

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

Date de la réunion : Mardi 7 novembre 2017

Participants :

1 - Membres représentant l'administration :

- Général de corps d'armée Christian RODRIGUEZ, major général ;
- Général de division Eric-Pierre MOLOWA, adjoint au directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale ;
- Monsieur Stanislas BOURRON, directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ;
- Général Olivier COURTET, sous-directeur de la gestion du personnel à la DGGN ;
- Colonel Laurent BITOUZET, 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.

En tant que représentant CFDT - FEAE

- Monsieur Christophe BADOLLE.

En tant que représentante UNSA - Gendarmerie

- Madame Yolande METZGER.

En tant que représentant SNAPATSI

- Monsieur Christophe ANDRODIAS.

En tant que représentant CGT - FNTE

- Non représentée

3 - Étaient présents en tant que membres suppléants invités :

En tant que suppléants SNPC - FO Gendarmerie

- Monsieur Sylvain CAPRON ;
- Monsieur Yannick DUBOURDEAU ;
- Madame Dorothee RAPALLO.

En tant que suppléante CFDT - FEAE

- Madame Karine WOLCK.

4 - Étaient présents en qualité d'experts :

SNPC-FO-Gendarmerie

- Madame Catherine GRUCHET ;
- Monsieur Laurent RICHARDOT.

UNSA-Gendarmerie

- Monsieur Dawi MARIO-LIBOUBAN.

5 - Participaient à cette réunion en tant que rapporteurs :

- Général de division Olivier GUERIF, commandant le commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale (COMSOPGN) ;
- Général de brigade Jean-Luc PAYRARD, chef de la sous-direction administrative et financière à la DGGN ;
- Général de brigade Edouard HUBSCHER, chargé de mission auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale à la DGGN ;
- Général de brigade Gilles DAUTOIS, chargé de mission auprès du major général à la DGGN ;
- Colonel Hervé THIERCELET, commandant le Centre de Production Multimédia de la gendarmerie nationale (CPMGN) ;
- Colonel Bruno CURE, chef du bureau de la préparation et du pilotage du fonctionnement et de l'investissement à la DGGN ;
- Colonel Olivier LE BIANIC, chargé de mission auprès du directeur des soutiens et des finances à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Eric SPILLMANN, commandant le Centre National de Formation à la Sécurité Publique de l'école de gendarmerie de Dijon ;
- Colonel Laurent LECOMTE, chef du bureau de l'action sociale à la DGGN ;
- Colonel Jean-Marc DETRE, commandant en second du commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale ;
- Lieutenant-colonel Maxime VIORNERY, chargé de projet auprès de la sous-direction administrative et financière à la DGGN ;
- Lieutenant-colonel Christelle CUADRAO, commandant en second du centre expert des ressources humaines ;
- 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 brigade Philippe DEBARGE, commandant en second la gendarmerie d'outre-mer ;
- Général de brigade Arnaud BROWAEYS, sous-directeur de l'organisation et des effectifs à la DGGN ;
- Colonel Bruno MAKARY, chargé de mission auprès de la MGMRH du ministère de l'Intérieur ;
- 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 Lorraine ;
- Colonel Serge JAVON, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Christian DUPOUY, commandant la région de gendarmerie d'Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Colonel Patrick MABRIER, chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de division Marc LEVEQUE, commandant la région de gendarmerie de Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- Lieutenant-colonel Dominique DEL MEDICO, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jean-Marc LOUBES, commandant la région de gendarmerie d'Ile de France ;
- Lieutenant-colonel Philippe CALAND, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de division Jean-Pierre MICHEL, commandant la région de gendarmerie d'Aquitaine ;
- Lieutenant-colonel François VERGEZ, adjoint au chef de la division de l'appui opérationnel, représentant le général de corps d'armée Jacques HEBRARD, commandant la région de gendarmerie du Nord-Pas-de-Calais ;
- 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 Sébastien COIRIER, chef de 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 ;
- Madame Magali ORUEZABAL, adjointe à la chef de la section études générales et dialogue social du bureau du personnel civil à 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 de la gendarmerie nationale, salue les participants et ouvre la séance à 9 heures 05.

