



Comité Technique de la Gendarmerie Nationale (CTGN) du 26 mars 2019

Une nouvelle équipe pour porter votre voix !!

*C'est le premier CTGN organisé à la DGGN depuis les élections professionnelles. A cette occasion, nous tenons à vous présenter la nouvelle équipe élue. Des femmes et des hommes qui auront pour tâche, au cours des quatre prochaines années, de défendre vos intérêts. Nous souhaitons, une nouvelle fois, vous remercier pour votre soutien et la confiance que vous accordez au **SNPC/FO/Gendarmerie**.*



De gauche à droite : Brigitte LACOLOMBERIE, Dominique LACOSTE, Christelle DURPES, Marie-Thérèse CACCAMO, Laurent CAUQUIL, Eddy CAMUZEUX, Yannick DUBOURDEAU, Bénédicte BOUTEL, Damien SANCHEZ, Sabrina GAUVIN, Anne PAQUEREAU et Sylvain CAPRON.

L'ensemble des représentants du **SNPC-FO** étaient présents, titulaires et suppléants, soit une majorité de 6 voix sur 9 élus au comité technique.

Le GCA Christian RODRIGUEZ, Major général (MG), présidait la réunion en l'absence du GAR Richard LIZUREY, DGGN, excusé. Il a salué l'action des personnels civils engagés dans leurs missions de soutien dans le cadre des manifestations des dernières semaines.

Déclaration liminaire du **SNPC-FO**

A la suite de cette déclaration liminaire, le **SNPC-FO** a souligné le décalage enregistré, entre les différents périmètres, sur le versement de la prime dite « **Gilets jaunes** ». Satisfait que sa revendication du mois de décembre ait été entendue (http://fogendarmerie.fr/data/documents/ACTU/Divers/Tract_CIA_complément_2018_12_21.pdf), le **SNPC-FO** a souligné le fait que les personnels civils de la gendarmerie sont toujours les derniers servis dans ce ministère...

Le MG a reconnu un délai de mise en route côté gendarmerie dû à la nécessité d'attendre la remontée d'informations et la liste des agents engagés par région. La priorité a été donnée en cabinet ministériel aux personnels engagés en décembre sur les manifestations. Les montants seront similaires pour tous même si les calendriers diffèrent.

ORDRE DU JOUR :

1- Points soumis à avis :

1-1 adoption à l'unanimité du procès-verbal du CT-GN du 31 janvier 2019 :

Adoption à l'unanimité du point 1-1

1-2 réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie (CRG) présentée par le GBR KIM :

La mesure vise à accompagner la montée en puissance du commandement des réserves, en vue de répondre aux besoins de la gendarmerie en appui des échelons territoriaux de commandement dans la gestion des réservistes. Elle s'accompagne d'une augmentation de l'effectif qui passe de 15 à 23 personnels. En outre, le CRG est destiné à récupérer les missions dévolues au DRAC (détachement de réserve de l'administration centrale), géré actuellement par le Groupe de sécurité et d'appui. Les 2 ETP assignés à ces missions devront basculer au CRG, portant l'effectif complet à 25 personnels, dont 5 civils (création d'un poste de N2A, transfert d'un poste N3A du Peloton administration services et réserves du GSA d'ILM vers la section de réserve de l'administration centrale).

A la question du **SNPC-FO** portant sur un éventuel déménagement du CRG sur Tournon, le MG répond être dans l'attente de la réponse de la mairie de Paris sur cette opération à tiroirs qui concerne en premier lieu la Garde Républicaine. Un travail de négociation est en cours avec la mairie de Paris. Un plan B existe sur Vincennes. Le bureau action sociale déménage bien à la DG quoiqu'il arrive.

Adoption à l'unanimité du point 1-2

1-3 réorganisation du BPSOCSTAGN (SDGP/DPMGN), création d'une section de l'analyse technique (SAT), présentée par le LCL HAYE :

L'objectif de cette section est la mise en perspective et la valorisation des actes de gestion conduits par le bureau. Cette réorganisation s'effectue à effectif constant. Elle transfère le poste « civilianisé » de chef de la section gestion vers la future section SAT. Elle conserve un poste de chef de section pour un personnel civil de catégorie A (sortie d'IRA).

