



## **Comité Technique de la Gendarmerie Nationale** **du 29 juin 2015**

### **Déclaration liminaire**

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

C'est avec grande inquiétude que le SNPC/FO aborde ce Comité Technique (CT). En effet, avec la mise en place de la réforme territoriale de l'État, nous craignons que les personnels civils, une fois de plus, soient les victimes d'une énième réforme qu'ils n'ont pas souhaitée. A cela se rajoutent les « bruits de couloirs » par le biais d'articles de presse relatant d'éventuelles délocalisations d'écoles de gendarmerie au profit de la BA 102 de Dijon. Ces réformes vont impacter certains de nos collègues. Au regard des expériences passées, le SNPC/FO demande de la transparence et surtout un accompagnement RH digne de ce nom. Les mots doivent être suivis des faits et le facteur humain doit être une priorité.

Rien n'est fait pour apaiser le climat social, bien au contraire. Nos collègues souffrent dans leur vie professionnelle de cette insécurité sociale et de la dégradation de leurs conditions de travail. Cela, bien souvent, rejaillit sur leur vie personnelle. Ils constatent également le manque de reconnaissance et de considération de la part de ceux qui nous dirigent.

Le moment venu, nous saurons rappeler aux agents que MAP rime avec RGPP. Le gouvernement a changé le nom sur l'emballage mais le contenu est identique. La casse du service public continue et notre République se fragilise toujours un peu plus !!

Rappelons que depuis 2010 le point d'indice des fonctionnaires et le bordereau de salaire des Ouvriers de l'État sont gelés. Les taux d'avancement ont également diminué. Avec l'augmentation du coût de la vie, les agents ont vu leur pouvoir d'achat baisser considérablement. Ce ne sont pas quelques petites « mesurette » électoralistes qui permettront de rattraper des années de disette. Les agents ne sont pas dupes !!

A l'occasion de ce CT, le SNPC/FO a demandé qu'un point sur le RIFSEEP soit fait. Il nous paraît important, à l'approche de la mise en place au 1er janvier 2016 de ce nouveau régime indemnitaire, que les personnels civils soient informés sur sa mise en œuvre au sein du périmètre gendarmerie. Le SNPC/FO déplore, après quatre réunions sur ce sujet entre la DRH-MININT et les composantes FORCE OUVRIÈRE du ministère, que rien de concret n'en soit ressorti. Nous déplorons également la réaction de Madame la directrice des ressources humaines qui, lors de la réunion du 23 juin 2015, est partie en claquant la porte.

Cela est arrivé à la suite de questions posées par le SNPC/FO sur la NBI en gendarmerie et sur l'absence de représentant de la direction de la gendarmerie à cette réunion. Nous considérons que la NBI sur notre périmètre reste un vrai sujet qui n'est, à ce jour, toujours pas réglé. Le 1er janvier 2016 c'est demain et c'est pour cette raison que le SNPC/FO a interpellé la DRH-MININT. Nous considérons qu'elle doit veiller à l'équité et à une certaine harmonisation entre les périmètres. Le SNPC/FO ne voit aucune plus-value dans le RIFSEEP bien au contraire ; mais il s'agit du salaire de nos collègues et nous considérons que ce sujet ne doit pas être pris à la légère.

Le SNPC/FO salue l'inscription à l'ordre du jour de « l'étude relative aux parcours de carrière en gendarmerie ». **Quelle avancée !!**

En effet, ce sujet est une des revendications que nous portons depuis très longtemps. Il est évident que l'attractivité de la gendarmerie et la fidélisation des personnels civils passe par le

développement de véritables parcours de carrière au profit de l'ensemble des personnels civils.

Cela marquera, enfin, une forme de reconnaissance à l'égard de notre composante. L'intégration de nos collègues se fera plus facilement et cela aura inévitablement un rayonnement positif sur la mission de la gendarmerie.

Enfin, nous allons aborder le développement de l'apprentissage. Le SNPC/FO pense que cette mesure ne peut être bonne et bénéfique pour les apprentis qu'à partir du moment où elle est cadrée et où elle leur donne surtout des perspectives d'avenir. Elle ne doit pas se substituer aux recrutements et ces apprentis ne doivent pas servir de « bouche trou » ou de « main d'œuvre à bon marché ». L'État devra également, à l'issue de cette formation qualifiante, jouer son rôle en proposant des postes à ces jeunes afin de leur permettre de bénéficier de l'ascenseur social. Autre point important, quelle sera la plus-value pour les OE ou les fonctionnaires qui seront maîtres d'apprentissage ? De quelles valorisations pourront-ils bénéficier ? (accès à la PRE, prise en compte de cette responsabilité pour l'avancement...) ? Le SNPC/FO considère que cette responsabilité doit être valorisée.

Merci pour votre écoute.