Il excuse l'absence du général Lizurey, directeur général, retenu par une réunion d'état-major chez le ministre de l'intérieur.

Il précise également de ne pas être dans la possibilité de suivre l'intégralité des débats, étant retenu par d'autres obligations, en remplacement du directeur général.

Il confie la présidence de ce CT-GN au général Eric-Pierre Molowa.

S'agissant de l'externalisation des cercles mixtes, le major général indique la prise en compte du courrier intersyndical et relaye la proposition du directeur général d'organiser une table ronde, programmée mi-décembre, destinée à aborder les réflexions et les perspectives des dossiers du moment, et en particulier l'externalisation des mess, qui permettra d'échanger sur ces sujets.

Le général Molowa invite le secrétaire de séance, le colonel Bitouzet, à communiquer la liste des membres présents ainsi que le nom des experts désignés par les organisations syndicales.

Le quorum est atteint.

Monsieur Eddy Camuzeaux, du SNPC-FO-Gendarmerie, est désigné secrétaire adjoint de séance.

Le Colonel Bitouzet énumère les points inscrits à l'ordre du jour.

I - Points soumis à avis :

- 1.1 - Approbation du procès-verbal du CT- GN du 28 juin 2017 ;
- 1.2 - Création de la Mission des Hauts Potentiels (DPMGN) ;
- 1.3 - Création de la Mission des Systèmes d'Information Financiers (DSF) ;
- 1.4 - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN ;
- 1.5 - Création du centre national de formation à la sécurité publique (CNFSP) ;
- 1.6 - Réorganisation de la section commandement du centre de production multimédia de la gendarmerie nationale (CPMGN) ;
- 1.7 - Réorganisation du COMSOPGN : le projet solde gendarmerie :
 - * Création du centre national d'administration de la solde gendarmerie (CNASG), du système d'information aux administrés de la solde gendarmerie (SIASG), du détachement solde CNASG
 - * Création de la trésorerie militaire de la solde gendarmerie (TMSG);
- 1.8 - Création d'un groupement de sécurité et d'appui à la compagnie de camp de Beynes ;
- 1.9 - Modification des règlements intérieurs « temps de travail » de :
 - * École de gendarmerie de Dijon ;
 - * Région de gendarmerie Normandie, groupement de gendarmerie départementale

- du Calvados à Caen ;
- * Région de gendarmerie Normandie, groupement de gendarmerie départementale de Seine-Maritime à Rouen ;
- * Région de gendarmerie de Bretagne ;
- * Comgend Guyane ;
- * Comgend Polynésie française ;
- * Région de gendarmerie Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- * Région de gendarmerie de Corse ;
- * Commandement des écoles de la gendarmerie nationale.

II -Communication :

Points inscrits par l'administration

- 2.1 - Externalisation du cercle mixte de Rosny ;
- 2.2 - Création du secrétariat « particulier » du Major Général ;
- 2.3 - Note relative à la mise en place d'aménagements temporaires des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la GN en période de circonstances exceptionnelles ;
- 2.4 - Déménagement de l'IGGN à Malaloff ;
- 2.5 - Situation du cercle mixte de Beynes.

Points inscrits par les organisations syndicales :

		Demandé par
3.1	- Point de situation sur les personnels contractuels (renouvellement de contrat, cédés et intités de poste). - Problèmes des contractuels, contrats courts et contrats hauts niveaux	SNPC/FO Gendarmerie CFDT-FEAE
3.2	Point de situation sur la mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels techniques (classement dans les groupes de fonction...).	SNPC/FO Gendarmerie
3.3	Point de situation sur le télétravail et sur les demandes de "télétravail" en gendarmerie.	SNPC/FO Gendarmerie CFDT-FEAE
3.4	Point de situation sur l'aide à l'hébergement pour les personnels affectés en Île de France et au sein des COMGEND.	SNPC/FO Gendarmerie
3.5	Point de situation sur l'aide à la restauration pour les personnels affectés au sein des COMGEND (absence de cercle mixte).	SNPC/FO Gendarmerie
3.6	Point de situation sur l'aide à la restauration pour les personnels affectés au sein des COMGEND dans le cadre du remboursement des frais de mission.	SNPC/FO Gendarmerie
3.7	Point de situation sur les retards dans la gestion des dossiers du SGAMI Île de France.	SNPC/FO

