

**Direction Générale de la
Gendarmerie Nationale**

DPMGN

SDGP

Bureau du personnel civil

**PROCES-VERBAL
DE REUNION**

**N°41529
GEND/DPMGN/SDGP**

*approuvé lors de la réunion
du CT-GN du 19 juin 2019*

Date de la réunion : mardi 26 mars 2019.

Participants :

1 - Membres représentant l'administration :

- Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ, major général de la DGGN ;
- Général de division Armando de OLIVEIRA, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Monsieur Stanislas BOURRON, directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Monsieur Simon BABRE, adjoint au directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Général de brigade Olivier COURTET, sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Vincent LAMBALLE, adjoint au 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 Anne PAQUEREAU.

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 suppléant SNPC-FO Gendarmerie

- Monsieur Yannick DUBOURDEAU ;
- Madame Sabrina GAUVIN ;
- Monsieur Sylvain CAPRON ;
- Madame Brigitte LACOLOMBERIE ;
- Madame Bénédicte BOUTEL ;
- Madame Christelle DURPES.

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 François GIERE, directeur des opérations et de l'emploi à la DGGN ;
- Général de division Pierre-Yves CORMIER, commandant le CoSSeN ;
- Général de brigade Eric MARCHAL, sous-directeur de l'immobilier et du logement à la DGGN ;
- Général de brigade Olivier KIM, commandant le commandement des réserves de la gendarmerie ;
- Colonel Charles-Antoine THOMAS, chargé de mission auprès de la mission des hauts potentiels à la DGGN ;
- Colonel Tony MOUCHET, chargé de mission à la direction des opérations et de l'emploi à la DGGN ;
- Colonel Laurent LECOMTE, chef du bureau de l'action sociale à la DGGN ;
- Colonel Philippe CORREOSO, adjoint au sous-directeur de l'accompagnement du personnel à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Sébastien COIRIER, chef de la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Jean-Jacques HAYE, adjoint au chef du bureau du personnel sous-officier corps de soutien et administratif de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Madame Anne BROSSEAU, sous-directrice de la SDASAP à la DRH du ministère de l'intérieur ;
- Madame Ludivine WEMEAU, chef de la section études générales et dialogue social au bureau du personnel civil à la DGGN.

5 - Assistaient à cette réunion en qualité de consultants :

- Général de division Olivier GUERIF, commandant le commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale ;
- Général de brigade Alain KERBOULL, commandant en second la région de gendarmerie d'Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Général de brigade Philippe DEBARGE, commandant en second le commandement de la gendarmerie d'outre-mer ;
- Colonel Pierre LALIGANT, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Marc LEVEQUE, commandant la région de gendarmerie de Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- Colonel Olivier NICOUD, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Eric-Pierre MOLOWA, commandant la région de gendarmerie d'Île de France ;
- Colonel Erwan HENAULT, officier adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Alain PIDOUX, commandant la région de gendarmerie de Bretagne ;
- Colonel Joël GLEYZON, Chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Bruno JOCKERS, commandant la région de gendarmerie Grand Est ;
- Lieutenant-colonel Jérôme MARTIN, chef du bureau de la gestion du personnel militaire, représentant le général de corps d'armée Jean-Pierre MICHEL, commandant la région de gendarmerie de Nouvelle Aquitaine ;
- Lieutenant-colonel François VERGEZ, officier adjoint de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Guy CAZENAVE-LACROUTZ, commandant la région de gendarmerie des Hauts de France ;
- Lieutenant-colonel Denis COURJAULT, chef du bureau des ressources humaines, représentant le général de corps d'armée Thibault MORTEROL, commandant le commandement des écoles de la gendarmerie nationale ;
- Lieutenant-colonel Pierre-Olivier BENECH, chargé de mission auprès du DRH du ministère de l'intérieur ;
- Lieutenant-colonel Thierry CRAMPÉ, chef du bureau de l'organisation à la sous-direction de l'organisation et des effectifs à la DGGN ;
- Capitaine Cyril BARNOUD, adjoint à la section formations non territoriales et spécialisées du bureau de l'organisation à la DGGN ;

- Madame Pascale GUILLOTON, chef du bureau du personnel civil à la DGGN ;
- Lieutenant Magali ORUEZABAL, adjointe à la chef de la section études générales et dialogue social 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 Philippe LOILLIER-ILDEBRAND, rédacteur RH à la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil de la DGGN.

Objet :

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

Le général de corps d'armée Christian Rodriguez, major général, salue l'ensemble des participants et ouvre la séance à 9 heures 05.

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

Le major général excuse l'absence du général Lizurey retenu par d'autres obligations au ministère de l'intérieur : les agendas sont soumis à un rythme encore accéléré compte-tenu des événements. A cet égard, il salue l'action de tous les personnels, civils et militaires, engagés sur le terrain depuis fin novembre et cela tous les samedis.

Le major général fait état du retour aux fondamentaux du déroulement des réunions du comité technique et à l'orthodoxie du règlement intérieur, qui permettra à chacun d'y trouver son compte dans le gain de temps qui va être fait, et qui sera mis en œuvre dès la prochaine réunion. Enfin, il souligne la présence à chaque CT de M. Bourron et l'en remercie.

Madame Anne Paquereau, du SNPC-FO-Gendarmerie, est désignée secrétaire-adjointe de séance.

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

I - Points soumis à avis :

- 1.1. Approbation du procès-verbal du CT- GN du 31 janvier 2019 ;
- 1.2. Réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie ;
- 1.3. Réorganisation du BPSOCSTAGN (SDGP/DPMGN) : création d'une section de l'analyse technique ;
- 1.4. Réorganisation du BPCiv (SDGP/DPMGN) : création d'une section contrats ;
- 1.5. Création du centre national de la sécurité des mobilités (CNSM) au sein de la DOE ;
- 1.6. Rattachement de la mission des hauts potentiels au DGGN ;
- 1.7. Arrêté portant attributions et organisation du CNFSP (centre national de formation à la sécurité publique) ;
- 1.8. Arrêté relatif à la restructuration d'unités de la gendarmerie nationale ouvrant droit à des indemnités de restructuration au profit des personnels civils ;
- 1.9. Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :
 - * Région de gendarmerie Pays-de-la-Loire ;
 - * Région de gendarmerie Grand Est ;
 - * Garde Républicaine.

II – Communication :

Points inscrits par l'administration

- 2.1. Retour sur le groupe de travail « attractivité » ;
- 2.2. Présentation de l'action sociale au ministère de l'intérieur et au ministère des armées ;
- 2.3. Projet de réorganisation de la SDAP et projets de déménagements des BAS, BRECONV, CRG ;
- 2.4. Réorganisation du CoSSeN ;
- 2.5. Projets d'évolutions (fonctionnelles et organisationnelles) entre le centre d'analyse d'exploitation de la sous-direction de l'anticipation opérationnelle (SDAO/CAE) et le bureau de la lutte antiterroriste de la sous-direction de la police judiciaire (SDPJ/BLAT) ;
- 2.6. Point sur les IHTS.

Points inscrits par les organisations syndicales

3.1	<p>L'action sociale au profit des personnels civils de la gendarmerie</p> <p>> Action sociale du ministère de l'Intérieur au profit des personnels civils de la gendarmerie : - est-il prévu, au ministère de l'Intérieur, un dispositif d'aide à la restauration pour les fonctionnaires n'ayant pas accès à un restaurant administratif ou inter-administratif ? - les personnels civils de la gendarmerie sont-ils associés aux arbres de Noël organisés au sein des préfectures ?</p> <p>> Pourrait-on avoir une présentation de l'organisation et du fonctionnement des services d'action sociale des armées (AA,CS) (20% des agents civils en dépendent) ET celui du ministère de l'intérieur (SDAS, CLAS).</p>
3.2	Quel sera l'impact sur les personnels civils affectés au sein de la fondation "maison de la gendarmerie" avec la délocalisation du commandement des réserves de la gendarmerie ?
3.3	Quel sera l'impact sur le STSI2 avec la création de la DNUM ?
3.4	Des logements vacants existent au sein des casernes de gendarmerie. Ces logements ne pourraient-ils pas être proposés à la location aux personnels civils ?
3.5	Les personnels techniques de la gendarmerie, ont-ils tous reçu leur décision individuelle de classement dans un groupe de fonction RIFSEEP ?
3.6	État d'avancement de la prime « gilet jaune » à l'instar du dispositif mis en œuvre pour les personnels de préfecture.
3.7	État d'avancement des sujets : - PRE ; - NBI ; - Plan de formation Gendarmerie.
3.8	Étude de l'attribution d'une carte SNCF pour les PC Gendarmerie : permettre aux PC d'avoir un tarif quart de place, comme viennent d'obtenir les familles de militaires.
3.9	"Dialogue", "Dialogue 2" par la suite devrait dialoguer avec "Agorh@", tout du moins pouvoir afficher toutes les informations. Actuellement, un affichage minimaliste existe mais n'a que très peu d'intérêt personnel. Cela permettrait de fiabiliser beaucoup plus facilement les données, grâce à cet accès par voie dématérialisée au même titre que les militaires avec la FIR (fiche individuelle de renseignements) où tout y est renseigné et de façon très complète.
3.10	Avancement et application de la nouvelle mesure "avoir plus de 3 ans dans le dernier échelon du

	grade" : le volume de personnes qui va "apparaître" a-t-il été estimé et fait l'objet de communication ou de mesure particulière ?
3.11	Bilan sur les transformations de postes, sur l'organisation des effectifs, et le recrutement. Le sujet a été évoqué très rapidement lors de la réunion du 23 janvier 2019 par le Général Browaëys (SDOE), nous souhaiterions plus de détails. Quels postes, quels grades et combien ?
3.12	Où en est-on sur l'étude de cohorte sur les catégories A ?
3.13	Examens pro passage en SA ne concerne que des postes en préfecture : différences de traitements des périmètres, et nos personnels qui réussissent doivent quitter le périmètre Gendarmerie. Où est l'équité des périmètres et comment valoriser nos personnels pour une promotion interne? fuite des compétences ?
3.14	Prépa concours inadaptée pour ce même examen PRO et les concours SA : comment faire pour avoir des formations adaptées ?
3.15	Manque de mutualisation pour les habilitations : chaque FA doit gérer ses habilitations (engins de levages, électricités, secouriste, extincteurs...), ce qui impute fortement les crédits formations. Une mutualisation ainsi que des crédits dédiés, permettraient de conserver une enveloppe pour les autres formations.
3.16	Qu'en est-il de la mise en place de la note TIC (cf. décision du 14 juin 2017 relative aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication au ministère de l'intérieur) « 4.2 Gestion des listes de diffusion : Les agents du ministère sont informés par l'administration qu'ils ont la possibilité de s'abonner à des listes de diffusion, liberté leur étant laissée de se désabonner à tout moment. Un message sera adressé, deux fois par an, par l'administration à l'ensemble des agents afin de les en informer. »
3.17	Avancement des OE : aucun dialogue social avec certaines Régions et FA.
3.18	Prévision pour la Gendarmerie du fusionnement des IRP et point sur la réforme des CAP : quelles sont les mesures envisagées pour la Gendarmerie pour ces réformes à venir ?
3.19	Annonce sur la contractualisation de la fonction publique : quel impact pour la Gendarmerie?
3.20	Point sur l'activité des CHSCT pour 2018.
3.21	Au vu de certaines difficultés rencontrées nous souhaitons savoir si les plus de 50 organismes cités à l'annexe 1 de l'arrêté CHSCT GN sont bien rattachés à un RI temps de travail. Nous souhaitons une réponse organisme par organisme (sauf la GSAN puisque son seul civil est en décharge de service).
3.22	Point de situation sur la mise en place de la réorganisation des écoles (dont le projet a été validé en CT).
3.23	Point de situation sur les retards de prise en compte des avancements défense des personnels du "stock" par le MININT (et les SGAMI).
3.24	Point de situation sur le projet "Agorha Solde" et ses conséquences sur les agents du COMSOPGN : - état de fatigue des personnels travaillant au traitement de la solde, au regard du nombre conséquent d'arrêts pour épuisement professionnel en cours touchant tous les grades et corps ; - dossiers de récompense annoncés par le directeur général lors de la réunion du 23/01 dernier pour le travail remarquable effectué.

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

4 déclarations liminaires sont jointes au présent procès-verbal.

Le SNPC-FO-Gendarmerie et la CFDT-Gendarmerie font lecture de leurs déclarations liminaires.

Le major général répond aux déclarations sur le sujet de la PRE « gilets jaunes » et précise que les personnels civils sont également éligibles à cette prime : les régions ont procédé au recensement des personnels civils engagés au

même titre que les gendarmes. Des vérifications sont en cours en raison de décalages constatés d'une région à une autre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne que l'octroi des primes « gilets jaunes » pour les personnels des préfectures a été décidée au mois de décembre 2018. Un premier versement de 200€ a été effectué au mois de février 2019. Le SNPC-FO-Gendarmerie regrette l'absence de consignes données simultanément à l'ensemble des périmètres du ministère de l'intérieur. Il précise que le jour même de leur rencontre avec le Ministre le 17 décembre 2018, les représentants du SNPC-FO Gendarmerie ont été informés de l'attribution de cette prime aux seuls personnels des préfectures et ont fait part au Ministre de la forte implication des personnels civils de la gendarmerie également sollicités. Le SNPC-FO-Gendarmerie déplore que cette mesure n'ait pas été prise initialement pour l'ensemble des personnels et dénonce les distinctions entre les périmètres.

Le major général précise qu'il s'agit d'une différence dans les délais de mise en œuvre, la GN a peut être été moins rapide que les préfectures dans la remontée des noms des agents éligibles. Mais il n'a pas connaissance qu'un périmètre aurait été privilégié par rapport à un autre dans le versement de la prime « gilet jaune ». A vérifier si la GN a été moins performante dans la remontée de l'information mais il sera attentif au paiement de la prime dans les meilleurs délais.

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à préciser que cette prime a été décidée pour le périmètre des préfectures. Lorsque le SDGP a été sollicité, personne n'était informé que la prime existait sur les autres périmètres. Le SNPC-FO-Gendarmerie regrette de devoir toujours réclamer après les autres.

Le DRH-MI apporte les précisions suivantes :

En premier lieu, le Ministre et le Cabinet ont décidé d'attribuer cette mesure aux personnels militaires et personnels actifs engagés dans les événements de novembre et décembre.

En second lieu, il a été signifié par l'ensemble des directions générales et par le secrétaire général que les personnels de soutien, personnels civils administratif, technique et SIC avaient aussi participé spécifiquement aux missions de soutien pendant les week-end en novembre et décembre. Le Ministre et le Cabinet ont décidé que tous les personnels, quel que soit leur périmètre, seraient éligibles à une prime de 200 euros.

Le DRH-MI ajoute que tous les personnels civils (périmètres gendarmerie, police, préfecture, voire quelques cas de centrale) ont été pris en compte dès le départ et explique les délais de mise en œuvre résultant de la réactualisation des recensements nécessitée par l'engagement qui a duré dans le temps.

Les modalités de mise en œuvre ont été différentes selon les programmes de paiement, compte tenu des réactualisations de listings, mais le montant sera similaire pour tous.

Les débats se poursuivent avec l'exposé des déclarations liminaires de l'UATS-UNSA-Gendarmerie et du SNAPATSI.

Le général Courtet propose la poursuite de l'ordre du jour.

I. POINTS SOUMIS A AVIS

1.1) - Approbation du procès-verbal du CT-GN du 31 janvier 2019.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le SDGP soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 31 janvier 2019.

Approbation du PV du 31 janvier 2019	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-

Total	9	9	-	-
-------	---	---	---	---

Le procès-verbal du CT-GN du 31 janvier 2109 recueille un avis favorable unanime.

1.2) – Réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie.

Le général de brigade Olivier Kim prend la parole et présente la réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie.

En 2016, suite à la vague d'attentats en France, le concept de garde nationale a été mis en place.

Par arrêté du 14 octobre 2016 est créé le Commandement des Réserves de la Gendarmerie (CRG) entraînant la dissolution de la délégation aux réserves de la gendarmerie, héritage du ministère de la défense.

Un premier dispositif d'organisation est mis en place. Le 20 août 2018, le DGGN demande la création d'un véritable commandement face à l'importance croissante des réserves et à la nécessité de les professionnaliser. Le principe de réorganisation est validé, avec l'intégration dans la future structure du DRAC (Détachement des Réserves de l'Administration Centrale).

La montée en puissance impose une augmentation des effectifs (+8) pour faire face à l'ensemble des missions, pour atteindre un effectif de 25 personnels. Cette montée en puissance permet de réorganiser le CRG selon les modalités suivantes :

Actuellement, le CRG est composé :

- d'un secrétariat ;
- d'un bureau budget/emploi formation (BBEF) ;
- d'un bureau ressources humaines (BRH).

La réorganisation, proposée par le CRG, s'articule autour des unités suivantes :

- un cabinet de communication (CAB-COM);
- un groupe de chargés de missions transverses :
 - un chargé de mission ;
 - un secrétaire général adjoint de la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS).
- un bureau concept et doctrine de la réserve (BCDR) constitué de deux sections :
 - une section gestion du réserviste (SGR) ;
 - une section des compétences et de la valorisation (SCV).
- un bureau des opérations courantes et de la réactivité (BOCR) constitué de trois sections et un détachement :
 - une section appui engagement opérationnel (SAEO) ;
 - une section soutien logistique & financier (2SLF) ;
 - une section de réserve de l'administration centrale (SRAC) ;
 - un détachement de réserve de l'administration centrale (DRAC).
- un bureau protection, prospective et contrôle interne (B2PCI) constitué de deux sections :
 - une section protection globale du réserviste (SPGR) ;
 - une section contrôle-qualité (SCQ).

