L'audit de commandement mené en mars 2019 a confirmé la nécessité d'une réorganisation du CAFN. Cette mesure a été mise en standby dans l'attente des arbitrages liés au SAILMI et à la réforme de rationalisation des pouvoirs adjudicateurs de la gendarmerie. Si la réforme a confirmé la fonction de pouvoirs adjudicateurs au COMSOPGN (arrêté du 12 décembre 2019), le sujet de la réorganisation de la fonction achat (transfert organique du CNSL auprès du SAILMI) -provisoirement écartée du fait du contexte actuel- reste à arbitrer.

Le **SNPC/FO** précise qu'à l'occasion du dialogue social local, la remarque avait été faite au sujet des postes déjà repyramidés sans même attendre la validation de la réorganisation pourtant souhaitée par l'audit qui a eu lieu en 2018. L'audit de commandement évoqué dans la fiche de réponse n'a jamais été mentionné jusqu'à présent en local comme motif de report.

En mars 2019, lorsque la réorganisation, mise en place en avance de phase et qui donne toute satisfaction, a fait l'objet d'une note de service, il nous a été dit en dialogue local que le délai étant trop court pour le CT-GN de juin 2019, elle serait présentée au CT-GN de l'automne 2019.

Maintenant, la DGGN évoque 2021, soit un provisoire qui dure et, en revanche, un travail de repyramidage déjà acté et qui se base sur l'ancien ordre de bataille qui ne correspond pas à la réalité.

Deux lettres ont été envoyées à la DGGN par SNPC/FO sans retour d'ailleurs s'agissant des marchés.

Le **SNPC/FO** indique que le CAFN est un agrégat historique de missions dont les changements de résidence, déplacements temporaires, les CPG (pour les billets d'avion, service composé en partie de personnels civils particulièrement opérationnels et disponibles cet été pour le PAM), les charges locatives, les marchés et la régie et feu la trésorerie militaire.

Sans attendre l'étude en cours sur l'éco-système solde qui risque donc, selon ce qui vient d'être présenté, de prendre du temps jusqu'en 2024, et la réflexion engagée sur la création d'un centre national des déplacements et l'éventuel rattachement des charges locatives (précomptes) à la solde, nous demandons dès à présent l'inscription à l'ordre du jour d'un prochain CT-GN de l'organisation de mars 2019 du CAFN.

L'absence de cette prise en considération a induit durant presque 2 ans, un impact sur les personnels civils en terme de NBI (une section non reconnue) et d'avancement. On ne peut laisser des services en attente de décision si longtemps. Le **SNPC/FO** demande l'organisation d'examens professionnels.

Le général Olivier NICOUUD précise que l'organisation du CAFN a pâti de reports successifs dûs aux fonctions « achat » et à l'audit IGA sur le CNSL. Il précise que s'il n'y a pas d'évolution à court terme, le projet sera relancé après le CHSCT.

Le **SNPC/FO** demande à être plus associé au dialogue social local et propose qu'un CHSCT spécifique soit programmé en décembre. Le C1 du COMSOPGN n'est pas très favorable à l'organisation si rapide pour ce CHSCT important.

3.2 - Trésorerie Militaire de la Solde Gendarmerie (TMSG):

Suite aux réunions qui ont eu lieu au mois d'octobre avec le DSF, quelle organisation sera mise en œuvre après la mise en place du paiement sans ordonnancement préalable ? Quel est l'organigramme préconisé et quel sera l'impact RH sur le personnel ?

Réponse de la DGGN :

La TMSG devrait connaître une évolution dans le cadre de l'uniformisation de la procédure de paiement des soldes. Les travaux concernant la nature des tâches qui seront transmises à la DGFIP ne seront entrepris, en principe, qu'au printemps 2021. Par conséquent, aucun travail en terme d'organisation n'a encore été mené.

Le **SNPC/FO** souhaite revenir sur la réponse apportée aux questions relatives à la TMSG.

Il y est indiqué qu'aucun travail en terme d'organisation n'a encore été mené. En fait, un gros travail a été réalisé en interne par ce service.

Les enjeux sont l'identification de la TMSG dans l'éco-système solde : le MG a fait connaître lors d'une réunion ouverte la décision de la directrice du budget et de la DEPAFI actant la fin de l'avance de trésorerie de solde (ATS) et la mise en place d'un mode de paiement sans ordonnancement préalable (PSOP) pour la solde Gendarmerie.