Le **SNPC-FO** gardera un œil attentif sur ce point.

Adoption à l'unanimité du point 1-3

1-4 réorganisation du BPCiv avec la création d'une section contrats, présentée par le GBR COURTET :

1

Ce projet vise à apporter une cohérence d'organisation dans la gestion des recrutements des personnels contractuels. Il est réalisé sous plafond des effectifs du BPCiv. Compte tenu des volumes de contrats traités et la complexité des procédures, la professionnalisation est recherchée avec notamment l'arrivée d'un personnel de catégorie A : transfert de deux postes N3A de la section gestion vers la section contrats, repyramidés en postes de N1A et de N2A, créant ainsi un poste supplémentaire de chef de section et repyramidage d'un poste de N3A en N1A (chef de section) au sein de la section formation, et d'un poste de N3A en N2A au sein de la section gestion.

Le **SNPC-FO** souligne l'intérêt de la création d'une section contrats, en espérant qu'elle ne soit pas appelée à se développer. Ce type de contrats permettent d'éviter les « trous à l'emploi ».

M. BOURRON, DRH ministériel, indique qu'une circulaire est en cours pour présenter les processus, calendriers...et la politique de recours à des contrats courts et, pour les compétences rares, à des contrats longs. Ce texte est en négociation avec le Contrôleur budgétaire avec, pour objectif, de faciliter en temps et en visa le recours à des contrats, dans un premier temps ceux respectant le référentiel ministériel. Des situations de personnels travaillant avant qu'ils n'aient leur contrat de travail ont été rencontrées. Il y a des progrès à faire sur ce point.

Adoption à l'unanimité du point 1-4

Entrée du GDI DE OLIVEIRA, DPMGN. Le **SNPC-FO** remercie le DPMGN d'avoir reçu les représentants des personnels civils à son arrivée.

Les points 1-5 et 1-6 sont examinés en même temps et pris en compte dans la modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN.

1- 5 création du centre national de la sécurité des mobilités au sein de la DOE : cette création n'emporte aucun impact sur les personnels civils :

Il est proposé de rattacher entièrement cette unité, sous plafond des effectifs de la DOE, au sein de la SDSPR.

1-6 rattachement de la Mission des Hauts Potentiels (MHP) au DGGN : il s'agit donc de modifier l'article 4 de l'arrêté portant organisation de la DGGN et d'y intégrer la MHP :

Adoption des points 1-5 et 1-6 à la majorité (1 abstention : CFDT-FEAE)

1-7 arrêté portant attributions et organisation du CNFSP (Centre National de la Formation de la Sécurité Publique) :

Cette présentation est l'occasion de régulariser une mesure déjà validée par le CT-GN au printemps 2018 dans le cadre de la réorganisation de l'école de gendarmerie de Dijon et oubliée lors de la mise en œuvre. Elle consiste à rattacher le CNFSP à la division de la formation de l'école de gendarmerie de Dijon. Les impacts sur la définition des postes du personnel civil sont inexistantes.

Adoption du point 1-7 à l'unanimité.

1-8 arrêté relatif à la restructuration du centre national de formation au commandement ouvrant droit à des indemnités de restructuration au profit des personnels civils de la gendarmerie nationale :

Le GBR COURTET précise que les 4 personnels concernés à Rochefort (1 au CNAU, 1 à la division information et 2 personnels de catégorie B) sont réaffectés sur place. Il évoque également les 3 personnels civils concernés par le mess de la Réole. Cet arrêté pourra faciliter les mobilités.

2

Pour le **SNPC-FO**, il y a lieu de sécuriser un poste à Rochefort, mis à la BIEP alors que, s'agissant d'une restructuration, l'agent sur place est prioritaire pour l'attribution de ce poste.

Pour le mess de la Réole, et pour le **SNPC-FO**, ce dossier aurait dû passer en CTGN. La situation est à clarifier pour le personnel en poste depuis 6 mois, après la fermeture du mess.