		Gendarmerie
3.8	Recensement des Berkans du périmètre gendarmerie oubliés pour le concours d'adjoint technique (dispositif Sauvadet).	SNPC/FO Gendarmerie
3.9	Les COMGEND ont-ils la possibilité d'effectuer des recrutements (d'adjoints techniques) sur dossier ?	SNPC/FO Gendarmerie
3.10	Point de situation sur le CIEC de Chateaulin (comment remédier au déficit de recrutement des instructeurs auto-école ?)	SNPC/FO Gendarmerie
3.11	Point sur le sondage des départs de la CAP de printemps	CFDT-FEAE
3.12	- Point sur la rémunération des maîtres d'apprentissage - Positionnement sur la part accordée au CIA pour les maîtres d'apprentissage	CFDT-FEAE UNSA Gendarmerie
3.13	Point sur les annonces du ministre de l'intérieur (substitutions de postes, mutualisations, mesures sociales...)	CFDT-FEAE
3.14	La refonte de l'action sociale au sein du ministère de la défense a des conséquences sur le soutien apporté à la gendarmerie. Que devient la délégation de gestion cadre pour la gendarmerie ? Quelles dispositions ont été prises pour les personnels dont la DLAS (direction locale d'action sociale) mutualisée avec le CTAS (centre territorial d'action sociale) est délocalisée en 2018 dans les CMG (centres ministériels de gestion), notamment pour les personnels qui ne souhaitent pas de mobilité géographique ? Quel sera le fonctionnement des commissions restreintes au sein des régions de gendarmerie zonale ?	UNSA Gendarmerie
3.15	Bilan de la consommation 2017 des IHTS	UNSA Gendarmerie
3.16	La convention relative à la mise en œuvre du transfert des personnels administratifs, techniques et contractuels affectés au ST(SI) ² et au SAELSI du P176 vers le P152 prend fin au 1er janvier 2018. La liste des agents concernés a-t-elle été mise à jour ? Le groupe de travail sollicité par l'UNSA Gendarmerie afin d'étudier le positionnement de tous les personnels avant fin 2017 va-t-il être mis en place ?	UNSA Gendarmerie
3.17	Clepsydre : mode opératoire concernant les régimes d'astreinte, de permanence et d'attribution des heures supplémentaires (point 3.14 du CT-GN du 28 juin 2017 -cf. PV)	UNSA Gendarmerie
3.18	Point sur l'avancée de la réforme des CAO	UNSA

Le président de séance donne la parole aux organisations syndicales pour leurs déclarations liminaires.

Le SNPC-FO-Gendarmerie et la CFDT-FEAE exposent leurs déclarations liminaires, jointes au présent procès-verbal.

La CFDT-FEAE dit prendre note que SNPC-FO « est content du gel du PPCR », soulignant que son syndicat n'a pas validé cette mesure.

Le SNPC-FO Gendarmerie dit réfuter cette remarque reportant à ses tracts sur le sujet.

L'UNSA-Gendarmerie & le SNAPATSI n'ont pas de déclaration liminaire à présenter.

Le SNAPATSI tient à souligner être solidaire des autres organisations syndicales et n'admet pas l'absence de dialogue social concernant la problématique soulevée par l'externalisation des cercles mixtes.

Le général Molowa propose d'aborder l'ordre du jour.

En réponse aux déclarations liminaires, Monsieur Bourron tient à apporter des précisions sur les compléments indemnitaires exceptionnels de fin d'année. Une gestion rigoureuse et complexe a permis au ministère de dégager une enveloppe permettant l'attribution d'un complément exceptionnel, en plus du CIA. Le montant est identique pour l'ensemble des périmètres du ministère, la seule différence, de 10€, étant entre les services centraux et les services déconcentrés, liée aux moyens budgétaires identifiés. Il souligne l'effort consenti, en ce contexte budgétaire contraint, par la gendarmerie (comme l'ensemble des périmètres) pour le paiement de cette prime, en reconnaissance de l'action et de l'engagement de tous les agents au quotidien.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait remarquer que précédemment des difficultés ont été rencontrées pour régulariser la situation des ouvriers de l'état du ministère des armées pour le paiement de cette prime. (propos inaudibles-tenus hors micro)

La CFDT-FEAE remercie, au nom des agents, l'administration pour cette « reconnaissance » par le paiement de cette prime exceptionnelle.