Actuellement, en gestion le CRG n'emploie qu'un seul personnel civil qui, reçu par le commandement, appréhende parfaitement cette nouvelle réorganisation. Parallèlement, cet agent a fait une demande de mobilité dans le cadre d'une évolution professionnelle.

A ce jour, deux postes de personnels civils existent mais ne sont pas honorés.

Les effectifs du CRG vont augmenter de 60 % entraînant le doublement du volume des postes de personnels civils, passant de 3 à 5 agents (+66%).

Les postes mis en place au profit des personnels civils :

- 2 postes de N2A :

- un chef de la section « protection globale du réserviste » au sein du bureau protection, prospective et contrôle interne ;
- un agent rédacteur au sein de la section « contrôle-qualité » de ce même bureau.

- 3 postes de N3A :

- un rédacteur à la section des compétences et de la valorisation au BCDR ;
- un agent secrétaire au sein du cabinet de communication (CABCOM) ;
- un agent du DRAC qui basculera au CRG, section des réserves de l'administration centrale (SRAC) du bureau des opérations courantes et de la réactivité. Ce poste est actuellement vacant en gestion.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite obtenir des précisions au sujet d'un éventuellement déménagement du CRG à la caserne Tournon à Paris.

Le général Kim attend des confirmations de la mairie de Paris qui est propriétaire des murs de la caserne.

Le major général apporte des précisions quant à cette situation qui lie la gendarmerie et la mairie de Paris par un bail emphytéotique de 99 ans autorisant l'unique présence de la Garde républicaine dans ces bâtiments ou dans le cas de la caserne Tournon, du bureau de l'action sociale de la gendarmerie. Un avenant à ce bail a été demandé auprès de la mairie de Paris afin de pouvoir installer le CRG dans cette caserne. En cas de refus, le CRG pourrait déménager à Vincennes.

Quoi qu'il arrive, le bureau de l'action sociale sera installé dans les locaux de la DGGN à Issy les Moulineaux.

La CFDT-Gendarmerie regrette l'absence d'un agent de catégorie « A » dans les effectifs du CRG, soit en qualité de chef de bureau ou chef de section. Il s'agit d'un manque d'équité selon la CFDT-Gendarmerie.

Le général Kim indique qu'un poste supplémentaire, à responsabilité, pour un personnel civil sera effectif au départ de l'officier, faisant ainsi augmenter la présence des personnels civils au sein du CRG.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie souhaite obtenir une précision concernant les postes de N2A afin de savoir s'ils sont honorés actuellement.

Le général Kim répond par la négative.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si ces deux postes ont été publiés à la BIEP.

Le général Kim souhaite vérifier ce point avant d'apporter une réponse : confirmation est apportée en cours de séance.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie s'interroge sur le positionnement à la NBI de ces deux postes de catégorie « B ».

Le général Kim souligne que la NBI est versée aux chefs de bureau. Les postes concernés ne sont donc pas éligibles à la NBI. En revanche, le futur poste de catégorie « A » sera éligible à la NBI.

La CFDT-Gendarmerie précise que la NBI peut être attribuée à un chef de section, en fonction de l'importance du poste et des responsabilités engagées.

Le général Kim indique qu'il ne possède pas les compétences requises pour l'attribution de la NBI.

Le SDGP précise que l'attribution de la NBI doit figurer dans un arrêté d'attribution récemment publié et rédigé à l'appui du GT « NBI ». Toutes les réorganisations et les postes à venir feront l'objet d'une étude en vue de les intégrer dans « l'arrêté NBI ».

L'UATS-UNSA-Gendarmerie observe que conformément aux échanges du précédent CT-GN, du 31 janvier 2019, une réflexion devra être systématiquement menée dès qu'une réorganisation concernera des postes susceptibles d'être éligibles à la NBI.

Le SDGP insiste sur la nécessaire modification de l'arrêté pour l'attribution de la NBI qui ne résulte pas seulement du niveau de responsabilité retenu pour l'attribution.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie acte que la réflexion sur la logique de l'attribution de la NBI ne doit pas occulter la modification de l'arrêté le cas échéant.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'autres observations, le SDGP soumet au vote des membres du CT-GN la réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie.

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

La réorganisation du commandement des réserves de la gendarmerie recueille un avis favorable unanime.

1.3) - Réorganisation du BPSOCSTAGN (SDGP/DPMGN) : création d'une section de « l'analyse technique ».

Le lieutenant-colonel Jean-Jacques Haye, adjoint au chef du BPSOCSTAGN de la DGGN, expose les grandes lignes de cette réorganisation avec la création de la section « analyse technique » (SAT).

A l'heure actuelle, le BPSOCSTAGN administre et gère 4600 militaires sur le plan national. Le bureau est composé :

- d'une structure de commandement à 3 militaires ;
- d'une section mobilité à 11 militaires ;

Cette réorganisation est nécessaire afin de répondre dans les meilleures conditions aux besoins réels.

Après réorganisation, le bureau sera composé de trois sections :

- une section analyse technique dirigée :
 - par un personnel civil de catégorie « A » avec pour adjoint un militaire CSTAGN spécialisé dans le requêtage informatique ;
- une section mobilité composée de 10 personnels :
 - un chef d'escadron transformable en commandant OCTA avec pour adjoint un lieutenant OCTA;
 - un major, chef de cellule ;
 - un adjudant-chef, chef de cellule ;
 - un adjudant ;
 - quatre militaires ;
 - un personnel civil de catégorie « C ».
- une section « gestion » composée de 8 militaires :
 - un OCTA, chef de section ;
 - un personnel civil de catégorie « B » adjoint ;
 - un adjudant-chef, chef de cellule ;
 - trois militaires CSTAGN ;
 - deux personnels civils de catégorie « C ».

L'ensemble du bureau est commandé par deux officiers du corps technique et administratif.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait remarquer qu'une attention particulière sera portée à l'intégration au sein de ce bureau du personnel de catégorie « A » sortant d'un IRA.

La CFDT-Gendarmerie souhaite que les propos suivants : « Elle offre à la structure de commandement un outil permettant de réaliser des études prospectives et de valoriser la politique conduite » soient également une réalité dans la gestion des personnels civils en gendarmerie.

Aucune autre observation n'étant formulée, le SDGP soumet au vote la réorganisation du BPSOCSTAGN : création d'une section « analyse technique ».

Réorganisation du BPSOCSTAGN : création d'une section « analyse technique »	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Cette réorganisation est approuvée à l'unanimité.

1.4) - Réorganisation du Bureau du personnel civil : création d'une section « contrats ».

Le SDGP présente le projet de réorganisation du BPCiv de la DGGN par la création d'une section « contrats ».

A l'heure actuelle, deux agents de catégorie « B » issus de la section « gestion » sont en charge des contrats en étroite collaboration avec la DRH-MI. Mais compte tenu du volume des contrats à traiter et de la complexité de la matière, il apparaît nécessaire de professionnaliser la gestion des contrats au sein du BPCiv avec la création d'une section dirigée par un agent de catégorie « A ».

Actuellement, le BPCiv de la DGGN est composé :

- d'une section formation ;
- d'une section gestion ;
- d'une section études générales & dialogue social.

Après la réorganisation, viendra se rajouter au BPCiv :

- une section « contrats ».

Cette réorganisation s'effectue sous plafond des effectifs du BPCiv. Il en résultera un transfert de deux postes d'adjoint administratif de la section « gestion » vers la section « contrats » et un repyramidage de ces deux postes vers un poste d'attaché et un poste de secrétaire administratif.

Simultanément, le poste de chef de section « formation », actuellement dirigée par « un secrétaire administratif », sera repyramidé en poste « d'attaché ».

Le SNPC-FO-Gendarmerie admet l'utilité de la création de la section « contrats » tout en espérant que son activité reste mesurée pour le bien de la Fonction Publique et des fonctionnaires.

La CFDT-Gendarmerie reconnaît l'utilité de la création de cette section en se référant à la demande croissante des contractuels dans les régions et aux difficultés rencontrées par les gestionnaires locaux.

Le DRH-MI intervient pour annoncer la parution prochaine d'une circulaire ayant pour objet de recenser l'ensemble du régime juridique applicable à tous les contrats, dans un contexte de forte progression de recours aux contrats courts et aux contrats plus longs pour les compétences rares. Ce document est complété de fiches « type » de liaison, des contrats « type » afin d'améliorer, harmoniser les procédures et rappeler tous les processus et les calendriers.

Il indique également que depuis la signature d'un protocole en décembre 2018, le visa du CBCM est supprimé pour les contrats soit ayant un indice inférieur à 600 soit respectant le référentiel ministériel (sorte de grille de rémunération, selon l'ancienneté du candidat au contrat) validé par le CBCM. Il en résulte un gain de temps substantiel dans la gestion des contrats concernés et une plus grande réactivité permettant de répondre aux besoins urgents.

Le SNPC-FO-Gendarmerie salue cette première avancée. Cependant, il souligne une amélioration nécessaire de la gestion des contrats longs sur des métiers rares, pour lesquels il n'y a pas la ressource dans le ministère voire dans la fonction publique. Il faut alors recourir aux agents du privé, ce qui pose des difficultés car d'une part, financièrement le ministère n'est pas très attractif, et d'autre part, les contrats arrivant tardivement, ces agents prennent parfois leurs fonctions le jour convenu du début du contrat et découvrent que le contrat n'est pas prêt, même en s'y prenant 6 mois à l'avance.

Le DRH-MI confirme prendre note.

Aucune autre observation n'étant formulée, le SDGP soumet au vote la réorganisation du Bureau du personnel civil avec la création de la section « contrats ».

Réorganisation du Bureau du personnel civil : création d'une section « contrats »	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

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

Le major général salue la présence, pour son premier CT-GN, du général de division De Oliveira, récemment nommé DPMGN.

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à souligner avoir été particulièrement touché par le fait d'avoir été reçu par le général lors de sa prise de fonctions.

La CFDT-Gendarmerie souligne également ce geste.

Le général Courtet propose la poursuite de l'ordre du jour.

1.5 & 1.6) - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la DGGN.

1.5) - Création du centre national de la sécurité des mobilités (CNSM)

Le colonel Tony Mouchet, chargé de mission auprès de la DOE, rappelle la nécessité de créer le CNSM en 2017, destiné au suivi et au contrôle de certains flux de personnes et de biens. Localisée au CROGEND, cette structure a connu une montée en puissance sous l'impulsion d'une équipe issue de la SDSPSR, composée d'un officier et de réservistes.

Au terme de la phase d'expérimentation et de consolidation, il a été avéré que le CNSM remplit parfaitement ses missions de suivi de « la sécurité des mobilités » au plan national.

A l'été 2018, après l'avoir renforcé par 5 ETP, sous plafond des effectifs de la DOE, et professionnalisé, il paraissait nécessaire de rattacher entièrement le CNSM au sein de la SDSPSR, en entérinant cette création par la modification

de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN.
 Cette modification n'emporte aucun impact dans la gestion des personnels civils.

1.6) – Rattachement de la mission des hauts potentiels (MHP) au DGGN

Le colonel Charles-Antoine Thomas, chargé de mission auprès de la MHP, expose les motivations du rattachement de la MHP au DGGN.

A sa création le 1^{er} janvier 2018, la MHP était initialement rattachée à la DPMGN. Cette petite structure à 3 personnels dont un personnel civil (une sous-préfète en mobilité) vise à identifier et accompagner les officiers susceptibles d'occuper les plus hautes fonctions de la gendarmerie à l'issue de leur parcours.

Le concept repose sur la mise en place d'outils techniques d'évaluation comme « l'assessment center » et « le dispositif d'évaluation à 360° ». A l'issue de cette année de mise en place technique, il s'est avéré opportun, suite aux évolutions liées à l'enseignement supérieur et à l'hyper compétitivité au sein du vivier des cadres dirigeants de l'Etat, d'un point de vue plus « politique », de le rattacher directement au directeur général, à l'instar de ce qui se fait dans les autres ministères et dans les autres groupes privés. Ce rattachement n'entache aucunement les liens de la MHP avec la DPMGN.

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

Modification de l'arrêté du 12 août 2013 modifié portant organisation de la DGGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	-	-	1
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	8	-	1

Cette réorganisation recueille un avis favorable avec 8 voix « pour » & 1 « abstention ».

1.7) – Arrêté portant attributions et organisation du centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP)

Le lieutenant-colonel Sébastien Coirier, chef de la section « formations non territoriales spécialisées » au bureau de l'organisation de la SDOE, présente les termes de l'arrêté visant à définir les missions et l'organisation du CNFSP et ainsi formaliser la création de ce centre. Ce dossier a déjà été présenté à deux reprises au cours des CT-GN précédents d'avril et octobre 2018. Ce centre a été intégré dans le plan de réorganisation des écoles, déjà présenté et soumis au CT-GN en avril 2018, puis réorganisé avec la dissolution du CNFC, intégré au CNFSP, validé lors du CT-GN du mois d'octobre 2018.

Aujourd'hui, deux volets sont présentés :

- le premier volet purement « organisationnel » admet la régularisation du rattachement du centre au sein de la division de « la formation » de l'école de Dijon ;
- le second volet revêt un aspect plus légistique avec la présentation d'un arrêté qui fixe les missions et l'organisation de ce centre dans le cadre de la sécurisation juridique des textes d'organisation de la gendarmerie.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie considère qu'il s'agit d'un arrêté provisoire dans l'attente d'un arrêté définitif sur l'école de Dijon.

Le lieutenant-colonel Coirier insiste sur le fait que la sécurisation juridique des textes d'organisation de la gendarmerie constitue un véritable « chantier ». Ce premier texte a pour objectif de « protéger » l'organisation et

les missions du CNFSP implanté à l'école de Dijon.

Le SNAPATSI souhaite connaître l'état d'avancement ou les pistes retenues dans le dossier concernant le rapprochement de la sous-direction des compétences avec le CEGN. Ce point avait été abordé lors de la réunion du 23 janvier par le DGGN.

Le major général n'est pas en mesure d'apporter une réponse précise quant à une future implantation géographique de la sous-direction des compétences. La question se pose donc toujours entre Rochefort et Dijon. Ce dossier est à l'état de réflexion.

Le SDGP soumet au vote des organisations syndicales l'arrêté portant attributions et organisation du centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP).

Arrêté portant attributions et organisation du CNFSP	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Ce projet d'arrêté recueille un avis favorable unanime.

1.8) – Arrêté relatif à la restructuration d'unités de la gendarmerie nationale ouvrant droit à des indemnités de restructuration au profit des personnels civils.

Le SDGP rappelle les motifs d'attribution de cette indemnité de restructuration décidée à la suite de dissolutions d'unités, en particulier :

- le CNFC dont la dissolution a été prononcée le 1^{er} janvier 2019 par une décision du 5 novembre 2018 portant dissolution du CNFC et portant réorganisation du CNFSP. Quatre personnels civils servant à Rochefort, 2 adjointes administratives & 2 secrétaires administratives, sont concernés. Ces 4 agents sont réaffectés sur place. L'arrêté présenté aujourd'hui a pour but de leur reconnaître des droits (priorité, en tant qu'agent restructuré) en vue d'une éventuelle mobilité.

- le cercle mixte de gendarmerie de La Réole, structure sans activité depuis environ 1 an. Les personnels y servant ont été réaffectés, à leur convenance, sur Marmande il y a plusieurs mois. Le cercle mixte a été dissous le 1^{er} janvier 2019.

3 personnels civils ont été impactés : 2 adjoints techniques et 1 adjoint administratif.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur la réaffectation des personnels de l'école de Rochefort (CNFC) en reconnaissant le bon dialogue social. Toutefois, il aborde un dossier personnel d'un agent qui a été reclassé et dont le poste a été publié à la BIEP. Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à ce que la DRH-MI « sécurise » le poste de cet agent et attire l'attention sur l'intérêt de cet arrêté de restructuration.

S'agissant de la dissolution du CMG de La Réole : il trouve regrettable que cette décision n'ait pas été soumise au CT-GN. Cette fermeture a été provoquée par le départ du gérant : la mesure devait être transitoire, le temps de retrouver un gérant, malgré une activité déficitaire de cette structure reconnue pour son rôle social. Le SNPC-FO-Gendarmerie demande une clarification de la situation des agents qui ont été déplacés à Marmande depuis 6-8 mois.

Le SDGP indique que les agents reclassés ont trouvé leur intérêt et semblent ne pas se plaindre de leur nouvelle situation. Il n'est pas envisagé de les déplacer.

Le major général intervient sur la situation de certains mess. La réflexion menée admettait le maintien des

structures même déficitaires afin de conserver le lien social. Toutefois un rééquilibrage s'est avéré nécessaire car certains mess n'avaient plus aucune activité. Il précise que la dissolution d'autres mess n'est pas à l'ordre du jour actuellement.

Le SDGP soumet au vote des organisations syndicales l'arrêté relatif à la restructuration d'unités de la gendarmerie nationale ouvrant droit à des indemnités de restructuration au profit des personnels civils.

Arrêté relatif à la restructuration d'unités de la gendarmerie ouvrant droit à des indemnités de restructuration au profit des personnels civils	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Le projet d'arrêté est approuvé à l'unanimité.