Le GBR COURTET précise que les personnels ont été reclassés au mess de Marmande. Il n'y a pas eu pour l'instant de déplacement.

Le MG ajoute qu'une réflexion est en cours sur les mess, un certain nombre étant déficitaires. Il n'y aura pas pour autant de fermeture, eu égard à leur rôle social, mais plutôt des rééquilibrages.

Adoption des deux projets, CNFC et mess de la Réole, à l'unanimité.

1-9 Modification des règlements intérieurs (RI) « temps de travail » de la Région de gendarmerie Pays de la Loire, de la Région de gendarmerie Grand Est et de la Garde Républicaine (GR) :

Pour le RI Pays de la Loire, le **SNPC-FO** fait remarquer la date de l'approbation du CHSCT, soit le 21 juin 2017, en espérant que la situation n'ait pas évolué depuis.

Approbation du RI Pays de la Loire à l'unanimité.

Pour le RI Grand Est, il est précisé que les modifications intéressent notamment les cuisiniers. Le CHSCT a donné un avis favorable à l'unanimité le 31 janvier 2019.

Approbation à l'unanimité du RI Grand Est.

Pour le RI de la GR, le **SNPC-FO** fait remarquer que le CHSCT, réuni le 12 novembre 2018 et qui a donné validation au projet, comportait à cette date une composante majoritaire RGIF. Le décalage des horaires, explicités par les débuts de travaux et les accès dans les logements, semble discutable. Le **SNPC-FO** demande que ce RI fasse l'objet d'un nouvel examen par le CHSCT dédié, post élections professionnelles.

Pour le **SNPC-FO**, soit la demande émane des agents, soit elle émane de l'administration. En demandant l'avis du nouveau CHSCT et un nouvel examen en CT, on gagne du temps par rapport à une demande de modification de RI.

Après vérification, le Général COURTET confirme que c'est bien l'administration qui a fait la demande de cette modification (section SST de la GR)

Vote de la modification du RI de la Garde Républicaine :

approbation 3 contre 6 (**SNPC-FO**) la modification est donc rejetée.

2- Communication :

2-1 retour sur le GT « attractivité » :

M. BOURRON présente en primeur à ce comité technique l'avancement des travaux : 4 000 postes à venir, répartis entre Police nationale et Gendarmerie en objectivant les périmètres budgétaires. Les critères pris en compte sont la promotion (corps et grade), la rémunération moyenne, la NBI, le temps de travail, la mobilité et la sortie de concours, avec une grille qui tient compte des points forts et points faibles (appréhension différente en fonction de la culture, de l'ancienneté, de la composition de ces deux « maisons »).

1°) Constat sur les comparaisons en matière d'attractivité s'agissant de la GN :

L'attractivité du périmètre GN (P152) pour les personnels civils (administratifs et techniques) du ministère de l'Intérieur a été comparée à celle des périmètres de l'administration centrale du SG (P216), des préfetures (P307), et de la police nationale (P176) et, de manière accessoire, des juridictions administratives (P161).

De cette comparaison, basée sur plusieurs critères (avancement par catégorie, promotions de corps, rémunérations moyennes, NBI, temps de travail, mobilité, sorties de concours), il ressort que chaque périmètre d'affectation peut faire valoir certains points forts et certains points à améliorer. S'agissant plus spécifiquement de la gendarmerie nationale

Points forts :

Durée moyenne avant avancement des personnels administratifs (A, B, C) et des corps spécialisés et techniques (chiffres 2018) :

- ADAP1 : GN 16a10m / moyenne nationale 17a9m ;
- SACS : GN 8a8m / moyenne nationale 11a3m ;
- ATP : GN 11a10m / moyenne nationale 16a10m ;
- ADTP1 : GN 4a2m / moyenne nationale 5a6m ;
- CST CS : GN 6a9m / moyenne nationale 10a.

Nombre de candidatures par poste à la mobilité et taux de couverture des postes en services déconcentrés des personnels administratifs (CAT.A 77,42 % ; CAT.B 77,89 % ; CAT.C 79,80%).