Le major général confirme que le directeur général a reporté le projet d'externalisation du cercle mixte de Rosny-sous-Bois. Ce sujet sera discuté dans le cadre de la table ronde qui va être organisée en décembre, réservée au débat sur l'externalisation des mess de la gendarmerie, plus précisément ceux de Rosny et de Beynes. Il indique que ces projets ne résultent pas d'un manque d'organisation du COMSOPGN mais de difficultés récurrentes liées aux effectifs. Le major général reste ouvert à toutes les propositions pour une gestion pérenne et pragmatique de ces deux structures. Le but est de trouver la solution la plus opérante, pour les personnels et pour le budget.

Le SNPC-FO-Gendarmerie est persuadé qu'il existe des alternatives à ces projets d'externalisation. Le syndicat estime que le recrutement doit être local et, donne pour exemple les 24 candidatures enregistrées cette année répondant aux 3 postes de « restauration » à pourvoir en Île de France. La ressource existe dans cette profession.

Le major général admet la pertinence de cette réflexion mais émet une réserve quant à l'attractivité géographique de ces deux structures, dont le recrutement est moins facile que pour le cercle de Dijon. Il

invite les organisations syndicales à présenter ces arguments lors de la table ronde, au cours de laquelle tous les sujets seront abordés : recrutement, organisation et coûts.

La CFDT-FEAE trouve étonnant et dommage qu'un organisme extérieur puisse réussir la mission, et pas la gendarmerie. Il insiste sur la nécessité de mettre en avant les perspectives de carrière offertes à ces personnels pouvant ainsi faciliter le recrutement.

L'UNSA-Gendarmerie insiste sur la spécificité des cercles mixtes (métiers...) et souligne l'intérêt de s'orienter vers un recrutement de proximité, avec l'aide du ministère de l'intérieur.

Le major général indique qu'aucune décision n'a été prise pour l'instant et propose que les problématiques relatives aux mess soient débattues au cours de la table ronde, la décision finale ne devant intervenir qu'à l'issue de la procédure imposée par le dialogue social.

Le général Molowa donne la parole au colonel Bitouzet pour la poursuite de l'ordre du jour.

I. POINTS SOUMIS A AVIS

1.1) - Approbation du procès-verbal du CT-GN du 28 juin 2017

La CFDT-FEAE demande qu'une précision soit apportée sur l'étude menée concernant l'entretien et la location des véhicules en CSAG. Ce point ayant été, rapidement, abordé au cours du CT-GN du 28 juin 2017.

Le major général indique que cette étude est menée à la demande de la Préfecture de Police de Paris, la gendarmerie étant indirectement concernée. A ce stade, il ne dispose d'aucune information ou orientation à ce sujet. Il indique toutefois que des personnels de la P.P se sont rendus à Londres pour se rendre compte des moyens utilisés dans l'entretien et la gestion du parc automobiles Outre-Manche.

La CFDT-FEAE se tourne vers le DRH du MI en posant la même question.

Monsieur Bourron ne dispose d'aucune information à ce sujet.

Les organisations syndicales n'ayant pas d'observation, le colonel Bitouzet soumet au vote des membres du CT-GN le procès-verbal de la réunion du 28 juin 2017.

Approbation du PV du 28 juin 2017	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5	-	-
CFDT-FEAE	1	1	-	-
UNSA-Gendarmerie	1	1	-	-
SNAPATSI	1	1	-	-
CGT -FNTE	0	0	-	-
Total	8	8	-	-

Le procès-verbal du CT-GN du 28 juin 2017 recueille un avis favorable unanime.