1.9 - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :

* Région de gendarmerie Pays de la Loire

Ludivine Wémeau présente les points relatifs à la modification du RITT de la RG Pays de la Loire qui consiste à l'ajout d'un cycle dérogatoire pour les agents en fonction au cabinet du commandant de la région. Il est souhaité de supprimer les plages fixes du matin et de l'après-midi pour mettre en place une plage unique variable de 07h00 à 19h00 avec une pause méridienne de 45 minutes, afin d'obtenir plus de souplesse pour une présence continue d'au moins un agent au sein du service sur ce créneau horaire.

3 agents sont concernés : 1 SACE, 1 AAP2, 1 AA. Ces personnels ont été consultés et acceptent ce nouveau cycle dérogatoire. Cette modification a reçu un avis favorable unanime du CHSCT en juin 2017.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète du délai écoulé entre la validation du CHSCT et la présentation au CT-GN, en espérant que la situation n'a pas évolué depuis 2 ans.

Ludivine Wémeau confirme que la RG Pays de la Loire est restée en contact avec la DGGN dans le traitement de ce dossier pour le paramétrage de Clepsydre.

Le SDGP soumet au vote la modification du RI

Modification R.I RG Pays de la Loire	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Cette modification est approuvée à l'unanimité.

* Région de gendarmerie Grand Est

Ludivine Wémeau présente les points relatifs à la modification du RITT de la RG Grand Est qui consiste à l'ajout d'un cycle dérogatoire pour les cuisiniers employés dans les cercles mixtes de gendarmerie mobile. Les horaires de ces structures étaient alignés sur ceux du mess de la région mais il s'est avéré que l'activité des cercles mixtes de la GM est moins dense. Il est souhaité de passer à une plage variable du matin de 07h00 à 08h00 au lieu de 06h00-07h30. La plage fixe démarrerait à 08h00, au lieu de 07h30, la fixant de 08h00 à 13h30 avec une pause de 20 minutes, et une pause méridienne de 30 minutes. La plage variable de l'après-midi est inchangée, de 13h30 à 20h00.

Cette demande de modification a été approuvée par le CHSCT, en date du 31 janvier 2019, avec un vote favorable unanime.

Le SDGP soumet au vote la modification du RI

Modification RI RG Grand Est	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	6	6	-	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	9	-	-

Cette modification est approuvée à l'unanimité.

* Garde républicaine

Ludivine Wémeau présente les points relatifs à la modification du RITT de la Garde Républicaine qui consiste à modifier le cycle de travail des agents techniques de la section soutien infrastructure (SSI) qui intervient dans les logements et les locaux de service. Il est souhaité de décaler les plages variables.

Actuellement, les agents de la SSI peuvent arriver entre 07h00 & 09h00 pour la plage variable du matin mais ne peuvent accéder aux logements qu'à partir de 09h00, par respect de la vie des familles. Il est demandé de décaler cette plage variable du matin en la faisant débiter à 07h45 : 7h45 à 09h00, au lieu de 07h00-09h00. La plage fixe du matin serait prolongée d'une demi-heure, de 09h00-12h00 au lieu de 09h00-11h30. La plage fixe de l'après-midi serait avancée, de 13h30 à 16h00 au lieu de 14h-17h, et la plage variable de l'après-midi serait fixée de 16h00 à 19h00 au lieu de 17h00-19h00.

Cette demande de modification a été présentée en CHSCT du 12 novembre 2018, et a recueilli un avis favorable unanime.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le bien-fondé de cette demande de modification et sur son origine. Selon lui, l'argumentation liée à l'accès aux logements est une fausse excuse car les locaux de service sont accessibles dès 07h00. Les directives peuvent être données la veille et non à 09h00 le jour même.

Il remarque que le CHSCT, du 12 novembre 2018, était « binômé » avec la RGIF donc composé principalement par des membres de la région. Le vote a été prononcé en totale méconnaissance du fonctionnement de la SSI de la Garde républicaine. Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à ce que cette demande de modification du RITT repasse devant le CHSCT nouvellement composé. Selon lui, les premières interventions peuvent débiter à compter de 07h00 dans les locaux de service sans poser le moindre problème. Le bon sens peut être appliqué sans la modification d'un RITT.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie souligne qu'il a toujours acté que le CHSCT était décideur et si celui-ci a approuvé la demande

de modification, il ne voit pas de raison de contester la décision.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à ce que les agents de la SSI conservent la souplesse dans la gestion de leurs horaires de travail.

Il souhaite savoir si cette demande émane des agents ou de l'administration. Deux solutions sont possibles :

- soit valider cette modification avant d'effectuer un contrôle auprès de agents concernés afin de connaître leur satisfaction. Dans le cas d'une réponse négative, il conviendra de faire une nouvelle modification, à faire valider par le CHSCT puis au CT-GN ;

- soit réétudier la proposition par le nouveau CHSCT pour le repasser au prochain CT-GN, obtenant ainsi un gain de temps. Cette modification serait ainsi appréhendée par des personnes concernées par les contraintes de la SSI.

Le SDGP prend acte de ces remarques et précise que la demande de modification émane de la Garde Républicaine : le PV du CHSCT du 12 novembre 2018 mentionne que le projet a été présenté par la section SST de la Garde républicaine.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur la nécessité et l'efficience de réexaminer cette demande de modification par le CHSCT.

La CFDT-Gendarmerie remarque que normalement les représentants du personnel au CHSCT auraient dû consulter les agents du périmètre.

Le SDGP soumet au vote la demande de modification du RI.

Modification RI Garde républicaine	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO- Gendarmerie	6	-	6	-
CFDT-Gendarmerie	1	1	-	-
UATS-UNSA- Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
Total	9	3	6	-

Cette modification recueille un avis défavorable avec 6 voix « contre » et 3 voix « pour ».

Ce dernier vote clôt les points soumis pour « avis ». Le SDGP propose la poursuite de l'ordre du jour.

II. POINTS EN COMMUNICATION

Points inscrits par l'administration :

2.1 - Retour sur le GT « attractivité » ;

2.2 - Présentation de l'action sociale au ministère de l'intérieur et au ministère des armées ;

2.3 - Projet de réorganisation de la SDAP, projets de déménagements : BAS, BRECONV, CRG ;

2.4 - Réorganisation du CoSSeN ;

2.5 - Projets d'évolutions (fonctionnelles et organisationnelles) entre le centre d'analyse d'exploitation de la sous-direction de l'anticipation opérationnelle (SDAO/CAE) et le bureau de la lutte antiterroriste de la sous-direction de la police judiciaire (SDPJ/BLAT) ;

2.6 - Point sur les IHTS.

2.1 - Retour sur le GT « attractivité » conduit par la DRH-MGMRH

Le DRH-MI précise que, dans le cadre du processus des substitutions d'emplois, un rapport de l'IGA a été sollicité par le ministre de l'intérieur. Ce rapport a conclu, après un certain nombre de recommandations, qu'il convenait d'examiner, au sein des différents périmètres, l'ensemble des volets concernés par la question de l'attractivité en s'attardant sur plusieurs sujets, parmi lesquels la difficulté à pourvoir les postes.

A la suite de ce rapport, dans le contexte de la substitution à venir de 4000 postes répartis entre PN et GN, il a été décidé que, dans le cadre de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines, il convenait de mettre en place un groupe de travail pour étudier et objectiver ces sujets sur la base d'un certain nombre de critères partagés par l'ensemble des périmètres (correspondants à des programmes budgétaires distincts) dans le but d'envisager des plans d'action.

Ce travail a été mené en étroite relation avec l'ensemble des services gestionnaires, de la police nationale et de la gendarmerie nationale, essentiellement au sein des programmes 152-216-307-176-161 (juridictions administratives).

Les critères pris en compte sont :

- Les promotions et les avancements de grade et de corps ;
- La rémunération moyenne, notamment les régimes indemnitaires ;
- La NBI (en nombre de points) ;
- Le temps de travail (la mise en œuvre des CET, les récupérations) ;
- Les mobilités, notamment les taux de couverture par rapport aux postes ouverts ;
- L'attractivité en sorties de concours (en termes de classements et de choix).

Il en ressort un certain nombre d'éléments faisant apparaître des points forts et des points faibles pour l'ensemble de ces univers professionnels qui ne présentent pas les mêmes caractéristiques (au regard de leur histoire, de leur ancienneté et de leur composition en catégories de personnels).

S'agissant spécifiquement de la gendarmerie nationale :

Fin 2018, parmi les points forts constatés, figure la durée moyenne des avancements de grade des personnels administratifs (3 corps confondus) et des corps spécialisés & techniques :

- ADAP1 : en GN => 16 ans et 10 mois c/moyenne nationale au ministère => 17 ans et 9 mois d'ancienneté ;
- SACS : en GN => 8 ans 8 mois c/moyenne nationale => 11 ans et 3 mois ;
- SACE : en GN => 5 ans et 7 mois c/moyenne nationale => 7 ans ;
- ATP : en GN => 11 ans et 10 mois c/moyenne nationale => 16 ans et 10 mois ;
- ADTP1 : en GN => 4 ans et 2 mois c/moyenne nationale => 5 ans et 6 mois ;
- CST CS : en GN => 6 ans et 9 mois c/moyenne nationale => 10 ans.

Ces chiffres doivent être pris avec recul et distance, il y a souvent des explications derrière, car ils sont le reflet de compositions, d'histoire et de pyramidages. Il ne s'agit pas d'une politique visant à privilégier tel ou tel périmètre ou catégorie.

Sur les attachés, en vivier plus limité dans le périmètre gendarmerie, il a été constaté, par rapport à la moyenne nationale du ministère, un gain de 10 ans en 2017 (moyenne de 6 ans à la GN contre 16 ans au ministère, pour passer principal au choix), gain qui s'est réduit à 5 ans en 2018 en raison de l'augmentation de la volumétrie de cette catégorie.

Le second point fort concerne le nombre de candidatures par poste à la mobilité et le taux de couverture des postes en services déconcentrés des personnels administratifs qui s'élèvent à :

- 77,42 % pour la catégorie « A » ;
- 77,89 % pour la catégorie « B » ;
- 79,80 % pour la catégorie « C ».

Les points à améliorer identifiés fin 2018 concernent :

- le nombre d'attachés remplissant les conditions pour devenir CAIOM (faible) et la part des emplois de

CAIOM (1 seul) ;

- le nombre de points de NBI pour les personnels administratifs ;
- le nombre moyen de jours de formations « généralistes » assurées par la DRH par fonctionnaire (selon les données SDRF) ;
- le taux de couverture des postes en mobilité en administration centrale (le site d'Issy-les-Moulineaux de la DGGN n'apparaît pas attractif en raison notamment des problématiques d'accès sur le site situé hors de Paris) ;
- le nombre de postes en sortie de concours des personnels administratifs (volumes très limités).

Les mesures correctrices engagées en GN concernent :

- Les 7420 points de NBI déjà attribués et répartis sur 283 emplois dont 3715 points et 95 emplois en 2019 et 3705 points et 188 emplois en 2020.
- Le recrutement par concours en augmentation constante pour les prochaines années afin de faire face aux substitutions de 150 postes de personnels civils par an. A l'heure actuelle, les substitutions sont largement assurées par les mobilités. A terme, il conviendra d'utiliser les modalités du concours notamment pour les catégories « C ». Par exemple, en 2019, la GN prévoit 245 recrutements par concours, contre 218 en 2018 (progression tendancielle).
- Les CAIOM pour lesquels la GN a bénéficié de 10 postes complémentaires sur 3 ans. Avec un total de 11 postes, la GN rejoint le taux moyen du nombre de postes CAIOM ramené au nombre d'attachés et comptabilise un nombre très élevé de postes CAIOM par rapport aux attachés principaux éligibles dans le périmètre GN.
- Les CAP locales : un courrier conjoint sera adressé à l'attention des préfets de zones et de région afin de rappeler la méthodologie, la nécessité d'un dialogue social approfondi et de respecter les grands équilibres lors des CAP locales.
- La formation : un travail est actuellement en cours afin de clarifier le rôle de chacun à travers un plan ministériel de formation. Dans la continuité du rapport de l'IGA, il est prévu un document d'information, une circulaire unique commune DRH/DPMGN pour clarifier les parcours de formation et l'accès à la formation. Si ce document reste perfectible, il s'agit, en l'occurrence, d'éviter les doublons et mieux segmenter l'intervention de chacun. Les formations dites « généralistes » relèveront de la DRH/SDRF et les formations liées à l'environnement professionnel et les métiers techniques seront portées par la GN.
- les sujets relatifs à la rémunération : une réflexion est actuellement menée qui vise à accorder des points de 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, dans le PLF 2020, étant précisé que ces informations sont communiquées sous toutes réserves et sans donner les moindres garanties sur le sujet.

Il est précisé que les niveaux de rémunération indemnitaire entre les périmètres sont similaires si on excepte la PRE, sujet spécifique.

Le SNPC-FO-Gendarmerie remercie le DRH-MI pour la précision de son exposé et souhaite savoir, s'agissant des avancements, si les personnels « du stock défense », sont pris en compte.

Le DRH-MI précise que les avancements analysés concernent uniquement les avancements que le ministère a en gestion.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur des problèmes liés à la formation au niveau des SGAMI, surtout pour la filière technique en mentionnant des interférences avec les régions de gendarmerie, la faute venant souvent des SGAMI.

Concernant la NBI, le SNPC-FO-Gendarmerie demande des précisions quant au nombre de points budgétés sur 2019 et sur 2020, en plus des 2000 existants.

Le SDGP apporte la précision de la répartition de 3715 points en 2019 et 3705 en 2020, pour un total de 9420 points.

Le SNPC-FO Gendarmerie évoque 5000 points distribués sur le périmètre police pour 2019.

Le DRH-MI précise que ces points ne sont pas distribués mais budgétés. Le DRH-MI précise qu'en matière de NBI, il convient de se référer à la volumétrie des effectifs pour comparer les périmètres : les agents du périmètre PN sont 4 fois plus nombreux que les personnels civils de la GN. Il s'agit ici d'un rattrapage, l'arrêté NBI n'ayant pas évolué depuis des années alors que les effectifs de la PN ont quasiment doublé.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie souhaiterait connaître le nombre de points par nombre d'agents.

Le DRH-MI indique une réactualisation en cours, sur la base des derniers mouvements, indispensable en termes de pilotage global. Il admet objectivement un retard constaté en GN, avec les 2000 points, mais précise qu'il a été comblé dernièrement avec l'attribution des derniers points.

Le SNPC-FO-Gendarmerie condamne les changements de corps favorisés par PPNG et les examens ne proposant que des sujets de « préfecture » devant un jury de « préfecture », chiffres de réussite à l'appui. Il souligne une inégalité de traitement avec le périmètre « préfectures » pour lequel il considère qu'une paix sociale a été achetée. Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à souligner que les catégories « C » servant en gendarmerie sont sur des postes qui nécessitent que les agents soient performants certainement plus qu'ailleurs. Il souhaite que soit étudiée la possibilité d'examens professionnels, de reclassements sur place.

Il précise qu'il sera attentif, concernant les avancements au grade de contrôleurs des services techniques, à la ventilation qui sera faite pour ces avancements au choix, espérant que celle-ci sera proportionnelle au nombre de conditionnants et qu'un périmètre ne soit pas plus avantagé qu'un autre.

Le SNPC-FO Gendarmerie demande des postes à responsabilités, et des signes concrets d'ici la fin 2019, dans les cercles mixtes, les casernements, les CSAG...

Le SNPC-FO-Gendarmerie revendique des « sauts de grade » sur le périmètre gendarmerie, pour les personnels civils techniques qui occupent aujourd'hui des fonctions d'encadrement, qui sont adjoints techniques principaux de 2ème classe, et qui sont sur des postes de B. Il précise que les dossiers présentés seront solides, il ne s'agira pas de postes de complaisance.

La CFDT-Gendarmerie renvoie à la déclaration liminaire sur PPNG, sur la requalification de C en B et sur la formation, sujets qui font partie des questions posées précédemment.

Il s'inquiète des faibles effectifs des tableaux d'avancement favorisant l'inquiétude des agents.

La CFDT-Gendarmerie souhaite savoir si les organisations syndicales ont été associées au GT « attractivité » et si un bilan sera diffusé.

Le DRH-MI indique que seule l'administration a participé aux travaux du GT. Les échanges se font univers professionnel par univers professionnel, et ont commencé avec la gendarmerie. L'idée est de travailler à des plans d'action ciblés par rapport aux sujets rencontrés dans les univers professionnels différents. Chaque sujet spécifique admet une réponse appropriée et adaptée, malgré des sujets transversaux.

Concernant les examens professionnels, le DRH-MI réfute les critiques formulées quant à l'organisation des concours et la composition des jurys, qui favoriseraient les préfectures : il précise que les jurys ne sont pas composés exclusivement par des personnels des préfectures, mais que tous les univers professionnels y sont représentés ; les jurys et les épreuves sont mixtes ; le taux de réussite n'est pas « bidouillé ».

Le DRH-MI considère que ces remarques sont insultantes vis-à-vis des jurys, vis-à-vis des épreuves pour des concours sur lesquels il y a des risques de contentieux si ceux-ci étaient effectivement « bidouillés », et demande d'éviter ce genre de remarque.