Points à améliorer :

Nombre d'attachés remplissant les conditions pour devenir CAIOM et part des emplois de CAIOM. Nombre de points de NBI des personnels administratifs. Nombre moyen de jours de formation par fonctionnaire (JFF). Taux de couverture des postes en mobilité en administration centrale. Nombre de postes en sortie de concours des personnels administratifs.

S'agissant de l'attractivité pour les postes d'attachés, le **SNPC-FO** indique que le passage en Gendarmerie est parfois perçu comme non valorisant. Le niveau de responsabilités décisionnelles est différent, supérieur en préfecture.

2°) Mesures correctrices déjà engagées pour la GN :

NBI : 7420 points obtenus fin 2018 pour la GN, répartis sur 283 emplois, dont 3715 points et 95 emplois en 2019 et 3705 points et 188 emplois supplémentaires en 2020. Accroissement des recrutements concours par la gendarmerie en 2018, en particulier pour les catégories C, sachant qu'ils représentent les deux tiers des 150 personnels civils recrutés au titre des substitutions en 2018. La part des recrutements par concours va continuer d'augmenter en 2019 (la GN prévoit dans son PCI 245 recrutements concours en 2019 – dont 67 au titre des substitutions - contre 218 en 2018).

11 emplois de CAIOM, dont + 10 entre 2018 et 2020 (+4 en 2018, +3 en 2019 et +3 à l'horizon 2020) contre 1 seul auparavant. En nombre de CAIOM rapporté au nombre d'attachés, la GN rejoint ainsi les autres périmètres (et les dépasse largement en nombre de CAIOM rapporté au nombre d'attachés proposés à l'emploi fonctionnel).

Projet de courrier de saisine conjoint à destination des SGAMI et des préfetures, pour leur rappeler l'impérieuse nécessité de préserver les grands équilibres lors des CAPL (mutations – avancement).

3°) Projets en cours pour augmenter encore l'attractivité du périmètre GN :

Un plan d'action pour chaque périmètre sera à engager. La DGGN y travaille actuellement. Un projet de circulaire unique sur la formation des personnels administratifs et techniques nouveaux arrivants est envisagé. L'objectif est que toutes les catégories de personnels bénéficient d'une formation « généraliste » gérée par la SDRF et de modules « univers/environnement » plus spécifiques assurés par la GN. Un projet de la GN vise à accorder des points NBI complémentaires aux personnels civils affectés en école (restructuration du CEGN et prise en compte du manque d'attractivité géographique des écoles) et à ouvrir aux personnels civils une prime de résultats exceptionnels (PRE) à titre collectif à compter de 2020.

M. BOURRON répond que le travail sur le plan d'action avance univers professionnel par univers professionnel sur les sujets évoqués. Des réponses spécifiques sont attendues pas seulement sur des sujet transversaux.

Sur l'examen professionnel, il rappelle que le jury ne comporte pas seulement des membres de la préfecture, ce sont des jury mixtes. Pour autant, il reconnaît que 2/3 des candidats admis viennent des préfetures. La progression doit être recherchée par la formation et la préparation aux examens, le temps de préparation donnée en préfecture étant plus conséquent. Pour lui, il est nécessaire d'encourager les candidatures aux examens professionnels ouverts en 2019 pour 2020.

M. BOURRON précise que l'étude présentée est non qualitative. Le souhait de l'administration est de monter les attachés en volumétrie avec un déroulement de parcours adapté. Ce sujet va se réguler avec une mobilité croisée entre périmètre. Les attachés sont attendus sur des compétences techniques.

Selon le MG, cela rejoint notre capacité à proposer des déroulements de carrière. Le travail est en cours sur le répertoire métiers du ministère de l'Intérieur avec un dialogue commun pour des postes transversaux.

Le **SNPC-FO** évoque l'avancement au grade d'ingénieur avec les difficultés de mobilité en province. En effet, il est plus facile dans ce grade, de trouver un poste en région parisienne. Le **SNPC-FO** demande, en fonction du faible taux d'avancement dans ce corps, que des reclassements sur place puissent être envisagés.