1.2) - Création de la Mission des Hauts Potentiels (MHP)

Le général Hubscher présente la Mission des Hauts Potentiels de la gendarmerie qui s'inscrit dans un cadre inter-ministériel prévu par une circulaire du Premier Ministre de 2015. Cette circulaire prévoit la mise en place de parcours sélectifs pour les futurs dirigeants et reprend le plan « managérial » du ministère de l'intérieur. La gendarmerie met en place la MHP qui vise à détecter, suivre et accompagner une population particulière d'officiers de gendarmerie ou OCTA. L'objectif de la MHP est de leur assurer un parcours qualifiant. Pour arriver à mettre en place ce process, une équipe de 4 personnes va être mise en place avec à sa tête un officier général, un colonel en provenance d'un groupement, un personnel civil de catégorie « A », expert dans les outils d'évaluation « RH », et un secrétariat (pour l'instant mutualisé avec celui de la DPM).

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si des candidats se sont présentés après la publication de la fiche de poste à la BIEP.

Le général Hubscher confirme que des candidats se sont présentés. La sélection est en cours. Le général reconnaît la difficulté de recruter des experts sur les outils utilisés. Ces derniers travaillent principalement dans le secteur privé et sont difficiles à débaucher. Les candidats issus de la fonction publique ne possèdent pas forcément toutes les compétences requises.

Le SNPC-FO-Gendarmerie espère que la sélection pratiquée n'est pas trop sévère et que la fiche de poste est en adéquation avec les compétences demandées.

Le général Hubscher espère trouver un candidat remplissant toutes les compétences demandées.

La CFDT-FEAE remarque la présence, au sein de l'effectif, d'un colonel qui ne figurait pas sur la fiche de présentation initiale.

Le général Hubscher confirme l'affectation d'un colonel sortant d'un groupement, à l'été.

La CFDT-FEAE demande si la MHP va également, à terme, étudier les potentiels des personnels civils servant déjà en gendarmerie.

Le général Hubscher répond par la négative en indiquant que la MHP n'étudie que les potentiels militaires (OG & OCTA), elle n'est pas compétente pour les personnels civils, pris en compte dans le cadre ministériel.

L'UNSA-Gendarmerie s'interroge sur la composition de la MHP.

Le général Hubscher confirme que la MHP est actuellement composée de 3 personnels, 2 militaires et 1 civil.

Le SNAPATSI s'interroge sur les problèmes liés au recrutement en rapport avec les capacités demandées. Il propose la création d'une formation afin de fidéliser les personnels et les conserver au sein du périmètre.

Le général Hubscher répond, qu'en raison des attentes urgentes (démarrage dès 2018), il n'est pas en mesure de recruter un personnel « à former ».

L'UNSA-Gendarmerie demande si les candidatures seront prises au niveau de la DRH-MI, étant donné qu'aucune candidature n'a été retenue au niveau gendarmerie, la CAP se tenant le 24 novembre.

Monsieur Bourron tient à préciser que la procédure de recrutement de personnel de catégorie « A » n'est pas figée après la date de la CAP : si dans le cadre du recrutement spécifique, un profil intéressant est identifié dans les prochains jours, il sera encore possible de le recruter.

Le major général admet la pertinence de la réflexion du SNAPATSI concernant l'option « formation », envisageable pour anticiper un recrutement lors du renouvellement, si le titulaire du poste envisage de partir.

Le colonel Bitouzet soumet au vote la création de la MHP.

Création de la Mission des Hauts Potentiels	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

1.3) - Création de la Mission des Systèmes d'Informations Financiers (MSIF)

Le général Jean-Luc Payrard présente la Mission des Systèmes d'Informations Financiers. La MSIF doit permettre d'adapter les logiciels et les applications-métiers en service dans la gendarmerie, bâtis sur des environnements technologiques dépassés. Une vingtaine d'applications-métier et logiciels doivent être harmonisés avec les autres logiciels existant en inter-ministériel. L'objectif de la mission est de proposer, dans les deux ans, au directeur général les évolutions à prendre dans ces domaines d'application (gestion des matériels, des fluides..) afin d'anticiper l'intégration des différentes évolutions. Cette structure devra prendre en compte chacune des applications-métiers en définissant les possibilités d'évolution, en ciblant les offres actuelles sur le marché civil et les options proposées en inter-ministériel. La meilleure solution sera proposée afin que dans un avenir proche, les applications-métiers puissent continuer à piloter les investissements, la gestion des matériels et les différents besoins. La MSIF est composée de 3 personnels, 1 colonel ou lieutenant-colonel, 1 chef d'escadron et 1 personnel civil de catégorie « B » possédant des compétences en matière informatique et dans les applications-métiers. Ces personnels sont censés connaître les besoins du terrain, le fonctionnement des nouveaux outils afin d'intégrer ces problématiques technologiques dans un environnement inter-ministériel.