Pour autant, le DRH-MI reconnaît que les admis sont issus principalement des préfectures car représentant environ 70% des candidats, conséquence du plan de requalification PPNG. Le sujet peut relever de la préparation et de la formation adaptée à ces examens et concours : il est vrai qu'en préfecture, dans le cadre de PPNG (4000 fonctions supprimées), les agents des préfectures ont pu bénéficier de temps pour se préparer et être mieux armés pour réussir ces examens et concours.

En 2020, le dispositif arrivera à son terme et une nouvelle phase sera mise en place. D'autres réflexions, liées aux examens professionnels, vont être menées : sur la filière technique, un examen professionnel d'accession à la catégorie « B » va être recréé, l'examen professionnel avec affectation sur place (le poste devant être recalibré le cas échéant, si besoin), la possibilité pour les agents qui ne sont pas dans le grade sommital de passer ces examens professionnels, de les réussir, et donc de sortir de la question du « saut de grade ». L'objectif est de permettre aux agents de passer plus vite que l'« ancienneté classique » vers la catégorie B.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie dit penser que la formation reste le vrai sujet.

Le DRH-MI précise que le sujet de la formation concerne davantage la filière administrative.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que les postes concernés doivent être identifiés, et qu'il y a donc d'ores et déjà un gros travail d'identification à mener.

Le DRH-MI indique que ces examens seront ouverts fin d'année 2019, pour des promotions au 1^{er} janvier 2020, avec une montée en puissance sur plusieurs années.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souscrit totalement à cette politique et invite les agents à s'inscrire aux examens pour évoluer plus rapidement. Il insiste pour que les personnels du périmètre gendarmerie soient récompensés de leur travail.

Le DRH-MI confirme qu'il y aura une attention toute particulière et une circulaire sera prise dans le cadre de la fusion des corps sur la prise en compte des périmètres, notamment Gendarmerie, pour les promotions de corps.

La CFDT-Gendarmerie renvoie le sujet à la déclaration liminaire.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le manque d'attractivité de la gendarmerie pour les attachés et les catégories « B ». Ces agents sont insatisfaits de leur emploi et ne restent pas en gendarmerie, provoquant des trous à l'emploi. Les travaux menés par le GT permettent-ils d'évaluer la qualité des postes publiés à la BIEP dans les différents périmètres et d'en faire un comparatif ? Les différentes remontées laissent apparaître que les postes ne sont pas valorisants, le passage en gendarmerie ne valorise pas la carrière, les responsabilités ne sont pas les mêmes car les agents ont rarement des compétences décisionnaires.

Le DRH-MI admet que l'étude n'était pas qualitative sur l'analyse des fiches de postes. Il reconnaît que la rédaction des fiches de postes a pu poser des difficultés à un moment, engendrant des incompréhensions du contenu des postes, mais cela est moins vrai aujourd'hui. La fiche de poste doit être attractive, valorisant les missions et suivant une méthodologie qui soit comprise par l'ensemble du corps notamment des attachés. Des progrès ont été faits, preuve en est les taux de couverture en mobilité sur les services déconcentrés, qui sont plus élevés que la moyenne. Le manque d'attractivité en « centrale » peut s'expliquer par la donnée géographique. Il est difficile pour les attachés d'avoir un recul parce qu'il y avait peu d'attachés ; il y a une montée en puissance forte qui va continuer, notamment dans le cadre de la réforme des IRA. Les mobilités croisées entre les périmètres montrent que les personnels administratifs issus de la gendarmerie présentent des compétences techniques (sur des outils budgétaires, RH...) qui les rendent attractifs. Aucune « décote » du passage en gendarmerie n'a été constatée.

Le major général reconnaît la pertinence de la question. Il précise que des travaux pour un pyramidage plus harmonieux sont en cours à la DG afin d'être en capacité de proposer des déroulements de carrière.

Monsieur Simon BABRE, de la DRH-MI, intervient afin d'apporter des précisions sur un prochain répertoire des métiers du ministère de l'intérieur qui s'inspire du répertoire interministériel des métiers. Il s'agit d'élaborer un langage commun pour les fiches de poste s'agissant de métiers comparables et transversaux au sein du ministère. Cela contribuera à une qualité égale et un attrait comparable des fiches de poste. Ceci étant, le principal critère pour mesurer l'attractivité du périmètre consiste à la capacité de construire des parcours qui pourra se mesurer à l'enchaînement des postes à l'intérieur d'un même périmètre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite sensibiliser l'administration quant à l'avancement des ingénieurs dans le périmètre gendarmerie : 1 à 2 par an. Ces avancements, en province, sont souvent liés à un problème de mobilité en raison des postes proposés. Le SNPC-FO-Gendarmerie demande à limiter cette mobilité et que des solutions soient proposées.

S'agissant d'une petite population, le major général admet qu'un traitement au cas par cas est nécessaire dans ces situations particulières.

2.2 - 1ère partie : Présentation de l'action sociale au ministère de l'intérieur

Madame Anne Brosseau, sous-directrice de la SDASAP à la DRH du ministère de l'intérieur présente les

différentes missions et prestations que propose l'action sociale du ministère de l'intérieur, sous la forme d'un diaporama - ppt en annexe du présent procès-verbal.

Il s'agit d'une présentation relative à son organisation et son contenu, précisant les différents acteurs et leurs compétences. La SDASAP assure le pilotage de l'action sociale au sein du ministère de l'intérieur.

Un partage de compétences existe entre la SDASAP et la DRCPN.

L'action sociale intervient en centrale mais également en local avec une représentation au niveau des préfectures.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si les personnels civils de la gendarmerie sont informés de toutes les prestations proposées par l'action sociale du ministère de l'intérieur et si les informations passent bien via les préfectures.

Madame Brosseau répond espérer que ces informations sont correctement relayées et ne manquera pas de rappeler l'importance de cette diffusion à l'occasion du prochain séminaire des chefs SDAS, le 5 avril.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur l'aide à la restauration et déplore les différences constatées entre les régions dans les prestations versées aux agents : certaines régions attribuent un ticket à 1,26€ et d'autres à 2,50€ pour pouvoir manger par le biais de conventions passées avec des sandwicheries... Cette aide est différente d'un département à un autre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur l'absence d'informations des établissements et des agents de la GN quant aux prestations d'aide à la restauration mises en place par les services d'action sociale des préfectures.

S'agissant des logements BALAE sur l'Ile-de-France : la communication a bien été faite, les personnels civils en gendarmerie sont bien au courant qu'il existe ce type de logements sur l'Ile-de-France, mais les démarches n'aboutissent pas car la PRIF répond aux personnels civils de la GN qu'il existe des logements en caserne.

En gendarmerie, les personnels du « stock » peuvent bénéficier de l'action sociale du ministère des armées. Pour les personnels du « flux », les dossiers sont constitués par les assistantes sociales « défense » puis sont transmis aux assistantes sociales des préfectures. Cette gestion ne fonctionne pas bien.

Il est demandé qu'un état des lieux des aides soit fait avec les préfectures afin de vérifier que l'ensemble des personnels civils de la GN soient pris en compte.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie souligne l'absence d'un correspondant de l'action sociale à la DGGN et le manque d'informations sur le sujet auprès des agents.

Le DRH-MI insiste sur la qualité de la communication et la transmission de l'information. Il rappelle les moyens de diffusion de l'information par la publication de « la lettre de l'action sociale » et du site intranet du ministère, sans oublier le réseau des correspondants de l'action sociale et des chefs SDAS. Un rappel sera fait au cours du séminaire des chefs SDAS devant se tenir début avril afin que l'information sur les dispositifs soit développée.

Sur la question de la restauration, le DRH-MI précise que le conventionnement et l'espace social de restauration (ESR) sont des dispositifs assez adaptés pour répondre aux besoins des petites structures ne disposant pas de restaurant administratif. S'agissant du taux de prise en charge, les différences sont expliquées par les coûts de la vie très élevés dans certains départements, situation constatée dans les DOM par exemple. Dans la mesure du possible, des moyens supplémentaires seront accordés, étant précisé que le budget d'action sociale du ministère de l'intérieur reste limité compte tenu de l'augmentation des effectifs globaux.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande comment seront pris en compte les résultats des élections professionnelles du périmètre gendarmerie au niveau des CLAS.

Madame Brosseau confirme que la décision du Conseil d'État du 12 décembre 2018 prévoit cette prise en compte. Cette jurisprudence sur les CLAS sera intégrée dans la future circulaire destinée aux SDAS afin de représenter localement les personnels civils de la GN. Actuellement, plusieurs hypothèses sont en réflexion.

Le SNAPATSI intervient pour souligner que dans l'Indre les personnels civils de la gendarmerie, ayant droits, représentent un effectif non négligeable, et pour autant ils ne sont pas représentés dans la composition des CLAS.

Madame Brosseau précise que la CLAS est composée de 5 membres de droit, actuellement, et de personnalités qualifiées dont un représentant de la gendarmerie, mais la composition des CLAS va évoluer.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande, dans la mesure du possible, qu'un point de situation soit fait, lors du prochain CT-GN, sur les aides à la restauration, les pratiques...

L'UATS-UNSA-Gendarmerie revient sur la prise en compte du périmètre gendarmerie au niveau des CLAS et s'inquiète du délai de traitement du dossier les premières CLAS devant intervenir d'ici mi avril.

Madame Brosseau précise qu'une circulaire, en date du 25 octobre 2018, retient comme point de départ de référence des 4 années de mandature des CLAS la publication de l'arrêté nominatif de composition de la CLAS, de manière à ce que les budgets d'initiatives locales puissent être votés pour le 1^{er} semestre, quitte à ce que la CLAS dans sa nouvelle composition vote un budget rectificatif cette année. L'objectif était de maintenir la continuité de l'action sociale.

La CFDT-Gendarmerie souhaite savoir si les employeurs donnent une enveloppe, au niveau des cotisations, pour le fonctionnement des CLAS.

Madame Brosseau précise que la sous-direction délègue un certain nombre de crédits pour le budget départemental d'initiatives locales, en fonction de l'effectif rattaché.

Le sujet étant épuisé, le SDGP propose de modifier l'ordre du jour afin de permettre au DRH-MI, contraint par d'autres obligations, de répondre à quelques questions avant son départ.

Sur la mise en place « des listes de diffusion des organisations syndicales », point d'information demandé par les organisations syndicales :

4.2 - Gestion des listes de diffusion

Le DRH-MI précise que la note « TIC » de juin 2017 prévoit la possibilité d'un abonnement sur des listes de diffusion. Une procédure à suivre a été mise en place qui débute par un signalement fait par un représentant d'une organisation syndicale, transmis à un référent de la DRH-Mi. Cette demande sera ensuite adressée à la DSIC qui ouvre la liste de diffusion permettant aux agents de s'abonner. Une fiche de procédure a été transmise.

Cette procédure a été mise en place durant les élections professionnelles. En 2014, un certain nombre de récriminations avaient été faites par les agents, quant à l'utilisation faite des listes. Lors du scrutin de décembre, excepté un cas de boîte envoyant des SPAM, qui a été fermée, aucune dérive n'a été constatée.

La CFDT-Gendarmerie souhaite savoir si les agents ont été informés de la possibilité de s'abonner ou non à ces listes de diffusion. Pour les élections professionnelles, cette procédure ne semble pas avoir été expliquée aux agents.

Le DRH-MI indique qu'il s'agissait d'un régime particulier pendant les élections dans la mesure où toutes les listes candidates avaient accès au dispositif.

La configuration est ici différente. Un message sera fait à l'issue du renouvellement des instances pour expliquer la nouvelle procédure d'abonnement.

Le SDGP propose la poursuite des débats avec le deuxième volet de l'action sociale par la présentation du Bureau de l'Action Sociale de la gendarmerie.

2.2 - 2ème partie : la présentation de l'action sociale au ministère des armées

Cette présentation est assurée par le colonel Laurent Lecomte, chef du BAS.

L'action sociale des armées relève du ministère des armées pour l'ensemble de ses personnels, civils dits du « stock » et militaires. Ces dispositions sont régies par l'annexe IV de la délégation de gestion cadre de juillet 2008, soumise actuellement dans sa rédaction amendée à la signature des deux ministères.

Au niveau de l'administration centrale, le conseil central de l'action sociale est constitué de représentants des personnels des armées (directions et services), représentants des personnels militaires, représentants des organisations syndicales et des retraités. Cette instance délibère sur les orientations politiques, les projets de textes en matière d'évolution de l'action sociale et les avis sur le budget. Ce conseil siège 2 fois par an.

Au niveau des formations administratives, les comités sociaux sont au nombre de 32 (pour l'essentiel des régions et les écoles de gendarmerie), avec des effectifs, constituant ces comités, proportionnels au ratio de personnels

(représentants des militaires, civils, retraités). Ils assurent une mission d'information descendante vers les ressortissants, et des propositions d'évolutions de l'action sociale vers l'instance nationale du conseil central de l'action sociale.

Point particulier, les commissions régionales, présidées toujours par les commandants de région zonaux statuent pour l'attribution des secours, volet important dans l'action sociale des armées, et permet, selon le niveau de décisions face à une situation de détresse, d'attribuer des secours financiers conséquents. Ensuite, le réseau des travailleurs sociaux sur le terrain, 145 assistantes des services sociaux et 90 agents de soutien, permet de maintenir un maillage territorial dense.

Sur les prestations ministérielles : une trentaine de prestations sont proposées au niveau ministériel, sur les différents volets allant de la vie de famille, l'enfance, la mobilité, les secours, les prêts à travers l'IGESA, les prêts pour l'acquisition immobilière et les travaux, le volet relatif à la restauration, et les actions sociales communautaires et culturelles auxquelles l'ensemble des personnels sont éligibles, tous personnels confondus, civils du « stock » et civils du « flux », s'agissant des actions de cohésion au profit de l'ensemble des personnels de la GN.

L'enveloppe sur les différentes prestations en 2017 s'élève à 8,2 millions d'euros pour l'ensemble des personnels de la gendarmerie, en dehors des prêts (qui s'autofinancent).

Au plan du tourisme social, l'IGESA (auquel tous les personnels civils sont éligibles) et la Fondation de la Gendarmerie sont les principaux opérateurs sociaux délivrant des prestations sociales, à hauteur de 3 millions d'euros l'année dernière.

La CFDT-Gendarmerie souhaite faire la remarque que, suite à la réorganisation de l'action sociale des armées, les commandants de région et les assistantes sociales de la GN sont un peu perdus dans le dispositif. Pour exemple : dans la région Ouest, il existe 2 CTAS (Brest & Rennes).

Le colonel Lecomte confirme le contexte actuel dans lequel l'échelon zonal a été mutualisé le 1^{er} janvier 2019. L'annexe IV, précédemment évoquée, qui est en attente de signature par les deux ministères, n'a pas permis de décliner ensuite les directives et notamment le protocole de soutien qui prévoit les modalités de soutien apporté aux travailleurs sociaux sur le terrain.

L'échelon zonal est le seul à avoir été mutualisé dans cette action, c'est-à-dire que les directions locales d'action sociale (qui étaient au niveau zonal) regroupent désormais les cadres des assistants de services sociaux ; c'est là que se trouve la hiérarchie technique des travailleurs sociaux. Le maillage des assistants de services sociaux n'est pas remis en cause mais change sensiblement leur tutelle. Les dispositions devraient se mettre en place dans les semaines à venir. Il est espéré que l'annexe IV soit signée assez rapidement. Le BAS est en contact avec chacune des régions pour mettre en place ces modalités et rassurer les travailleurs sociaux.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie signale que les commissions restreintes qui devaient être établies au mois de mars, n'ont pas encore eu lieu.

Le colonel Lecomte explique ce retard par le fait que l'annexe IV et le protocole de soutien n'aient pas encore été signés. Pour l'instant, les mesures d'urgence peuvent être prises par les CTAS pour ne pas pénaliser les personnels.

La CFDT-Gendarmerie évoque la problématique des agents du social (secrétaires ou assistantes sociale) qui ne feraient pas partie des comités sociaux gendarmerie dont ils dépendent.

Le colonel Lecomte précise qu'il n'y a eu aucun changement par rapport à ce qui se passait auparavant. Dans ces nouvelles élections personne n'a été écarté. Il invite l'organisation syndicale à lui soumettre un cas précis afin de pouvoir apporter une réponse.

2.3 - Projet de réorganisation de la SDAP et projets de déménagements : BAS, BRECONV, CRG ;

Le colonel Philippe Correoso présente ces projets de réorganisation. Ces projets de déménagement dépendent en grande partie du déménagement du CRG d'Issy-les-Moulineaux.

Cette réorganisation impactera 3 des bureaux de la SDAP sur les 5 existants.

En particulier :

- Le bureau de l'action sociale ;

- Le bureau de la chancellerie ;
- Le bureau de la reconversion.

Ce projet consiste d'une part :

- pour le bureau de la reconversion :
 - à se recentrer sur ses missions à forte plus-value et, en sa qualité de bureau d'administration centrale, sur son rôle moteur dans le cadre de missions de conception, de contrôle et de pilotage de la politique de reconversion.
 - à se recentrer sur sa mission d'animation et de développement d'une démarche de réseaux pour créer cette politique de reconversion à travers les relations employeurs.
- pour le bureau de l'action sociale :
 - rattachement de la section « médico-statutaire » afin d'optimiser l'accompagnement institutionnel aux blessés et aux malades et de respecter une vraie cohérence avec les missions premières du BAS.
 - Le BAS se réorganisera en deux sections :
 - Une section « politique sociale » ;
 - Une section « accompagnement des blessés et des malades ».
 - Le bureau de la chancellerie se réorganisera en 3 sections :
 - Section « discipline » ;
 - Section « décorations » ;
 - Section « récompenses ».