2-2 Présentation de l'action sociale au ministère de l'Intérieur et au ministère des armées par Mme BROUSSEAU :

Le **SNPC-FO** demande si toutes les informations relatives à l'action sociale au ministère de l'Intérieur (aide à la restauration, logement, petite enfance...) sont bien diffusées aux personnels civils ? En réponse, il est indiqué qu'un séminaire aura lieu le 5 avril pour relayer le message. Le **SNPC-FO** constate que l'information aux personnels civils ne passe pas et demande qu'un état des lieux soit fait. Le **SNPC-FO** souhaite qu'un point de situation soit présenté à l'occasion du prochain CTGN.

M. BOURRON répond qu'il y a toujours à améliorer, par exemple sur l'information sur les dispositifs existants avec les correspondants de l'action sociale et les organisations syndicales. Pour les différences existant entre départements, il est tenu compte des volumétries et du coût de la vie, comme pour les services Outre-mer. Il assure que le budget de l'action sociale ne diminue pas, il est maintenu.

2-3 projet de réorganisation de la SDAP et projets de déménagements : BAS, BRECONV, CRG :

La localisation à Issy-Les-Moulineaux a été validée par le DGGN. Le calendrier reste à affiner et dépend de la terre d'accueil du CRG.

Le **SNPC-FO** demande si un horizon en 2019 est prévu pour ces projets.

Le MG répond qu'il s'agit d'un jeu de dominos, les déménagements dépendant de la réponse attendue de la mairie de Paris. L'ensemble des projets est mené de la manière la plus intelligente possible, il n'y a pas de calendrier imposé.

Le **SNPC-FO** demande si les personnels civils de la Maison de la gendarmerie vont rester à Tournon. Il est répondu oui.

A la question du **SNPC-FO**, il est répondu que l'organigramme de la SDAP sera bien examiné en CTGN.

2-4 réorganisation du COSSEN :

Le GDI CORMIER dresse un premier bilan sur les missions et charges après deux ans de fonctionnement. En termes de charges de travail, 300 000 enquêtes administratives sont effectuées au lieu des 150000 prévues initialement. Juridiquement, il est maintenant demandé des enquêtes annuelles et non plus tous les trois ans. Les expertises peuvent intervenir sur demande du Parquet. Le COSSEN est armé de 64 ETP.

Est engagée l'évolution des process et des équipes d'enquêteurs, avec davantage d'outils et de transversalité, avec un nouvel arrêté d'organisation. 6 ETP supplémentaires sont recherchés auprès des ministères de l'Intérieur, de l'Énergie et des Armées.

Le MG précise que les effectifs vont être augmentés en POLEFF 2019. La PN devrait suivre.

Le **SNPC-FO** remarque que 4 demandes de mutation ont été déposées.

Le GDI CORMIER répond que le turn over est important, qu'il y a de nombreuses contraintes et une mixité PN, Gendarmerie, militaires et civils à gérer, avec peu de personnels du ministère de l'Intérieur mais des agents venant de l'Éducation nationale ou des collectivités locales. Les responsabilités ne correspondent pas toujours à leurs attentes. Pour travailler sur ce point, le dialogue interne est renforcé avec la création d'une cellule HSCT mixte.

2-5 Projets d'évolutions entre le centre d'analyse et d'exploitation de la sous-direction de l'anticipation opérationnelle et le bureau de la lutte antiterroriste de la sous-direction de la police judiciaire. Ce point est présenté par le GCA GIERE.

A partir d'une activité opérationnelle montée en puissance (Gilets jaunes, Irma, NDDL, Bure), un travail est réalisé pour améliorer les process et écrire les process qui n'existent pas avant de les traduire en organisation, afin d'éviter les doublons. En tenant compte du ressenti des personnels.

Une évolution de certaines structures est prévue (notamment cyber pour la sous direction de la police judiciaire), sous plafond d'effectifs.