Le SNPC-FO-Gendarmerie estime plus opportun de recruter un technicien SIC plutôt qu'un agent administratif de catégorie B pour intégrer la structure.

Le général Payrard admet la pertinence de cette remarque. Des volontaires, possédant les compétences requises, se sont présentés à ce recrutement. Le général doit agir dans l'urgence mais n'exclut pas une évolution sur le poste.

Le général Courtet indique qu'une formation est envisageable pour le personnel qui sera recruté, si celui-ci ne dispose pas de toutes les compétences requises.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande si cette fiche de poste a été diffusée sur la BIEP et s'interroge sur le recrutement.

Le colonel Bitouzet indique que les calendriers de la catégorie « B » n'ont pas permis d'inscrire cette fiche de poste à la BIEP car le dossier n'était pas encore établi à ce moment-là.

Monsieur Bourron précise que sous le sceau de l'urgence, il est toujours possible de recruter hors CAP, à partir du moment où il y a bien eu publication de la fiche de poste.

Le colonel Bitouzet indique que ce recrutement est proposé à la CAP de « printemps ».

L'UNSA-Gendarmerie demande si le recrutement est régional ou national lorsqu'il est hors CAP.

Le général Payrard insiste sur la nécessaire maîtrise des applications-métiers, spécifiques gendarmerie.

L'UNSA-Gendarmerie souhaite savoir si les recrutements proposés pour la création des structures présentées lors de ce CT, à échéance au 1^{er} décembre 2017 ou 1^{er} janvier 2018, seront effectués hors CAP.

Le colonel Bitouzet précise que tous les sujets présentés en CT-GN ne sont pas urgents et qu'une anticipation est faite. Certains recrutements ne se feront qu'en septembre 2018.

Le général Courtet indique que la création est une chose, mais la structure peut monter en puissance progressivement.

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet d'arrêté.

Création de la MSIF	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

1.4) - Modification de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN

Madame Wémeau expose la modification apportée à l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la DGGN. Il s'agit de la traduction juridique de la création de la MHP, modifiant les articles 18 & 22-2 du présent arrêté. Les articles 23 & 26-1 du même arrêté viennent quant à eux préciser la création de la MSIF.

Ces modifications détaillent les missions dévolues à ces nouvelles structures. L'article 27 précise les missions de la MPP et le rôle du chef de département de la protection et de la gouvernance des données, en tant que : « délégué à la protection des données », dont la création a été approuvée lors du CT-GN du 28 juin 2017.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie reconnaît la cohérence de cet arrêté au regard de la mise en place de ces nouvelles structures. Toutefois, il remarque qu'il existe certaines contradictions entre les textes de la gendarmerie et ceux du ministère de l'intérieur dans l'application de la réglementation. Il donne l'exemple du ST(SI)², dont l'arrêté portant organisation de la DGGN précise qu'il s'agit d'un service intégré à la DGGN, or le décret d'administration centrale prévoit que le DGPN dirige en partie le ST(SI)².

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet d'arrêté.

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 12 août 2013.	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT-FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le projet d'arrêté recueille un avis favorable unanime.

1.5) - Création du Centre National de Formation à la Sécurité Publique (CNFSP)

Le lieutenant-colonel Eric Spillmann, commandant le CNFSP implanté à l'école de gendarmerie de Dijon, expose les missions et le rôle de cette nouvelle structure. Ce centre a ouvert le 1^{er} août 2017. L'effectif actuel est de 12 personnels : 11 militaires et 1 personnel civil. Au titre de la création de ce centre, l'école de Dijon a gagné en effectif 3 personnels civils pour assurer les missions de soutien des 60 stagiaires reçus par semaine. Le CNFSP est chargé de la formation des gendarmes « agents de police judiciaire » pendant 4 jours dans le cadre d'un recyclage axé sur la sécurité lors des interventions et les points techniques avec l'utilisation du nouvel environnement technologique.