Le DGGN a validé le déménagement du BAS et du Bureau de la reconversion sur le site d'Issy-les-Moulineaux. Reste à affiner le calendrier, qui dépend du lieu d'accueil qui sera trouvé pour le CRG.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si ce futur déménagement se fera cette année.

Le major général rappelle que c'est un jeu de dominos : il faut que le CRG déménage pour libérer la place. La situation se débloquera avec la décision de la mairie de Paris, en attente depuis 3 mois. Une fois la réponse donnée, il sera vu concrètement comment organiser les choses. Sur le plan de la gestion, les personnels civils seront consultés afin de satisfaire au mieux tout le monde : pour les agents ne souhaitant pas quitter Issy-les-Moulineaux il pourrait être envisagé de proposer des affectations sur des postes vacants à la DG et vice-versa. En termes d'adaptation, il n'y a pas d'urgence.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si les personnels civils de la Fondation Maison de la Gendarmerie (FMG) vont quitter le site de Tournon. Il sollicite par ailleurs un organigramme de la future organisation du BAS.

Le colonel Correoso indique que la FMG n'a pas vocation à quitter la caserne Tournon. Il confirme qu'un organigramme du BAS et de la SDAP sera transmis.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie demande les dossiers support des points pour information avant le CT-GN.

2.4 - Réorganisation du CoSSeN.

Le projet de réorganisation du CoSSeN est présenté par le général de division Pierre-Yves Cormier, commandant le CoSSeN.

Après 2 ans d'existence, le CoSSeN a dressé un bilan de son organisation au regard de ses missions et de ses charges réelles.

Devant cette situation, une réorganisation a été proposée visant à mettre cette structure et ses effectifs en adéquation avec ses charges.

Le constat est que par rapport aux charges initialement prévues au cours de la phase de préfiguration (2015-2016), de nouvelles difficultés ont émergé :

- En termes d'enquêtes administratives, il avait été évalué 150.000 enquêtes et dans la réalité 350.000 enquêtes ont été menées à ce jour.
- Suite à des évolutions juridiques, les opérateurs du nucléaire sont autorisés à procéder à des enquêtes tous les ans, alors qu'initialement, elles étaient prévues tous les 3 ans.

- Le directeur du CoSSen a été désigné comme autorité d'habilitation, ce qui constitue des charges administratives supplémentaires.
- La nouvelle réglementation en 2018 impose au CoSSeN de prendre en charge des enquêtes administratives relatives aux détenteurs de sources ionisantes (radioactives).
- Le CoSSen a également été désigné, à l'occasion du décret de 2017, comme service chargé de la mise en œuvre des règles ayant conduit à la délivrance des aptitudes techniques. En partenariat avec la DGSi, des expertises sont menées pour expertiser les locaux qui détiennent des documents classifiés confidentiel ou secret défense.
- Le CoSSeN rencontre également des difficultés particulièrement chronophages pour conduire les enquêtes administratives, avec notamment les Parquets, le code de procédure pénale imposant que les avis émis soient étayés avec des informations réelles, informations qui ne peuvent être recueillies qu'avec l'avis des Parquets. Il y a actuellement un défaut de rédaction de l'article 40-29 du code de procédure pénale qui ne facilite pas la tâche : chaque procureur de la République, chaque procureur général a sa propre philosophie de la réponse qu'il peut apporter en termes d'enquête administrative considérant que le CoSSeN n'a pas à connaître du contenu des enquêtes judiciaires, que les enquêtes administratives ne le concernent pas, ce qui amène à des négociations systématiques avec les procureurs généraux, les procureurs de la République, les services territoriaux de gendarmerie et de police.
- Le CoSSen est associé aux côtés du ministère à l'énergie à la gestion du contentieux qui, depuis l'harmonisation des procédures et l'information des postulants des procédures de recours, connaît une forte augmentation du contentieux. Le CoSSeN vient en appui du ministère de l'énergie dans leur traitement.
- Le CoSSen a amélioré la qualité de ses travaux en matière de centralisation, d'analyse et de partage du renseignement et des informations d'intérêt nucléaire avec l'ensemble des opérateurs et des autres services de l'Etat.

Afin de se mettre en adéquation, certaines mesures, en interne, ont été prises :

- avec l'évolution des processus notamment sur les enquêtes administratives ;
- par la restructuration des équipes ;
- par l'intégration du logiciel ACRED (criblage de 9 fichiers de recherche) ;
- par la restructuration physique des bureaux et des cellules pour plus de transversalité.

Dans le projet de réorganisation, il est question de redéployer 9 personnels en interne, le CoSSen étant à effectif de 64 ETP, et d'alléger les fonctions « support » et « cabinet » pour ainsi renforcer d'autres sections (maîtrise des risques, enquêtes administratives et renseignements).

Parallèlement, le CoSSeN a fait appel au concours de réservistes (GN, PN), de stagiaires et d'apprentis, et développe une coopération renforcée avec les référents sûreté territoriaux de la GN, de la PN et de la préfecture de police.

Une augmentation de 6 ETP a été sollicitée dans le cadre de cette réorganisation :

- 5 personnels civils de catégorie « B » ;
- 1 personnel « actif » SOG ou fonctionnaire de police (gardien de la paix).

Cette réorganisation, validée par le major général, a été présentée le 7 février au CT-AC (Comité Technique d'Administration Centrale). La réorganisation va entraîner une évolution de l'organigramme : la cellule « veille-prospective » bascule du cabinet vers le bureau du renseignement, et la fonction support (RH, bureau budget) est allée renforcer les enquêtes administratives.

Un nouvel arrêté d'organisation sera pris, qui consiste en une modification législative.

La recherche des 6 ETP sera effectuée auprès des autorités de tutelle :

- Le ministère de l'intérieur ;
- Le ministère de l'énergie ;
- Le ministère des armées.

Sur le calendrier, le CoSSeN est en train de rechercher l'avis du ministère de l'énergie qui a été informé officieusement.

Le major général confirme l'augmentation des effectifs « gendarmerie ». La situation devrait s'améliorer

rapidement.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète des 4 demandes de mutations de personnels civils, en cours au sein du CoSSen.

Le général Cormier indique que le CoSSen a toujours connu un « turn-over » soutenu depuis sa création. Il reconnaît que la phase de montée en puissance a été compliquée en raison :

- des contraintes de l'aménagement de l'espace ;
- de la découverte du métier « nucléaire » ;
- d'une acculturation aux périmètres intérieur et gendarmerie.

Actuellement, un cycle de 3 ans a été constaté dans la mobilité des personnels civils.

Le général Cormier a profité des élections professionnelles pour créer une cellule HSCT afin de mettre autour de la table des représentants des personnels policiers, civils et les militaires avec le CCHS pour optimiser le dispositif du dialogue interne et régler les problèmes au quotidien.

2.5 - Projets d'évolutions (fonctionnelles et organisationnelles) entre le centre d'analyse d'exploitation de la sous-direction de l'anticipation opérationnelle (SDAO/CAE) et le bureau de la lutte antiterroriste de la sous-direction de la police judiciaire (SDPJ/BLAT)

Le général de corps d'armée François Giéré, directeur des opérations et de l'emploi, présente ces projets d'évolutions fonctionnelles et organisationnelles, conséquences de la montée en puissance de l'activité opérationnelle de la DGGN (IRMA, NDDL, les gilets jaunes...). La DOE se retrouve au cœur des opérations dans la mesure où ces crises remontent au niveau des ministères, voire Matignon et l'Élysée. La difficulté rencontrée par la DOE a été, à la fois, de conduire les opérations et de s'améliorer dans la conduite de ces opérations.

La DOE a travaillé sur l'amélioration :

- des process, voire créer des process qui n'existaient pas, traduisant la fonction opérationnelle de la DOE ;
- de certaines structures en organisation.

Un certain nombre de chantiers est actuellement en cours, en tenant compte du ressenti des personnels et en sondant l'ensemble des sous-directions afin d'équilibrer les missions entre les uns et les autres.

Le DOE précise qu'il a toute latitude pour se réorganiser mais sous plafond des effectifs, induisant une contrainte supplémentaire et des transferts de personnels entre sous-directions.

Les process réécrits ont pour but d'éviter les doublons entre les sous-directions et des doubles compte-rendus.

Afin de se mettre en conformité avec la loi « renseignements » de l'été 2015 et l'attribution de certaines missions (écoutes, balisage...), la SDPJ et la SDAO évaluent, actuellement, la charge de ces transferts.

Ce travail est en cours de finalisation. Il sera présenté au major général dans l'ensemble de ses implications :

- la fonction opérationnelle ;
- les évolutions de la SDPJ avec la prise en compte du « cyber » ;
- la mise en conformité de la SDAO avec le transfert de missions liées au renseignement (en particulier, prévention du terrorisme).

Après ces validations, le passage à la phase technique concrétisera les modifications des process et de l'organisation choisie.

Les personnels civils sont très peu impactés : à ce jour, un seul personnel civil est en poste à la SDAO.

Des points de situation réguliers seront proposés tout au long des différentes phases de modification.

Le major général se réjouit de la qualité de cette réforme entamée par la DOE. L'économie générale de cette réforme s'inscrit aussi dans une baisse des effectifs en centrale (33 postes ont été rendus), respectant la mission de l'IGA.

Le major général souligne que le cyber (qui couvre plein de réalités) est un vrai sujet. Il y a la lutte contre la cybercriminalité, pour laquelle la GN a déjà le C3N au PJGN de Pontoise, et pas mal de gens qui en font un peu partout, mais il faut structurer davantage la réflexion. L'idée est que la doctrine soit posée au niveau du DOE. La réflexion en cours aura plusieurs étapes avec certainement demain des antennes zonales, régionales peut-être départementales. Demain, il y aura donc beaucoup plus de cyber-enquêteurs qu'aujourd'hui. Le vrai sujet est

d'aller chercher des compétences. Le militaire est facile à trouver, mais le problème du recrutement des spécialistes civils (ingénieurs, techniciens) réside dans les rémunérations, l'administration n'étant pas compétitive. La DGSI recrute actuellement beaucoup de jeunes sortant d'école, la difficulté va être de les garder surtout avec, à côté, une DGSE ou l'ANSSI qui font concurrence et qui ont davantage de moyens, partant de plus loin. Le terrorisme demain se traitera par le cyber. Les métiers sont en train de changer : demain le renseignement ce sera des geeks avec des algorithmes. Il est important d'anticiper.

2.6 - Point sur les IHTS.

Le bilan de la consommation des IHTS en 2018 et les évolutions entreprises pour 2019 sont présentés par le général Courtet.

En 2018, la consommation s'élève à 374.256€ sur une enveloppe de 400.000€ représentant 94%.

Pour 2019, l'enveloppe a été abondée de 50.000€, sur décision du DGGN, pour s'élever à 450.000€. La répartition a été actée par une note express émanant du BPCiv de la DGGN, le 25 janvier 2019. Cette répartition concerne toutes les formations administratives et se base sur la consommation de l'année N-1 avec une anticipation sur l'activité prévisible de l'année N. Deux réajustements peuvent intervenir au cours de l'année afin de ré-abonder des formations présentant une consommation soutenue (début d'été et à l'automne).

Il est à noter que cette année, une enveloppe a bien été attribuée au profit des personnels en fonction dans les CSAG (SGAMI). En cas de non consommation, la somme sera ré-allouée à d'autres formations administratives.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande que les pourcentages présentés, qui correspondent à la consommation sur l'enveloppe globale, soient complétés par les chiffres de la consommation de chaque formation de l'enveloppe qui leur est attribuée.

Le SDGP propose d'indiquer l'allocation initiale et la consommation réelle en fin d'exercice.

Le Major général valide la demande et précise que les chiffres seront transmis.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie s'étonne de la consommation du CoSSeN, qui est de 0 %, et demande confirmation qu'il n'y a pas d'IHTS au CoSSeN.

Le général Cormier confirme qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires réalisées au CoSSeN, pour des mesures de sécurité du bâtiment notamment, qui imposent des horaires d'ouverture à 7h et de fermeture à 19h. Les agents sont ensuite libres de s'organiser selon les plages fixes et variables.

Le SNPC-FO Gendarmerie souligne que ces horaires sont compatibles avec la réalisation d'heures supplémentaires, et en déduit qu'il est demandé aux agents de réguler leurs horaires à l'intérieur des plages.

Points inscrits par les organisations syndicales

3.4 - Des logements vacants existent au sein des casernes de gendarmerie. Ces logements ne pourraient-ils pas être proposés à la location aux personnels civils ?

Le général de brigade Eric Marchal, sous-directeur de l'immobilier et du logement à la DGGN, apporte les précisions suivantes :

Les personnels civils en fonction à la gendarmerie bénéficient d'un statut particulier distinct de celui des militaires. A l'heure actuelle, il n'est pas prévu que ces personnels civils puissent accéder à un logement vacant en gendarmerie, à titre « normal » ou « habituel ».

Un arbitrage récent donne la possibilité, à titre provisoire et exceptionnel, de bénéficier d'un hébergement pour une durée de six mois maximum pour répondre à des situations d'urgence avérée ou à des questions de nature sociale afin de permettre, de façon transitoire, de trouver une solution pérenne dans le secteur locatif privé.

L'appréciation est laissée aux échelons locaux et est subordonnée à la décision de la DGGN / SDIL en dernier ressort. L'hébergement sera constitué par une chambre prélevée sur un logement (colocation avec le partage des parties communes) dans le respect de la circulaire 47.000 et du règlement de la caserne.

Aujourd'hui, les personnels civils de la gendarmerie bénéficient d'un certain nombre de dispositifs de droit commun ou des dispositifs complémentaires développés sur les grandes plaques urbaines comme la région parisienne :

- réservations de logement par les préfets ;
- réservations d'initiative ministérielle ou interministérielle ;
- fond d'aménagement pour la région Île-de-France et une convention prise au niveau parisien entre l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique et la SNI (CDC HABITAT)

Par ailleurs, une convention nationale est en cours d'élaboration avec CDC-HABITAT visant à porter à la connaissance des ressortissants du ministère de l'intérieur une information préférentielle de la mise à disposition (avec 3 mois d'avance) de logements vacants, logements qui seront exonérés de frais d'agence.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le délai « court » de 6 mois.

Le major général rappelle que cette possibilité sera ouverte à titre exceptionnel dans des cas d'urgence, la GN n'étant pas censée le faire. Il s'agit d'accorder un hébergement transitoire. Cela pourrait être 3 mois, mais il est considéré que 6 mois est un délai raisonnable pour trouver un logement. Il souligne que les mêmes problèmes de logement se posent avec les CSTAGN, abonnés au système « défense » et qui se voient opposer le fait qu'ils sont « gendarmerie ». Certains CSTAGN sont donc hébergés dans des chambres, notamment sur la région parisienne (exemple : sur Fosses), mais il faut reconnaître que les logements ne font pas vraiment rêver.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur les difficultés rencontrées par les agents pour se loger en région parisienne. Mais reconnaît une avancée avec l'attribution d'un hébergement d'urgence pour une durée de 6 mois.

Le major général rappelle que CDC HABITAT mais aussi la Fondation Maison de la Gendarmerie (FMG) et la CNG, dans leur rôle social, sont en mesure de proposer un hébergement en région parisienne avec des locations dans une résidence étudiante. Ces établissements ne sont actuellement pas remplis. Un travail de discussion est en cours : les agents paieront certes moins cher mais ils représentent une clientèle sûre.

Le général Marchal apporte la précision qu'il n'existe pas de jouissance privative de l'hébergement au sens fiscal du terme. L'occupant ne paie pas d'imposition mais il participe au paiement des charges.

Dans les offres commerciales qui peuvent être proposées par la FMG, CDC Habitat... le studio aura un loyer de 300€ ou 500€.

S'agissant de l'hébergement transitoire pour 6 mois, la participation sera d'environ 1.60€ au m², soit une trentaine d'euros par mois. Il s'agit d'un accompagnement social. Il faut bien garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'un logement au sens propre du terme.

L'UATS-UNSA-Gendarmerie signale que d'autres départements sont touchés par cette problématique et pas seulement l'Île-de-France.

Le SNPC-FO-Gendarmerie confirme que l'hébergement des agents, dans les grandes agglomérations, devient une réelle préoccupation.

Le major général reconnaît la pertinence de cette intervention et admet que ces situations ont été clairement identifiées. Tous les acteurs seront sollicités pour trouver des solutions à ces préoccupations. Un point pourra être utilement fait à un prochain CT-GN.

3.6 Etat d'avancement de la prime « gilet jaune »

Le major général précise que le recensement des personnels éligibles à la prime a été fait. La copie a du être revue, occasionnant des retards, car d'une part il avait été dit que les ADS et les GAV n'y étaient pas éligibles, or la police avait comptabilisé les ADS, et d'autre part il est apparu certains écarts importants d'une région à une autre, sur les personnels civils. La GN a donc procédé à une vérification d'ensemble pour s'assurer de l'équité. Tous les personnels engagés sont éligibles.

S'agissant de Notre-Dame-des-Landes, les personnels seront payés plus tard. Une prime « Aghor@-solde » est également à l'étude pour le travail remarquable qui a été fait.

Le major général clôture le comité technique et lève la séance à 13h00.