L'objectif est la mise en conformité avec la loi RENS de 2015. Une présentation globale au MG puis pour validation du DGGN est prévue pour la fin avril. Avant une phase technique de modification active.

Ce projet touche peu de civils. Il s'inscrit dans une démarche globale de réforme de la DOE saluée par le MG.

Le sujet Cyber est très fléché. Le **SNPC-FO** demande si le projet s'inscrit dans un cadre ministériel ou interministériel.

Sur la DNUM, un arbitrage ministériel est attendu. Les RENS de demain passeront pas les geeks et les algorithmes.

Le GCA GIERE précise deux fonctions attachées à cette réorganisation ; d'une part l'aide aux enquêtes avec une partie technique et la prise en compte de l'augmentation des supports techniques et de nouveaux sujets d'autre part, avec un travail de fond, notamment sur les réseaux. Des textes vont arriver au fil de l'eau.

2-6 Point sur les IHTS :

En 2018, 374 000 euros ont été versés sur un montant attribué de 400 000 euros, soit 94 %.

En 2019, l'enveloppe est de 450 000 euros (cf note expresse du 25 janvier 2019 qui précise la répartition en fonction des dépenses N-1 et de l'activité connue). L'enveloppe CSAG est remise aux Sgami, après concertation. Si elle n'est pas utilisée, il y aura reventilation.

Le **SNPC-FO** souhaite que les tableaux fournis détaillent la consommation de chaque unité en montant, en plus des %. Le MG répond que les montants seront indiqués, en allocation initiale et en consommation finale.

Les questions inscrites par les organisations syndicales ont été traitées au préalable à la réunion (voir ci-après).

Le MG revient sur la question posée par le **SNPC-FO** : les logements vacants existant au sein des casernes de gendarmerie ne pourraient-ils pas être proposés à la location aux personnels civils ?

Ce n'est pas prévu actuellement : il n'y a pas de jouissance privative car il n'y a pas de fiscalité attachée à ces logements. Mais il existe une ouverture éclairée pour un hébergement pour les civils (6 mois maximum) en cas d'urgence ou de situation sociale avérée. La situation est appréciée à l'échelon local et la décision prise par le SDIL et le DG. Il s'agit de chambres dans un logement avec cuisine et sanitaires partagés, avec contrat assurances civiles. Dans le respect de l'instruction 47 000, du règlement de la caserne et du règlement concernant les visiteurs.

Les personnels civils bénéficient déjà de dispositifs de droit commun (logements préfecture, fonds d'aménagement, convention SDC Habitat...). Une convention nationale est en cours avec CDC Habitat pour une attribution préférentielle avec 3 mois d'avance sur le grand public.

Le MG précise que sur la France entière, 150 logements vides ont été recensés. Par exemple, un couple de gendarmes génère un logement vide. Le risque est de bloquer le dispositif en incluant des civils qui resteraient dans le logement malgré une mutation.

Le **SNPC-FO** indique qu'il peut très bien y avoir une clause dans le bail qui mentionne que le logement devra être quitté en cas de mutation.

Le **SNPC-FO** explique que la question a été posée car le logement est un problème impactant les mobilités et demande pourquoi le seuil de 6 mois maximum ?

Le MG précise qu'il n'y a rien de réglementaire, le délai peut être de 6 à 8 mois. Pour le **SNPC-FO**, il s'agit d'un premier pas .

Le MG ajoute que pour les CSTAG, on a les mêmes réponse de la Défense qui réserve ses logements pour les militaires MINARM. La Fondation de la gendarmerie ainsi que le CMG peuvent être des pistes.

Un point sera fait sur cette question au prochain CT avec un bilan demandé à M. BOURRON, bilan comparant la situation avec les agents de préfecture.

Le MG remercie les participants et lève la séance.

Force de proposition, le SNPC/FO/gendarmerie continuera à défendre vos intérêts pour toujours mieux valoriser la reconnaissance de votre investissement !

Le SNPC/FO/Gendarmerie sur les réseaux sociaux !



www.facebook.com/snpcfo.gendarmerie



twitter.com/fogendarmerie

Et notre site internet
www.fogendarmerie.fr/