Ainsi la solde GN ne sera plus payée par le Trésorier militaire mais par le comptable public. La disparition du TM, et par conséquent de la raison d'être de la TMSG, impliquera nécessairement un ajustement, voire la suppression de la structure TMSG.

Afin de préserver une partie de ses personnels, la TMSG a recensé et refondu la documentation de ses processus de façon à identifier :

- les interactions : TMSG avec le comptable public, l'ordonnateur secondaire...
- les données et particulièrement les données sensibles pour la sécurité
- les outils : accès Agorha-Solde donné au comptable public ?...

L'idée serait de créer une structure qui ferait l'interface entre le comptable public et la gendarmerie. Une piste supplémentaire serait de mettre en avant la technicité des actes métiers en terme de justification de dépenses. Une nomenclature PJ/Gendarmerie est en cours.

Est-ce que tous ces travaux, y compris ceux concernant l'habilitation à la norme ISO 9001, ont bien été pris en compte ?

Quel est le calendrier pour que les agents concernés par cette restructuration à venir puissent être dès à présent accompagnés en toute transparence dans d'éventuels reclassements ?

Le travail sur le TMSG servira pour les travaux futurs.

3.3 - Télétravail :

Dans le contexte de crise sanitaire, quelle est la politique de mise à disposition d'équipements au profit des agents notamment dans les régions les plus impactées par la COVID ?

Quel est le volume de postes CLIP pouvant être déployés au niveau national ?

Quelle est la politique de formation mise en place par la DGGN pour le développement du télétravail ?

Réponse de la DGGN :

Les équipements de télétravail au sein de la gendarmerie :

- NEOGEND : 67.000 terminaux pour la GN ;
- SPAN : 360 PC SPAN déployés à la DGGN. Pas de SPAN dans les régions, l'architecture ne le permettant pas (obligation de disposer d'une connexion RIE MI).
- CLIP : possibilités importantes de transformation de portables en CLIP sur les régions, plusieurs livraisons de portables dans le passé ont été remplacées par de nouvelles dotations, sans que ces anciens portables « CLIPables » ne soient retirés. A cet égard, environ 24 000 PC portables « CLIPables » ont été livrés dans les régions, dont voici le détail :
 - ➔ environ 10.000 PC datant de 2012-2013 ont été renouvelés sans être repris ;
 - ➔ environ 4.000 PC de 2014-2015 renouvelés ou en cours de livraison en renouvellement en décembre 2020 et qui ne seront pas récupérés. Par ailleurs, environ 10.000 PC de 2016 sont à renouveler. Renouvellement programmé en 2022. Ces postes sont également « CLIPables » d'ores et déjà en cas de besoin. Pris en région, 1.000 CLIP en dotation à la DGGN à ce jour, 300 pour le COMSOPGN et une centaine pour les EM des OC comme la GTA et le CGOM.

En annexe 1, l'état des PC « clipsables » par région.

Evolution à venir : la gendarmerie prévoit le déploiement du poste de travail nomade du gendarme " projet « Ubiquity » courant 1er semestre 2021. Cette solution offre la puissance de consultation et de traitement du poste de travail fixe Gendbuntu en mobilité (applications métier, bureautique, messagerie, Chorus & Agorha).

S'agissant de la politique de formation : la GN s'inscrit dans le dispositif ministériel :

A ce jour, plusieurs dispositifs de formation ont été lancés sur la thématique « télétravail » et d'autres sont à venir.

1) Module en distanciel

A l'issue du confinement la plate-forme de formation en ligne « FORMI », accessible à tout agent du MI via intranet ou internet a été enrichie d'un module de formation intitulé "accompagnement à la reprise d'activité en phase de déconfinement". Ce module intègre une séquence intitulée "organisation du travail à distance". Il présente les bonnes pratiques du télétravail et des ressources documentaires tel qu'un guide

du télétravail élaboré par la région Île-de-France à partir d'un retour d'expériences de ses agents, et une fiche réflexe élaborée par la SDASAP « comment manager à distance ».