Le président,



Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ,
Major général de la gendarmerie nationale.

Le secrétaire de séance,

Général de brigade Olivier COURTET,
Sous-directeur de la gestion du personnel.

La secrétaire-adjointe,



Madame Anne PAQUEREAU.



A la demande des organisations syndicales :

3.1 L'action sociale au profit des personnels civils de la gendarmerie

Action sociale du ministère de l'Intérieur au profit des personnels civils de la gendarmerie :

- Est-il prévu, au ministère de l'Intérieur, un dispositif d'aide à la restauration pour les fonctionnaires n'ayant pas accès à un restaurant administratif ou inter-administratif ?

Pour les personnels civils de la GN qui n'ont pas accès à un restaurant administratif ou inter-administratif, deux dispositifs existent :

- la création d'espaces sociaux de restauration dans les locaux de service afin de permettre aux agents de se restaurer en plats chauds non confectionnés sur place. Cette solution est souvent privilégiée pour les services isolés. L'équipement de ces espaces est financé sur les crédits d'action sociale de la SDASAP selon le cahier des charges défini dans la circulaire du 13 janvier 2017 relative à la création et au fonctionnement des espaces sociaux de restauration.

- passer des conventions avec des cafétérias, boulangeries, restaurants, brasseries locales. Ces conventions sont établies par le chef SDAS de la préfecture.

- Les personnels civils de la gendarmerie sont-ils associés aux arbres de Noël organisés au sein des préfectures ?

S'agissant de l'arbre de Noël, la doctrine n'est pour l'heure pas arrêtée. Ce sujet sera évoqué avec le SDGP et l'adjoint SDAP lors de la réunion action sociale du 05 mars prochain.

Le DRH est favorable à ce que les civils de la gendarmerie soient associés aux arbres de Noël organisés au sein des préfectures.

Pourrait-on avoir une présentation de l'organisation et du fonctionnement des services d'action sociale des armées (AA,CS) (20% des agents civils en dépendent) ET celui du ministère de l'intérieur (SDAS, CLAS).

Présentation par la SDASAP et le BAS programmée pour le 26.03.2019

3.2 - Quel sera l'impact sur les personnels civils affectés au sein de la fondation "maison de la gendarmerie" avec la délocalisation du commandement des réserves de la gendarmerie ?

Sujet abordé « pour information » en point 2.3

3.3 - Quel sera l'impact sur le STSI2 avec la création de la DNUM ?

La configuration de la future structure DNUM n'est pas encore définie à ce jour. Il est donc, à ce stade, difficile de présager des impacts sur les actuels STSI², STIG et SCRTA pour ce qui concerne directement la gendarmerie. Les réflexions, initiées par le SG du MI (note du 28 septembre 2018) dans le cadre de la transformation ministérielle, sont encore actuellement en cours dans :

- 7 différents groupes de travail (moyens, missions, RH, etc.) composés de sachants de tous les périmètres concernés ;

- 1 comité de préfiguration DNUM placé auprès du chef de la MGM-SIC ;
- 1 comité partenarial composé des OS (représentants désignés par les fédérations présentes au CTM) et des représentants de administration ;
- 1 comité stratégique mensuel (SG, DRH, DGGN, DGPN, DSIC, etc.).

La DGGN travaille activement à la construction du projet avec pleine adhésion (comme rappelé par le DGGN aux différents COSTRAT), manière constructive de faire valoir des convictions et une expertise. Quel que soit le scénario retenu au final (une forme très intégrée avec une direction unique et globalisante de la DNUM ou un pilotage de la stratégie numérique et des fonctions transverses par la DNUM qui coordonnerait un réseau de maîtrises d'œuvre), cette transformation ne vise pas à gagner des ETP et prévoit des manœuvres RH individualisées, qu'il s'agisse de rester (fonctionnellement et géographiquement) sur son poste ou d'intégrer une autre structure que le STSI², sans changement ou avec modification de mission.

3.4 - Des logements vacants existent au sein des casernes de gendarmerie. Ces logements ne pourraient-ils pas être proposés à la location aux personnels civils ?

Concernant l'occupation de logements en caserne et surnuméraires, il est considéré que les personnels civils servant en gendarmerie ne sont, en règle générale, ni hébergés, ni logés par l'institution.

La politique retenue par la gendarmerie nationale limite donc l'accès aux logements surnuméraires uniquement à des personnels militaires de la gendarmerie, à titre dérogatoire, précaire et révoquant, au regard de leur statut mais aussi des inconvénients qui pourraient résulter de l'accès à des personnels d'autres statuts :

- nécessaire subordination au règlement de caserne et à l'autorité du commandant de caserne ;
- participation à la sécurisation du site ;
- dangers potentiels liés à l'activité de l'unité (où la partie LST et celle des logements sont rarement séparées physiquement) et à l'armement des personnels ;
- astreinte à la discrétion ;
- respect de la précarité du dispositif susceptible d'engendrer un départ sous contrainte des lieux.

Il faut noter que le périmètre concerné représente une faible ressource souvent mal située et parfois évolutive. En outre, les fonctionnaires et agents de l'Etat peuvent prétendre à l'attribution de logements sociaux locatifs et bénéficier de l'aide à l'installation des personnels (AIP). Plus particulièrement en Île-de-France, un dispositif innovant pour le logement des agents de l'Etat en Île-de-France est mis en œuvre au travers d'une convention signée entre la Fonction Publique (ERAFP) et le groupe CDC Habitat.

L'existence de dispositifs spécifiques pour les agents civils du MININT/MINARM ou plus généralement des fonctionnaires, doit pouvoir répondre aux principaux besoins des agents civils. En outre, la titularisation rapide et la moindre mobilité des agents civils doivent permettre d'envisager plus sereinement la recherche d'une location voire un investissement immobilier.

1) En cas d'ouverture du dispositif et en se substituant, de fait, aux organismes dédiés, la GN accepterait une augmentation des charges indues, certes limitée, qui reposerait sur ses services et son budget :

- sur le plan administratif : réception des demandes, établissement des AOP en lien avec les services locaux du domaine ou des conventions de sous-location, des états des lieux entrée/sortie, recueil des attestations d'assurance, etc. ;

- sur le plan financier : investissement immobilier sans retour des redevances d'occupation au P152.

2) un risque de généralisation voire d'extension de l'accès à tous les personnels civils du MININT voire au-delà est possible. En effet, un personnel du MININT travaillant aujourd'hui pour la GN, peut le lendemain travailler en préfecture, pour un autre ministère ou dans la territoriale.

Par ailleurs, la prise en gestion des logements en surnuméraire par le mess est permise pour des personnels de passage.

En outre, suite arbitrage du MGGN, pour des raisons sociales dûment établies ou en cas d'urgence avérée, un local d'hébergement pourra, sur décision de la DGGN/SDIL, être mis à disposition d'un personnel civil de la gendarmerie, pour une durée de 6 mois maximum non renouvelable. En pareille circonstance, les modalités d'occupation du local d'hébergement seraient alors alignées sur celles applicables aux militaires des corps de soutien (circulaire n° 47000 GEND/DSF/SDIL/BBR du 15 septembre 2015), à savoir notamment :

- occupation en célibataire ;

- pas de jouissance privative des lieux ;

- acquittement d'un montant forfaitaire de 1,6 euro par mètre carré et par mois, au titre des fluides consommés (valeur susceptible d'être actualisée) ;

- assujettissement au règlement de caserne, notamment en ce qui concerne les visites momentanées et l'accueil de courte durée.

A cette fin, un message organique d'information des commandants de formation administrative sera prochainement diffusé.

Enfin, au sujet du logement, une convention entre CDC Habitat et la GN est en cours de finalisation et concerne un accès privilégié aux informations afférentes aux logements libres, intermédiaires et conventionnés, non meublés, du groupe CDC Habitat ou gérés par CDC Habitat, en cours de construction (première mise en location) ou libérés par le locataire (relocation à la rotation). L'objectif est de répondre aux besoins en logement des personnels de la gendarmerie nationale non titulaire d'une CLNAS ainsi qu'à leurs ayants-droit (enfants), des ayants-droit des personnels titulaires d'une CLNAS et des personnels qui partent à la retraite (cessation de l'état militaire par la radiation des cadres ou des contrôles).

3.5 - Les personnels techniques de la gendarmerie, ont-ils tous reçu leur décision individuelle de classement dans un groupe de fonction RIFSEEP ?

La mise en place du RIFSEEP pour la filière technique et SIC est réellement intervenue courant 2018. Les groupes ont été définis et transmis aux SGAMI pour la prise des décisions. Il reste quelques cas auxquels les réponses sont faites au fur et à mesure.

3.6 - État d'avancement de la prime « gilet jaune » à l'instar du dispositif mis en œuvre pour les personnels de préfecture.

Le recensement des agents à récompenser a été lancé auprès des formations administratives : les réponses sont en cours de fiabilisation par la DGGN quant à la liste des agents.

3.7 - État d'avancement des sujets :

- PRE :

En application du dispositif juridique relatif à la prime de résultats exceptionnels (PRE) des militaires de la gendarmerie, rénové en mars 2017, la PRE reconnaît les résultats (individuels ou collectifs) ou les services exceptionnels rendus par les militaires dans l'exercice de leurs missions opérationnelles ou de soutien (cf. art. 2 du décret du 11 octobre 2004).

Les personnels civils ne sont donc pas aujourd'hui éligibles à cette PRE. Une telle évolution nécessiterait *a minima* de modifier les textes applicables aux militaires (1 décret, 2 arrêtés et 1 instruction ministérielle) ou d'adopter des textes spécifiques aux personnels civils de la GN. Ces textes devront déterminer les critères et conditions d'attribution, le montant et les modalités de versement de cette prime.

Ce chantier réglementaire s'inscrirait dans un échéancier minimal de six mois avant son entrée en vigueur : rédaction des textes et du rapport de présentation, consultation des organisations syndicales, consultation du « guichet unique » ministériel (DRH et DEPAFI), du « guichet unique » interministériel (DGAFP et DB – dossier complexe = délai de 4 mois minimum), avis du CT-GN, signature et contreseings, publication au *Journal officiel*.

Outre ce volet juridique, s'agissant d'une mesure catégorielle nouvelle, il faudra s'assurer que la gendarmerie dispose des crédits budgétaires pour verser cette indemnité. Les arbitrages budgétaires devront donc être recherchés dans le cadre du PLF 2020 pour une entrée en vigueur au minimum le 1^{er} janvier 2020.

- NBI :

Les textes ont été publiés au *JO* du 14 mars 2019.

- plan de formation Gendarmerie :

Le bureau de la formation de la sous-direction des compétence prend en compte les personnels civils sur plusieurs actions de formation liées aux emplois d'environnement. Les unités d'environnement de la gendarmerie sont armées de personnels aux statuts

variés, qu'ils soient militaires ou civils. Ainsi, ayant des besoins en formation communs, de nombreux stages ont été mutualisés. Seules les formations de cursus militaire ne sont pas ouvertes aux personnels civils, notamment en école interarmées. Les formations techniques propres aux emplois occupés sont ouvertes indistinctement.

Le catalogue des formations est en ligne sur le site intranet du BFORM.

3.8 - Étude de l'attribution d'une carte SNCF pour les PC Gendarmerie : permettre aux PC d'avoir un tarif quart de place, comme viennent d'obtenir les familles de militaires.

Une convention relative au transport ferroviaire des personnels des forces armées, établie entre le ministère des armées et la SNCF, prévoit un tarif particulier dit « quart de place » pour les personnels du ministère des armées et de la gendarmerie. Cette mesure est « la contrepartie de l'exigence statutaire de disponibilité des militaires qui ne leur permet pas de choisir le lieu et l'exercice de leurs fonctions, ou de négocier des contreparties financières dans le cadre d'un contrat de travail en cas de mobilité professionnelle imposée.

Jusqu'en janvier dernier, la carte « famille de militaire », émise par la SNCF, permettait à un militaire de faire bénéficier d'une remise de 25 à 50% les membres de sa famille, à la condition de voyager avec eux.

Depuis le 2 janvier 2019, et après la signature d'une nouvelle convention avec la SNCF, il est désormais possible au conjoint et aux enfants d'un militaire de voyager à tarif réduit sans que la présence de ce dernier soit nécessaire.

Ce dispositif fait partie du « plan famille » (**plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022**), qui vise à améliorer la prise en compte des absences pour raisons opérationnelles, l'intégration des familles au sein de la communauté de défense, la mobilité et l'accès à l'accompagnement social.

Il n'est pas envisageable que cette mesure « Armées » soit étendue aux personnels civils « hors famille de militaire ».

3.9 - "Dialogue", "Dialogue 2" par la suite devrait dialoguer avec "Agorh@", tout du moins pouvoir afficher toutes les informations. Actuellement, un affichage minimaliste existe mais n'a que très peu d'intérêt personnel.

Cela permettrait de fiabiliser beaucoup plus facilement les données, grâce à cet accès par voie dématérialisé au même titre que les militaires avec la FIR, fiche individuelle de renseignement où tout y est renseigné et de façon très complète

4 ateliers, sur la formation, les parcours de carrière et compétences, le recrutement/mobilité et l'évaluation, organisés par la DRH-MI et pilotés par Sopra Steria, sont lancés du 28 février au 4 avril afin d'affiner le cahier des charges du prestataire, et de définir les besoins et donc l'architecture de Dialogue 2.

Conscients de l'intérêt de mettre en place certaines passerelles, il a été demandé la participation de la MSIA à ces travaux pour pouvoir faire les demandes les plus adéquates d'un point de vue technique et avoir le meilleur résultat fonctionnel au moment du déploiement du logiciel Dialogue 2

Avec Dialogue 2, il y aura la création d'un portail agent qui permettra à tout agent du MI d'avoir accès à ses données personnelles.

3.10 - Avancement: l'application de la nouvelle mesure "avoir plus de 3 ans dans le dernier échelon du grade", le volume de personnes qui va "apparaître", a-t-il été estimé et fait l'objet de communication ou de mesure particulière?

L'un des objectifs de PPCR concerne l'harmonisation des déroulements de carrière des agents. Il est posé comme principe que chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades dans toutes les catégories.

La DRH du ministère de l'intérieur a pris en compte cette préconisation lors du lancement de sa campagne d'entretien professionnel au titre de l'année 2018 diffusée en date du 23 janvier 2019 et relayée par le BPCIV.

Une communication spécifique a été faite par BPCIV qui a appelé l'attention des RH des FAGN le 29 janvier sur ce dispositif particulier afin que les évaluateurs puissent bénéficier de toutes informations utiles sur la situation administrative exacte de leur agent.

S'agissant des volumes, une extraction a été demandée auprès de la DA Dialogue afin d'avoir une vision globale de la population concernée. Cependant, au regard des données de carrière renseignées sur le SIRH pour les personnels qui ont rejoint le ministère de l'intérieur par la voie du détachement, ces données ne seront pas suffisamment précises.

3.11 - Bilan sur les transformations de postes, sur l'organisation des effectifs, et le recrutement ? Le sujet a été évoqué très rapidement lors de la réunion du 23 janvier 2019 par le Général Browaëys (SDOE), nous souhaiterions plus de détails. Quels postes, quels grades et combien ?

- La DGGN poursuit sa démarche de substitutions de postes de militaires par des personnels civils, avec un nouvel objectif de 750 substitutions à réaliser entre 2018 et 2022.
- Avec pour point de départ la situation des effectifs au 31 décembre 2017, soit 4557 personnels civils, le volume à atteindre en fin de quinquennat est donc de 5307 postes civils.
- La nouvelle cible identifie jusqu'à 5323 postes de personnels civils, répondant ainsi à cet objectif.
- Le TEA au 28/02/2019 comprenant 4793 postes civils, la nouvelle cible prévoit encore 530 postes supplémentaires pour atteindre ce volume de 5323 postes.
- Cette augmentation se répartit en grades de la façon suivante : -22 OUV, +64 N1, +238 N2, +250 N3.

- Ces postes seront ventilés dans le périmètre du soutien en gendarmerie de la façon suivante : reconnaissance au TEA de 133 postes civils au CNASG (à ce stade et sur la base des effectifs reconnus en organisation au CERH), +234 postes en régions, +50 dans les unités du COMSOP, +38 dans les unités de la DGGN, +37 dans les unités de la garde républicaine, +15 au commandement des écoles, +13 dans les unités du CGOM, +6 au PJGN, +3 à la GTA et +1 au commandement des réserves.
- La nouvelle cible prévoit 9,3% de postes de personnels civils de catégorie A, 20,8% de B et 69,9% de C. A titre de comparaison, la PN affiche 8,4% de A, 19,5% de B et 72,1% de C (données 2017).
- Entre 2016 et la nouvelle cible, les personnels civils gagnent +196 postes à responsabilité (chef ou adjoint d'une unité).
- La cible prévoit 70% de personnels civils des catégories A et B en poste à responsabilité.
- Les substitutions seront actées en base d'organisation à la libération du poste ciblé, suite à un départ naturel de son occupant (retraite, plan annuel de mutation, ...) et non plus à l'occasion du recrutement de l'agent.
- La cible a été diffusée le 13 février 2019 afin de permettre aux formations de publier à la BIEP les fiches des postes concernés, favorisant ainsi la réalisation des volumes de substitutions fixés pour l'annuité 2019.
- Elle pourra continuer à faire l'objet de demandes d'évolutions de la part des formations administratives, dans le respect des équilibres de la cible (volumes de statuts et de grades, répartition des postes à responsabilité).
- Il est par ailleurs rappelé que si les référentiels d'organisation sont des outils indispensables à la mise en œuvre de toute bonne gestion, ils ne doivent cependant pas être un carcan restreignant le pragmatisme et la souplesse de gestion qui doivent prévaloir en toutes circonstances à la réalisation du bon armement des unités et des services.