3 postes civils sont créés : un poste N3T en renfort du service général, un poste N3A en renfort de la section pédagogie programmation examens de la division instruction et un poste N3T en renfort du cercle mixte de gendarmerie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur l'absence du personnel civil sur l'organigramme de présentation.

Il confirme le positionnement d'une secrétaire civile au CNFSP. Il précise, par ailleurs, qu'en raison du nombre de repas servis, 1200 au déjeuner, le cercle mixte ne risque pas la fermeture.

La CFDT-FEAE s'inquiète d'un effectif sous dimensionné dans ce nouveau centre et demande la création d'un poste N2A pour gérer l'administratif au niveau du secrétariat du CNFSP et l'augmentation des effectifs.

Le lieutenant-colonel Spillmann indique une future montée en puissance de ce centre avec le transfert sur Dijon du centre de formation au commandement. L'ensemble des effectifs sera revu à la hausse à ce moment.

Le major général précise que de nombreuses réflexions sont en cours sur les hypothèses et options relatives aux évolutions de l'école de Dijon. Mais les décisions ne sont pas prises. L'école n'en est encore qu'au démarrage.

La CFDT-FEAE demande la confirmation du déplacement à l'école de Dijon de la formation du haut commandement.

Le major général indique qu'il s'agit d'une hypothèse. Il précise que l'école de Dijon a été prioritairement créée pour former des élèves-gendarmes.

Le général Courtet rappelle que les renforts de personnels civils à l'école de Dijon ont été ventilés au sein de tous les services de l'école afin de faire face à l'afflux de stagiaires.

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet de création du CNFSP.

Création du CNFSP	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

1.6) - Réorganisation de la section commandement du centre de production multimédia de la gendarmerie nationale (CPMGN)

Le colonel Thiercelet indique que la section commandement du CPMGN assure deux missions, le secrétariat et le soutien de gestion RH et budgétaire. Cette section est sous-dimensionnée, ce qui a motivé sa réorganisation. La section commandement sera axée principalement sur des missions de secrétariat et une section « gestion soutien » sera créée, composée de 4 personnels civils, en charge de la gestion RH (militaire et civile) et de la gestion budgétaire. Il ajoute que le personnel de cette section a été pris sous plafond des effectifs du CPMGN (transfert de postes) et qu'un poste CSTAGN a été transformé en poste de personnel civil (administratif de catégorie C).

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète des multiples réorganisations au CPMGN et souhaite qu'une certaine stabilité soit enfin trouvée. Il reconnaît l'utilité de cette dernière réorganisation tout en soulevant le problème de la « Cdisation » de certains personnels.

L'UNSA-Gendarmerie demande une précision sur les termes utilisés, s'agit-il de la création d'une section ou d'un bureau ?

Le colonel Thiercelet confirme qu'il s'agit bien d'une section et non d'un bureau.

L'UNSA-Gendarmerie souligne l'importance de la dénomination usitée au regard de l'attribution des points de NBI entre un « bureau » ou une « section ».

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet de réorganisation du CPMGN.

Réorganisation du CPMGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de réorganisation recueille un avis favorable unanime.

1.7) - Réorganisation du COMSOPGN : le projet solde gendarmerie :

* Création du centre national d'administration de la solde gendarmerie (CNASG), du système d'information aux administrés de la solde gendarmerie (SIASG), du détachement solde CNASG

Le colonel Bitouzet annonce que ce point sera soutenu par les généraux Guérif, Dautois et Payrard. Deux experts désignés par SNPC-FO-Gendarmerie & l'UNSA-Gendarmerie seront également amenés à se prononcer sur ce projet.

Le général Dautois, directeur du projet « solde » et chargé de mission auprès du major général, présente « le projet solde gendarmerie ». Ce dernier a pour buts de sécuriser la paie, piloter les effectifs et la masse salariale, optimiser les processus de gestion administrative et de paie et accompagner la rénovation du RH. Il a été validé en interministériel en février 2015. Le système implique, en plus d'une transformation technique, une mutation des structures, car il doit calculer, produire et payer la solde des agents.