2) Séminaires en présentiel « enjeux et méthodes pour un management du télétravail réussi »

Suite à une forte demande de la part de l'encadrement de plusieurs directions d'administration centrale, trois séminaires d'une journée se sont tenus au centre de formation de LOGNES en septembre dernier. Ils ont permis à une cinquantaine d'encadrants de se familiariser avec les enjeux du télétravail, le cadre juridique applicable, les leviers de l'organisation du télétravail, le mode de management à distance et l'organisation de la fonction de manager à distance. D'autres sessions seront organisées à destination des cadres. Le prestataire ayant conçu le séminaire pourrait être mobilisé sur la création, fin 2020-début 2021, d'une mallette pédagogique dédiée au télétravail à destination des cadres ou des agents quel que soit leur lieu d'affectation. A ce titre, il conviendrait de mettre en place un groupe de travail pour capitaliser les différentes expériences, définir les objectifs de formation, y associer les compétences et réfléchir aux modalités pédagogiques à proposer.

3) Intégration de séquences dédiées au télétravail dans la formation ministérielle des agents de catégorie A et dans la formation ministérielle des secrétaires administratifs

Dans le cadre de la refonte du parcours de formation des nouveaux agents de catégorie A, qui concerne l'ensemble des périmètres, le programme de la formation, et en particulier les modules dédiés au management, ont été revus. Ces modules intègrent désormais une séquence sur le télétravail.

Elle permet de sensibiliser les stagiaires aux aspects suivants :

- comprendre le cadre législatif
- conduire le changement au sein des équipes en définissant les axes et objectifs de travail
- accompagner collectivement et individuellement son équipe

Enfin, la formation ministérielle des secrétaires administratifs, en cours de refonte, intégrera elle aussi une séquence de sensibilisation sur le télétravail. Elle sera déployée en 2021.

Le **SNPC/FO** demande que la DGGN impulse une vraie politique de développement du télétravail. Le MG estime que la gendarmerie, à ce stade, n'est pas au bout de la réflexion.

3.4 - Heures supplémentaires : point de situation sur la consommation, par FA, de l'enveloppe "heures supplémentaires".

Le **SNPC/FO** demande que des directives claires sont données aux CGOM et aux CSAG quant à l'utilisation des heures supplémentaires. Il rappelle que les CSAG ont consommé 0 % d'IHTS.

3.5 - Crise COVID : RETEX complet (nombre d'agents placés en ASA, cas positifs, cas contact, isolement, télétravail, arrêts de travail...)

Présentation faite par le colonel CARREL

Au jour du CT-GN, il y a 392 cas positifs. Il précise que peu de contaminations se font sur le lieu de travail car les gestes barrières et les protocoles sanitaires sont connus de tous et bien appliqués.

Concernant le télétravail, au jour du CT-GN, 1.719 personnels bénéficient du dispositif soit 2,49 jours par agent.

Il nous informe qu'à l'exception de La Réunion et de Mayotte, tous les CHSCT se sont réunis.

Le nombre de poste CLIP est restreint. Pour le MININT, l'équivalent du CLIP est NOEMIE. Son déploiement doit intervenir au 1er semestre 2021.

Sur l'aspect prestations entretien des locaux de l'administration : le marché UGAP sera revu afin de prévoir des prestations supplémentaires en cas de crise sanitaire.

3.6 - Rupture conventionnelle :

Quel sera le budget alloué pour ce dispositif par la DGGN en 2021 ? Combien de dossiers sont en attente de traitement ? A quelle date la circulaire d'application du ministère de l'Intérieur sera-t-elle publiée ?

Réponse de la DGGN :

Dans le cadre des travaux préparatoires du projet de loi de finances 2021 (PLF), la gendarmerie a demandé des ressources T2 au titre des mesures catégorielles pour financer la rupture conventionnelle. Le PLF 2021 est actuellement débattu à l'assemblée nationale depuis le 12 octobre

2020 et est soumis aux différents amendements parlementaires et gouvernementaux. Le vote de la loi de finances initiale 2021, qui définira in fine les ressources budgétaires du P152, doit intervenir sur la seconde quinzaine de décembre. C'est à cette échéance que le budget alloué à la rupture conventionnelle sera connu. 12 dossiers ont été réceptionnés dont 1 qui a fait l'objet d'un refus par le MINARM (agent en détachement sans limitation de durée) et 1 dont la demande a été retirée l'agent ayant réorienté sa demande vers une mise à la retraite anticipée. Au final, un à deux dossiers « répondant à tous les critères et urgents » pourraient aboutir sous plafond dès 2021. La doctrine ministérielle sur la rupture conventionnelle doit être soumise à un CTM avant la fin de l'année 2020. Toutefois, dans l'attente, la gendarmerie traite les demandes de rupture conventionnelle reçues dans le respect du projet de doctrine qui a été présenté par la DRH-MI en juillet aux OS ministérielles

3.7 - R 13 :

A quelle échéance la gendarmerie compte-t-elle se mettre en cohérence avec les R 13 ?