3.12- Où en est-on sur l'étude de cohorte sur les catégories A?

S'inscrivant pleinement dans le cadre des mesures d'attractivité de la feuille de route des personnels civils de la gendarmerie nationale, l'objectif de cette étude consisterait à évaluer le bien-être de ces agents dans leurs cadres professionnels et, dans les cas de mal-être, de tenter d'en définir les causes, pour mieux en rechercher les leviers d'amélioration. Cette demande a fait l'objet d'une analyse partagée entre plusieurs sous-directions quant à la faisabilité et à la méthode la plus optimale pour obtenir les données collectées.

La population visée s'avère en fait très volatile. Or un suivi de cohorte, en tant que tel, s'envisage sur des périodes décennales allant de 10 à 20 ans à partir de l'affectation des personnels cibles de l'étude. Dans les faits, donc, peu de personnels civils de catégorie A restent sans mobilité sur une telle période au sein de la même entité, voire au sein même de notre périmètre, ce qui **ne peut permettre la mise en œuvre efficace de ce type d'étude**. En outre, pour nos démographes, le volume de personnels est jugé trop faible pour toute objectivité et suffisante représentativité dans cette forme d'analyse.

Deux autres formes d'étude sont proposées :

P1/ Un suivi qualitatif par des **entretiens en présentiel** : mise en place d'indicateurs RH (type rapport d'étonnement) ; entretiens par des spécialistes à décorrélés des EP annuels ; réalisation à l'arrivée d'un nouveau contingent, à revoir 6 mois plus tard lors d'un rapport d'étonnement, si possible régulièrement reconduits pour se rapprocher du principe de l'étude de cohorte.

P2/ Un **sondage périodique** (périodicité de 18 à 24 mois) : sur la base d'un questionnaire, d'une part fermé construit autour d'items précis, relatifs au cadre de travail, d'autre part ouvert pour prendre en compte des données plus larges ; cette étude est anonyme ; le caractère cyclique offre une vision évolutive, tant de la population que de la situation, et se rapproche le plus de l'étude de cohorte initialement souhaitée.

Dans les deux hypothèses, la trame des entretiens et/ou questionnaires serait établie en partenariat avec les représentants syndicaux, tout en veillant au respect des règles de confidentialité ainsi que de sensibilité des questions posées conformément aux réglementations en vigueur. Le sondage (P2) est la procédure qui permet de réaliser le traitement des données dans les meilleurs délais ; si ce procédé par sondage est concluant, il pourrait en outre être étendu aux autres catégories d'agents.

Ces propositions ont été discutées avec les représentants syndicaux le 6 mars.

Le P2 apparaît comme la forme la plus adaptée aux objectifs poursuivis.

Un premier projet de questionnaire va être défini par le B2A (SDPRH/DPM) qui sera soumis aux représentants syndicaux.

3.13- Examens pro passage en SA ne concerne que des postes en préfecture : différences de traitements des périmètres et nos personnels qui réussissent doivent quitter le périmètre Gendarmerie, où est l'équité des périmètres et comment valoriser nos personnels pour une promotion interne? fuite des compétences ?

L'examen professionnel est ouvert exclusivement pour des postes en préfecture dans le cadre de la mise en œuvre de PPNG, afin de permettre d'atteindre les objectifs de repyramidage.

Les autres périmètres ne bénéficient pas de ce plan.

Néanmoins, les agents affectés dans les services de la GN peuvent bénéficier de promotions et rester en GN et passer les examens professionnels.

3.14 - Prépa concours inadaptée pour ce même examen PRO et les concours SA : comment faire pour avoir des formations adaptées?

La SDRF/BRPP veille à ce que le sujet proposé à l'épreuve écrite de l'examen professionnel de SA ne soit justement pas orienté "préfecture".

En 2018, il s'agissait d'un sujet juridique avec un positionnement de l'agent en centrale, chef de section à la DLPAJ sur la thématique des établissements de jeux.

En 2017, l'agent était positionné en service déconcentré et le sujet portait sur le CET.

En ce qui concerne la préparation à l'examen, les sujets des devoirs 2019 sont les suivants :

- plan climat ;

- statut des étrangers en France ;
- lutte contre la pauvreté des familles et des enfants.

3.15 - Manque de mutualisation pour les habilitations : Chaque FA doit gérer ses habilitations (engins de levages, électricités, secouriste, extincteurs....), ce qui impute fortement les crédits formations. Une mutualisation ainsi que des crédits dédiés, permettraient de conserver une enveloppe pour les autres formations

La plupart des formations métier sont organisées par le BFORM (recyclage hygiène alimentaire, recyclage sécurité alimentaire, climatisation...) ou la SDRF (habilitations électrique, prévention et secours civique N1 - PSC1, formation continue des IST et CST,..) à Lognes ou en préfecture. Sur le plan budgétaire, ces formations sont donc prises en charge pour la partie pédagogie, seuls les frais de déplacement sont à la charge des FA.

Pour les formations ne faisant pas/ plus partie des formations de la SDRF (engins de levage...), il est demandé aux régions de se renseigner auprès des préfectures (référents formation) afin de voir ce qui peut être mis en place : partenariats avec des prestataires extérieurs ... Une note en ce sens (en cours) va être diffusée par la SDGP.

Les catalogues des formations sont en ligne sur l'intranet :

- sur le site du BFORM : « réseau formation » / « catalogue des formations » / « catalogue des actions de formations »
- sur le site de la SDRF : intranet du ministère, puis « RH »/ « recrutement et formation » / « l'offre de formation ».

3.16 - Qu'en est-il de la mise en place de la note TIC (cf. décision du 14 juin 2017 relative aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication au ministère de l'intérieur)

« 4.2 Gestion des listes de diffusion :

Les agents du ministère sont informés par l'administration qu'ils ont la possibilité de s'abonner à des listes de diffusion, liberté leur étant laissée de se désabonner à tout moment.

Un message sera adressé, deux fois par an, par l'administration à l'ensemble des agents afin de les en informer. »

Ce point relève de la compétence de la DSIC.

Un formulaire est à remplir par les OS qui souhaitent s'abonner aux listes de diffusion.

Une fiche de procédure a été transmise aux OS et plusieurs OS ont déjà demandé l'accès aux listes de diffusion.

A l'issue des élections professionnelles 2018, il a été relevé que malgré l'existence de la décision du 14 juin 2017, des recours abusifs à des listes de diffusion ont été constatés et ont donné lieu à des blocages des adresses émettrices.

3.17 - Avancement des OE aucun dialogue social avec certaines Régions et FA : Rien pour le SUD EST, Région SUD, le Nord, la RGIF, RG ARA, CGOM DOM-TOM (sauf

Guyanne), certaines écoles, certaines FA de la RG Ouest...Très bon dialogue au COMSOP, Région EST (sauf CSAG) et Sud ouest (tous les centres et écoles), GR, RGCVL.....

Un courriel a été adressé aux formations administratives le 15.02.2019 afin de leur rappeler de ne pas oublier de mener le dialogue social local avec l'ensemble des OS représentatives GN, comme indiqué dans la fiche relative à la mise en œuvre de la procédure d'avancement des personnels à statut ouvrier en fonction au sein de la GN.

3.18 - Prévision pour la Gendarmerie du fusionnement des IRP et point sur la réforme des CAP : quelles sont les mesures envisagées pour la Gendarmerie pour ces réformes à venir ?

Concernant la réforme des CAP, il n'y a pas de mesures propres à la GN : ce sont des mesures fonction publique.

Les compétences des CAP vont changer au 1^{er} janvier 2020.

Fin des compétences d'avancement et de mobilité mais maintient des compétences en matière de discipline et pour les cas individuels négatifs (refus de titularisation, ...).

Création de CAP par catégories en 2022.

3.19 - Annonce sur la contractualisation de la fonction publique : quel impact pour la Gendarmerie?

- RAPPEL DU PRINCIPE SELON LEQUEL LES EMPLOIS PERMANENTS SONT OCCUPES PAR DES FONCTIONNAIRES (ART. 3 L. 83-634) SAUF 2 EXCEPTIONS INTRODUITES :

Les emplois de directions précisés par un décret CE ;

Les emplois des EP, hors emplois pourvus par des corps propres, peuvent faire l'objet d'un primo-CDI

Les emplois des EP qui bénéficiaient d'une dérogation leur permettant d'être pourvus d'emblée par des contractuels sortent de cette exception (ANTS), car elle n'a plus lieu d'être avec l'ouverture aux contractuels de la quasi-totalité des emplois.

- PAR DÉROGATION, LES AGENTS CONTRACTUELS PEUVENT ÊTRE RECRUTÉS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS QUELLE QUE SOIT LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE DE L'EMPLOI :

Absence de corps de fonctionnaires (possibilité existante) ;

Nature des fonctions ou besoin des services : ouverture aux catégories B et C

Fonctions nouvelles pour l'administration ou techniques spécialisées ;

Appel à candidature infructueux au regard de l'expertise et de l'expérience professionnelle requises;

Fonctions ne nécessitent pas une formation initiale.

- RENOUELEMENT POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE A L'ÉCHEANCE DES 6 ANS EST PAR VOIE DE CONSÉQUENCE ÉLARGIE

- PORTABILITÉ DU CDI AU SEIN DES 3 VERSANTS FONCTION PUBLIQUE

- **CRÉATION D'UN CONTRAT DE PROJET DONT LA DURÉE MAXIMALE EST 6 ANS ET DONT L'ÉCHEANCE EST LA RÉALISATION D'UN PROJET OU D'UNE OPÉRATION**
- **MISE EN PLACE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES CDI**

Nota bene

L'ouverture du recours aux personnels contractuels par le projet de loi a été précédée par les circulaires CAZENEUVE pour les métiers NIC en tension et PHILIPPE pour les métiers en tension du renseignement et de la lutte contre le terrorisme.

3.20 - Point sur l'activité des CHSCT pour 2018

Au total :

2 CHSCT se sont réunis 4 fois ;

7 CHSCT : réunis 3 fois ;

13 CHSCT : réunis 2 fois ;

3 CHSCT : réunis 1 fois ; (RG Occitanie, Réunion-Mayotte et Nouvelle Calédonie-W&F-Polynésie)

La circulaire SDAP relative au fonctionnement des CHSCT de la GN (qui remplace la circulaire n° 25892 DPMGN/DSAP du 13.01.2015), en cours de publication au BOMI, fait un rappel de l'obligation de 3 réunions minimum par an du CHSCT (article 69 du décret 82-453).

Il est à noter que le BSST est en train de développer un outil qui devrait permettre de suivre l'activité globale de l'ensemble des IRP, civiles et militaires. Actuellement, faute de personnels, ne peuvent être suivies que des statistiques sur le nombre de réunions, et les enquêtes éventuelles sur les accidents graves, etc...

3.21- Au vu de certaines difficultés rencontrées nous souhaitons savoir si les plus de 50 organismes cités à l'annexe 1 de l'arrêté CHSCT GN sont bien rattachés à un RI temps de travail. Nous souhaitons une réponse organisme par organisme (sauf la GSAN puisque son seul civil est en décharge de service)

Recensement lancé auprès des FA : en annexe

3.22 - Point de situation sur la mise en place de la réorganisation des écoles (dont le projet a été validé en CT)

- la réorganisation des écoles est en place depuis l'été 2018 ;

- la mise en œuvre, au plan des effectifs, s'est faite en souplesse, comme annoncée, au fil des possibilités, opportunités ou vacances de poste, en recherchant toujours l'accord des intéressés

- en matière de fonctionnement, la réorganisation produit déjà des effets positifs grâce à la

mise en cohérence des organisations entre écoles, la lisibilité de l'architecture et de la répartition des attributions entre bureaux et services, etc.

- elle apporte enfin une réelle valorisation des parcours des corps de soutien (civil et CSTAGN) en matière de postes à responsabilités.

Une seconde étape portera sur la réorganisation de l'EM du CEGN et l'EONG (hors DAF). Le travail de concertation sur cette étape sera initiée dès la parution de la Poleff 2019, qui pourra avoir des effets sur les réorganisations envisagées.

3.23 - Point de situation sur les retards de prise en compte des avancements défense des personnels du "stock" par le MININT (et les SGAMI)

Il y a eu effectivement plusieurs situations qui n'ont pas été traitées en raison du mauvais circuit de transmission et d'une méconnaissance de la gestion des personnels du STOCK pour la prise en compte des avancements ou promotions obtenus au titre du ministère des Armées.

La DRH-MI est désormais sensibilisée ainsi que les SGAMI. Un point sur les avancements 2018 et 2019 vient d'être fait auprès de tous les SGAMI, ce qui va permettre d'avoir un état des lieux précis des avancements qui ne sont pas encore transposés.

3.24 - Point de situation sur le projet "Agorha Solde" et ses conséquences sur les agents du COMSOPGN :

- état de fatigue des personnels travaillant au traitement de la solde, au regard du nombre conséquent d'arrêts pour épuisement professionnel en cours touchant tous les grades et corps ;

Le COMSOPGN a procédé à une évaluation du nombre de jours en arrêts maladie au sein des 3 SERH entre la période [sept 2017 / février 2018] et la période [sept 2018 (mise en œuvre du projet Agorh@solde) / février 2019].

Sans préjuger des motifs de ces arrêts maladie que nous ignorons (fatigue ? grippe ? ...), l'augmentation s'avère conséquente pour les fonctionnaires du SERH du **Blanc** : **+ 51,4 %**.

En revanche, la situation est différente pour les SERH **Bordeaux** (- 79%) et **Rennes** (-19%).

Le même type de calcul a été fait pour les **militaires** traitant de la solde :

- SERH LE BLANC : - 46,4 %

- SERH BORDEAUX : - 24 %

- SERH RENNES : - 45,2 %

Par ailleurs, à titre comparatif, a été recensé le nombre d'arrêts maladie du personnel civil au sein d'un autre centre ne traitant pas de la solde (le CAFN), pour ces mêmes périodes : **+ 79 %**.

Pour les personnels militaires : - 57 %

Au vu de l'ensemble de ces chiffres, il ne semble pas que l'on ne puisse être catégorique sur le fait d'imputer l'augmentation du nombre d'arrêts maladie au SERH Le Blanc à la seule fatigue occasionnée par le projet Agorh@solde.

- dossiers de récompense annoncés par le directeur général lors de la réunion du 23/01 dernier pour le travail remarquable effectué.

Des félicitations (collectives ou individuelles) vont être adressées aux décompteurs civils et militaires des SERH.

Les propositions rédactionnelles sont en cours.

**RILISTE DES FORMATIONS ET ORGANISMES DE LA GENDARMERIE NATIONALE
/ REGLEMENTS INTERIEURS RELATIFS A L'ORGANISATION DU TEMPS DE
TRAVAIL**

CHSCT	PERIMETRE DES CHSCT : FORMATIONS ET ORGANISMES RATTACHES AU PERIMETRE DE CHACUN DES COMITES	PRESIDENCE DU CHSCT	Références du règlement intérieur « temps de travail »*
Périmètre 1	Région de gendarmerie Grand Est.	Commandant de la région Lorraine ou son représentant.	RITT de la RG Lorraine en date du 1 ^{er} septembre 2016
		Commandant de la région Alsace ou son représentant.	<i>RITT de la RG Alsace en cours de modification (3ème modificatif)</i>
		Commandant de la région Champagne-Ardenne, ou son représentant.	RITT de la RG C.A en date du 1 ^{er} septembre 2017
Périmètre 2	Région de gendarmerie Bourgogne – Franche-Comté.	Commandant de la région Bourgogne, ou son représentant.	RITT de la RG Bourgogne en date du 31 octobre 2016
		Commandant de la région Franche-Comté ou son représentant.	RITT de la RG Franche-Comté en date du 24 juillet 2013
Périmètre 3	Région de gendarmerie Hauts-de-France.	Commandant de la région Hauts de France, ou son représentant.	RITT de la RG Hauts de France en date du 13 septembre 2017
		Commandant de la région Picardie, ou son représentant.	RITT de la RG Picardie en date du 02 février 2016
Périmètre 4	Région de gendarmerie Normandie.	Commandant de la région Normandie, ou son représentant.	RITT de la RG Normandie en date du 27 juillet 2017
Périmètre 5	Région de gendarmerie Bretagne.	Commandant de la région Bretagne, ou son représentant.	RITT de RG Bretagne en date du 17 octobre 2018
Périmètre 6	Région de gendarmerie Pays-de-la-Loire.	Commandant de la région Pays de la Loire, ou son représentant.	RITT de la RG Pays de la Loire en date du 25 septembre 2017
Périmètre 7	Région de gendarmerie Centre-Val de Loire.	Commandant de la région Centre Val de Loire, ou son représentant.	RITT de la RG Centre Val de Loire en date du 25 septembre 2017
Périmètre 8	Région de gendarmerie Nouvelle Aquitaine.	Commandant de la région Poitou-Charente, ou son représentant.	RITT de la RG Poitou-Charente en date du 08 juillet 2016
		Commandant de la	RITT de la RG Aquitaine-

		région Aquitaine, ou son représentant.	Limousin-Poitou-Charentes en date du 1er avril 2016
		Commandant de la région Limousin, ou son représentant.	RITT de la RG Limousin en date du 11 octobre 2018
Périmètre 9	Région de gendarmerie Occitanie.	Commandant de la région Midi-Pyrénées, ou son représentant.	RITT de la RG M.P en date du 30 décembre 2016
		Commandant de la région Languedoc-Roussillon, ou son représentant	RIIT de la RG L-R en date du 1 ^{er} septembre 2016
Périmètre 10	Région de gendarmerie Corse.	Commandant de la région Corse, ou son représentant.	RITT de la RG Corse en date du 10 avril 2018
Périmètre 11	Région de gendarmerie Provence-Alpes-Côte d'Azur.	Commandant de la région PACA, on son représentant.	RITT de la RG PACA en date du 17 novembre 2017
Périmètre 12	Région de gendarmerie Auvergne-Rhône-Alpes.	Commandant de la région R-A, ou son représentant.	RITT de la RG R-A en date du 15 février 2018
		Commandant de la région Auvergne, ou son représentant.	RITT de la RG Auvergne en date du 21 mai 2014
Périmètre 13	Région de gendarmerie Ile-de-France.	Commandant de la région IdF, ou son représentant.	RITT de RG IdF en date du 28 juin 2017
Périmètre 14	Garde républicaine.	Commandant de la garde républicaine, ou son représentant.	<i>RITT de la GR en cours de modification (CT-GN du 26.03.2019)</i>
	Gendarmerie maritime.		
	Gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires.		
Périmètre 15	Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale implanté en région Centre-Val-de-Loire (Le Blanc).	Commandant du commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie, ou son représentant.	RITT du COMSOPGN en date du 22 octobre 2018
Périmètre 16	Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale implanté en région Ile-de-France.	Commandant du commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie, ou son représentant.	RITT du COMSOPGN 93 en date du 02 juin 2016
	Service central des réseaux et technologies avancées implanté en région Pays-de-la-Loire (Le Mans).		RITT du COMSOPGN en date du 22 octobre 2018
	Groupement de sécurité et d'appui		

	d'Issy-les-Moulineaux.		
Périmètre 17	Direction générale de la gendarmerie nationale.	Directeur général de la gendarmerie nationale, ou son représentant.	RITT de la DGGN, IGGN, et CGOM du 21 novembre 2016
	Inspection générale de la gendarmerie nationale		En cours de refonte
	Gendarmerie des transports aériens. Commandement des formations aériennes de la gendarmerie nationale		RITT CFAGN en date du 12 septembre 2016
	Commandement de la gendarmerie d'outre-mer.		RITT de la DGGN, IGGN, et CGOM du 21 novembre 2016
Périmètre 18	Commandement de la gendarmerie de Guadeloupe.	Commandant de la gendarmerie de Guadeloupe, ou son représentant.	RITT du COMGEND Guadeloupe en date du 22 octobre 2018
Périmètre 19	Commandement de la gendarmerie de Martinique.	Commandant de la gendarmerie de Martinique, ou son représentant.	RITT du COMGEND Martinique en date du 02 septembre 2016
Périmètre 20	Commandement de la gendarmerie de Guyane.	Commandant de la gendarmerie de Guyane, ou son représentant.	RITT du COMGEND Guyane en date du 09 novembre 2017
Périmètre 21	Commandement de la gendarmerie de Mayotte.	Commandant de la gendarmerie de la Réunion, ou son représentant.	RITT du COMGEND Mayotte en date du 20 février 2018
	Commandement de la gendarmerie de la Réunion.		RITT du COMGEND Réunion en date du 28 novembre 2016
Périmètre 22	Commandement de la gendarmerie pour la Nouvelle-Calédonie.	Commandant de la gendarmerie pour la Nouvelle Calédonie, ou son représentant.	RITT du COMGEND Nouvelle Calédonie en date du 21 février 2013 (avenant du 7 mars 2014)
	Commandement de la gendarmerie pour la Polynésie.		RITT du COMGEND Polynésie française en date du 16 février 2018
Périmètre 23	Commandement des écoles de la gendarmerie nationale.	Commandant des écoles de la gendarmerie nationale, ou son représentant.	RI TT du CEGN en date du 04 décembre 2017
	École de gendarmerie de Rochefort.		RI TT EG Rochefort
	Centre national de formation du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.		RI TT EG Rochefort
	Centre national de formation aux langues et à l'international de la gendarmerie.		RI TT EG Rochefort
	Centre national de formation au commandement.		RI TT EG Rochefort
	Centre de production multimédia de la gendarmerie nationale.		RITT du CPMGN en date du juin 2016
Centre national d'instruction cynophile de la gendarmerie.	RITT du CNICG Gramat en date du 26 septembre 2016		

	Centre national de formation aux systèmes d'information et de communication de la gendarmerie.		RITT du CNFSICG en date du 1 ^{er} janvier 2014
	Centre national de formation au renseignement opérationnel.		RITT du CNFRO en date du 1 ^{er} janvier 2014
	Centre national d'instruction nautique de la gendarmerie.		RITT du CNING en date du 1 ^{er} janvier 2014
	Centre national d'instruction de ski et d'alpinisme de la gendarmerie.		RITT du CNISAG du 19 février 2016
	Centre national de formation à la sécurité routière.		EG Fontainebleau
	Centre national de formation à la police judiciaire.		CEGN
	Centre national d'assistance aux utilisateurs.		RITT du COMSOPGN en date du 22 octobre 2018
Périmètre 24	Ecole des officiers de la gendarmerie de Melun.	Commandant de l'école des officiers de la gendarmerie, ou son représentant.	RITT de l'EOGN en date du 20 septembre 2013 Avenant du 15 octobre 2015 (musée GN) Avenant du 06 décembre 2016 (passage au mois)
	Ecole de gendarmerie de Fontainebleau.		RITT de l'EG de Fontainebleau en date du 1 ^{er} janvier 2014
Périmètre 25	Ecole de gendarmerie de Chaumont.	Commandant de l'école de Chaumont, ou son représentant.	RITT E.G de Chaumont en date du 30 août 2016
Périmètre 26	Ecole de gendarmerie de Dijon.	Commandant de l'école de Dijon, ou son représentant.	RITT E.G de Dijon en date du 12 octobre 2017
Périmètre 27	Ecole de gendarmerie de Tulle.	Commandant de l'école de Tulle, ou son représentant.	RITT E.G de Tulle en date du 15 mars 2017
Périmètre 28	Ecole de gendarmerie de Montluçon.	Commandant de l'école, ou son représentant.	RITT de l'EG de Montluçon en date du 1 ^{er} janvier 2014
Périmètre 29	Ecole de gendarmerie de Châteaulin.	Commandant de l'école de Châteaulin, ou son représentant.	RITT E.G de Châteaulin en date du 27 août 2015
Périmètre 30	Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie.	Commandant du CNEFG, ou son représentant.	RITT du CNEFG en date du 16 février 2018
Périmètre 31	Pôle judiciaire de la gendarmerie nationale.	Commandant du PJGN, ou son représentant.	RITT du PJGN en date du 12 septembre 2016

**intitulé et date*



Comité Technique de la Gendarmerie Nationale du 26 mars 2019 Déclaration liminaire

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Nous profitons de ce comité technique pour revenir sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Comme vous le savez, monsieur le président, à cette occasion, les résultats électoraux ont permis à la **FSMI-FO** d'être la première organisation syndicale du ministère de l'Intérieur. Grâce au score réalisé, aujourd'hui, les personnels civils de la gendarmerie sont représentés par le **SNPC/FO** au Comité Technique Ministériel.

Sur le périmètre gendarmerie, le **SNPC/FO** renforce sa place de N°1. En effet, avec un taux de participation de 67,80% le **SNPC/FO** réalise un score de 59,80% et obtient 6 sièges sur 9 au sein du Comité Technique de la Gendarmerie Nationale (CTGN). Le **SNPC/FO** réalise le meilleur score du ministère et enregistre une progression de 12 points par rapport aux élections professionnelles de 2014.

Cette reconnaissance de nos pairs vient récompenser la qualité du travail réalisée par l'ensemble des représentants du **SNPC/FO** au sein des différentes instances de dialogue social. C'est également le fruit d'un travail sérieux, honnête dans l'accompagnement de nos collègues au sein même des établissements.

Nous mesurons la portée de ce vote et le niveau de responsabilités qui en découle. Demain, face aux défis, nos collègues auront besoin d'un syndicalisme fort.

Le **SNPC/FO** sera, comme il l'a toujours été, force de propositions. Il sera également réactif contre la politique libérale menée par le gouvernement qui plonge de jours en jours nos collègues dans le désarroi !

En effet, il faut faire toujours plus avec toujours moins de moyens.

La conséquence est que certains maillons de la chaîne de soutien de la gendarmerie commencent à lâcher. Ce sont souvent des services sous-dimensionnés que des personnels civils et militaires tiennent à bout de bras. Nous rappelons, ici, **qu'il ne peut pas y avoir d'opérationnel sans soutien** et qu'il est urgent d'agir.

Nos gestionnaires n'en peuvent également plus, faisant face à des calendriers toujours de plus en plus contrains par la DHR ou les SGAMI et de facto, ont de de plus en plus de mal à répondre aux sollicitations des agents !

Face à ce constat et dans un ministère où seuls les préfets et les personnels de préfectures comptent, les personnels civils attendent un minimum de reconnaissance. Certainement plus sollicités qu'ailleurs, ils la méritent.

Rappelons que dans ce contexte difficile, nos collègues ont répondu présent pour mener à bien l'ambitieux projet Aghor@ solde.

Malheureusement toujours aucune reconnaissance et nos collègues en ont assez. Il en ont assez de constater qu'ailleurs des agents bénéficient, facilement, de changements de corps. Il en ont assez de voir d'autres personnels bénéficier d'une prime « gilets jaunes » de 200 € alors, qu'eux aussi, ont été fortement sollicités. Il en ont assez de voir qu'il ne peuvent bénéficier que de 13 postes d'APST alors qu'ailleurs c'est l'abondance. Ils en ont assez d'être le parent pauvre de ce ministère. Ils souhaitent tout simplement une égalité de traitement sur l'ensemble des périmètres. Force est de constater que nous en sommes très loin !

Cette reconnaissance attendue doit être financière et aussi axée sur de meilleurs déroulés de carrière.

Le SNPC/FO demande:

- la mise en place de la PRE collective au profit des personnels civils ;
- de véritables postes à responsabilités pour les personnels de CAT A et B ;
- la création d'un examen professionnel de C en B et de B en A avec reclassement sur place ;
- dans le cadre de la réforme de la filière technique, pour nos collègues de CAT C, l'accession à des postes à responsabilités au grade de CAT B. Nous demandons des postes de gérant de cercle mixte, de chef de casernement, de chef de garage et ce, d'ici la fin de l'année 2019 ;

- la mise en place d'une aide à la restauration significative pour les personnels n'ayant pas accès à un restaurant administratif ;
- une meilleure gestion des agents « stock et flux » avec une prise en compte plus rapide des avancements de grade et d'échelon.

A ce jour, de nombreux agents attendent depuis plus d'un an la prise en compte de leur avancement. Ce n'est plus acceptable !

Ce n'est plus acceptable de gérer des agents avec aussi peu de considération. Quand on pense que nous sommes à la fin de la période d'entretiens professionnels et que nous constatons encore que de nombreux N+1 notent des agents alors qu'ils n'ont pas suivi de formation. Quand on sait l'importance de l'entretien professionnel pour la carrière des agents, nous ne pouvons qu'être indignés.

Le **SNPC/FO** exige que les N+1 soient obligatoirement formés à cet exercice. Nous ne pouvons plus accepter que des supérieurs hiérarchiques directs se délestent aussi facilement de leurs responsabilités.

Enfin, le **SNPC/FO** continuera, au cours de ces quatre prochaines années, à œuvrer au profit des personnels civils et s'inscrit dans un dialogue social constructif et déterminé.

Merci pour votre écoute.



GENDARMERIE

DL Comité Technique Gendarmerie 26 mars 2019

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

La CFDT Gendarmerie commencera sa Déclaration Liminaire pour ce premier vrai Comité Technique par un message d'espoir. L'espoir de voir des personnels civils de la Gendarmerie épanouis, reconnus, valorisés et heureux de participer à la grande aventure Gendarmerie de ces prochaines années.

La route est longue, la maison se construit difficilement, mais on avance petit à petit.

La CFDT Gendarmerie regrette que la prime dite « Gilet Jaune » ne profite qu'à certains personnels civils, alors que tous œuvrent au quotidien au bon fonctionnement de la maison, en permettant par exemple, la mise en place des payes, la réparation des matériels, le paiement des loyers, la restauration, le soutien RH...etc. Ce soutien sans faille permet que les forces soient totalement concentrées sur leurs missions des plus difficiles de maintien de l'ordre, en cette période troublée.

La CFDT Gendarmerie constate l'absence de mesures particulières pour l'avancement de ses fonctionnaires, à l'instar de ce qui se fait en préfecture avec l'examen professionnel PPNG ainsi qu'au ministère des armées avec la requalification de C en B. En effet si un personnel civil de la Gendarmerie veut pouvoir évoluer, il n'a pas de vrai parcours de carrière en interne contrairement aux militaires et doit forcément quitter le périmètre, entraînant une fuite des compétences, nuisible à notre institution.

La CFDT dénonce l'absence de considération des Ouvriers de l'État des CSAG, comme dans l'Est, qui, alors qu'ils occupent réellement les postes de chefs de la mécanique, voire adjoint au chef de service, se voient systématiquement coiffés par de jeunes CSTAGN dans le positionnement. Bel exemple de reconnaissance et belle illustration de la note de souplesse de gestion.

Enfin les réformes à venir, contractualisation de la fonction publique, réformes des instances et fin des compétences d'avancement et de mobilité pour les CAP, ne présagent pas d'un avenir serein pour la fonction publique et pour les agents. Toutes ces mesures ne vont-elles pas à l'encontre de la valorisation des personnels, des parcours de carrière, d'un dialogue social constructif et d'une vraie reconnaissance des agents ?

La CFDT Gendarmerie continuera à défendre les agents, en toute honnêteté, franchise et transparence, comme elle l'a d'ailleurs toujours fait.

Je vous remercie pour votre écoute.



Déclaration liminaire du CT GN du 26 mars 2019

Monsieur le président,

Nous profitons de ce début de mandature et de cette première réunion du comité technique en présentiel, pour souligner que la gendarmerie en août prochain fêtera une décennie au sein du ministère de l'intérieur.

Pourtant fort est de constater que le périmètre gendarmerie semble, par bien des égards, en marge de ce ministère, qui peine, encore, à lui trouver une place pleine et entière entre la Police nationale et les services dépendant du Secrétariat général.

La prise en compte de la NBI adaptée à l'évolution du périmètre est enfin finalisée, cependant d'autres dossiers sont toujours en cours.

Que de temps...

Par ailleurs, nous avons du faire valoir les droits de la représentation syndicale du personnel civil en juridiction administrative afin d'être intégré dans l'action sociale du ministère.

Nous continuerons à défendre le personnel civil de la gendarmerie nationale bien que, parfois, le ministère fasse preuve d'inertie. Ainsi, le Conseil d'État a mis en demeure le ministère de donner ces observations sous 15 jours concernant la requête sur le périmètre de la gendarmerie... le 2 novembre dernier. Sans succès.

Merci de votre attention.



DECLARATION LIMINAIRE **COMITÉ TECHNIQUE DU 26 MARS 2019**

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Le SNAPATSI souhaitait tout d'abord remercier les personnes présentes, preuve de l'intérêt que porte la gendarmerie au dialogue social. Forts de plus de 40 années cumulées passées dans cette Arme, mon camarade et moi-même sommes très attachés à ces échanges et essaieront, durant cette mandature, d'apporter toute notre expérience pour faire évoluer positivement la situation des agents.

Car être personnel civil en gendarmerie aujourd'hui, c'est certes avoir accès à de nombreux postes variés et intéressants, parfois uniques au sein de la Fonction Publique.

Car être personnel civil en gendarmerie aujourd'hui, c'est certes avoir la chance de travailler, la plupart du temps en bonne harmonie, avec des personnels de différents statuts, ce qui fait également sa richesse.

Mais être personnel civil en gendarmerie aujourd'hui, c'est malheureusement faire partie d'une administration minoritaire au sein du ministère intérieur, avec un poids négligeable face à la préfectorale, ou même à la police nationale.

Mais être personnel civil en gendarmerie aujourd'hui, c'est devoir attendre près de 10 ans la reconnaissance de responsabilités par l'attribution légitime de points de NBI, et dont certains agents (notamment du CEGN) en seront encore écartés.

Mais être personnel civil en gendarmerie aujourd'hui, c'est aussi parfois être isolé et sentir oublié dans un escadron de gendarmerie mobile ou un groupement éloigné de l'administration centrale, avec toutes les conséquences que cela peut engendrer au niveau de l'avancement par un entretien professionnel mal réalisé car non compris par des notateurs N+1 trop peu formés à la conduite de cette étape ô combien importante du parcours professionnel des agents.

Aussi, c'est pour toutes ces raisons que notre organisation syndicale sera vigilante à ce que les meilleures réponses soient apportées, sans tomber dans une guerre inutile entre syndicats, ni dans une opposition systématique avec les propositions de l'administration, mais avec toujours comme mot d'ordre principal : l'équité.

Je vous remercie de m'avoir écouté.