Réponse de la DGGN :

Comme mentionné aux deux derniers CT-GN, la fusion des régions Normandie, relativement peu compliquée et communément attendue, préfigure l'étude d'autres fusions pour aller dans le sens de la réforme administrative de 2015 et donner de la cohérence, à terme, à notre dispositif. Toutefois, il n'y a pas de calendrier imposé. Les études sont à mener au cas par cas pour que, dans l'esprit de ce qui s'est passé en Normandie, tout se passe au rythme permis par les situations locales toutes très différentes. A l'instar de la Normandie, il a été précisé par le DGGN que toute étude fera l'objet, au moment adéquat, d'une concertation des CFA concernés avec les représentants civils et militaires.

Le **SNPC/FO** demande si l'objectif est le rapprochement du commandant de zone vers le Préfet de région, comme cela est prévu en Alsace.

En terme de tempo, le MG annonce une manœuvre à 2 ans. Il annonce la création de groupes de travail auxquels devront être associées les organisations syndicales. Le MG précise que si les organisations syndicales rencontrent des difficultés pour accéder aux informations relatives au R13, elles doivent le saisir.

3.8 – Point sur le projet de délocalisation du CEGN

Réponse de la DGGN :

Description du projet ORF (Opérateur Recrutement Formation) But de la réforme :

Renforcer l'efficacité de l'appareil de formation de la gendarmerie par un déplacement de l'ingénierie de formation vers un même opérateur. Il s'agit d'un déplacement de fonctions centrales, permettant par ailleurs de contribuer aux réductions d'effectifs des administrations centrales imposées par AP 2022. Cet objectif est parfaitement intégré dans le projet GEND 2024 manœuvre en 3 phases :

- phase 1 (été 2021) : transfert de missions déjà partagées ;
- phase 2 (2022-2023) : poursuite du transfert des missions de formation ;
- phase 3 (2023-2024) : transfert du bloc recrutement/examen.

Conséquences :

- EM CEGN passe de 80 à 140 ETP ;
- travaux immobiliers au 2ème trimestre 2021 pour l'accueil des personnels ;
- juridiques (textes, délégations de signatures du ministre...) ;
- gestion RH : au centre de la manœuvre ;
- organisation (positionnement organique, institutionnel et juridique de la nouvelle structure) ;
- financiers (transfert de masse budgétaire de la DPMGN vers la nouvelle structure) ;
- avenir de la SDC (effectif, missions, rattachement).

Dialogue social :

Il sera procédé prochainement au dialogue social en local CEGN et DGGN, puis passage de la 1ère phase de la réorganisation en prochain CT-GN.

Le **SNPC/FO** demande la parution rapide de l'arrêté de restructurations afin que les personnels civils impactés par la création de l'ORF et volontaires pour rejoindre Rochefort puissent bénéficier de la prime de restructuration.

DIVERS

Le **SNPC/FO** déplore une visioconférence chaotique.

Le **SNPC/FO** rappelle que les déclarations liminaires transmettent des messages mais qu'il a malheureusement le sentiment de ne jamais être entendu. Il demande que les revendications des déclarations liminaires soient prise en compte.

Le **SNPC/FO** appelle à un changement de mentalité de la gendarmerie face aux problématiques des personnels civils.

Le **SNPC/FO** réclame que le dossier sur les horaires des piroguiers soient remis à l'ordre du jour des dossiers de la DGGN.

Le **SNPC/FO** demande que le CT-GN évolue vers une meilleure écoute de la DGGN sur les problématiques des personnels civils.

Le MG remercie les membres du CT-GN pour leur participation et la qualité des échanges. Il s'excuse pour les problèmes techniques et remercie la SESTI pour la résolution rapide des problèmes de connexion. Il rend hommage aux ceux qui ont travaillé pour ce CT-GN. Il remercie des organisations syndicales et regrette le sentiment de non écoute.