Le général Guérif poursuit la présentation en indiquant que le logiciel Agorh@-Solde est un projet majeur pour la gendarmerie. Une réorganisation du COMSOP est nécessaire pour le faire fonctionner au mieux, sachant que la nouvelle structure mise en place devra être réajustée pour s'adapter à l'utilisation du logiciel qui est en phase de découverte. Actuellement, le calcul est réalisé par le personnel de la gendarmerie qui en a la responsabilité. A terme, cette responsabilité sera co-partagée par les soldeurs et les gestionnaires RH. Pour bien fonctionner, la nouvelle structure doit « encapsuler » des fonctions transversales : la formation, la communication, l'expertise et le contrôle interne. L'évolution structurelle du dispositif est présentée dans un premier temps sans tableau des effectifs autorisés : les grandes fonctions (qui correspondent aux bureaux et sections) devront être dimensionnées dans un second temps. Le général précise que les personnels seront mutés dans la nouvelle structure en leur garantissant le même niveau de responsabilités. La création d'une plate-forme d'appels est également envisagée,

implantée à Rochefort, afin de répondre aux questions courantes, et permettra aux soldeurs d'être soulagés et de ne plus être perturbés dans leur travail d'expertise.

La parole est laissée au lieutenant-colonel Cuadrao qui présente les objectifs de cette réorganisation. L'idée est de disposer d'une structure en adéquation avec les futurs outils informatiques de la solde, notamment en terme de pilotage, et être en mesure de reprendre des missions qui sont aujourd'hui externalisées auprès du ministère des armées (maintien en condition des outils).

Il est donc envisagé de créer une chaîne solde constituée d'une entité de commandement regroupant les fonctions mutualisées et les fonctions support transverses, avec 3 bureaux et 3 services de production, les 3 SERH (Bordeaux, Rennes et Le Blanc). Le service d'information aux administrés sera implanté à Rochefort, au sein du CNAU, mais rattaché fonctionnellement au CNASG. Sera créé également un détachement solde du CNASG, pour la partie sécurisation de la solde sous PSIDI, implanté au Blanc, rattaché à la structure « projet solde gendarmerie ». Cette mesure est créée avec des effectifs d'organisation à zéro. Les effectifs de gestion, avec un droit de tirage à hauteur de 371 ETP, seront conservés tout en prenant en compte le recentrage de la solde des réserves sur Le Blanc. Le TER sera utilisé comme un TEA pour garantir le volume global par sites, les métiers et le nombre des poste à responsabilité.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie, madame Catherine Gruchet, chef de section au service de la solde du CERH indique que « le projet solde gendarmerie » a été présenté au CHSCT. Le vote s'est soldé par 2 « abstentions » et 4 votes « contre ». Madame Gruchet précise que la discordance entre le TEA à 0 et le TER à 371 a prévalu dans les résultats du vote. Le positionnement des fonctionnaires sur une situation transitoire est très mal ressenti et n'est pas concevable. De plus, l'organigramme présenté ne pérennise que les postes à responsabilité et ne répond pas aux attentes des autres catégories. Madame Gruchet ajoute que le TEA actuel est prévu à 248 personnels alors que l'effectif réel s'élève à 340 pour atteindre 371 agents, soulignant un sur-effectif de plus de 100 personnes. La question est de savoir comment sera géré le sur-effectif dans 2 ans ? Quelle situation a été prévue par la DGGN et l'administration, en cas de déflation des effectifs ? Un réajustement de la structure a été évoqué en fonction de son évolution. Madame Gruchet souhaite savoir si un comité de suivi est mis en place par l'administration ? Enfin, quelle place va prendre le dialogue social dans ces situations ?

Le général Browaeyns souligne que la mise à 0 du TEA est une proposition de l'organisateur. Il reconnaît que cette situation est paradoxale. Dans le cadre du « projet solde gendarmerie », le besoin en effectif est réel. Il a augmenté régulièrement pour atteindre 371 personnels, aujourd'hui. Les nouvelles demandes, en matière d'augmentation des effectifs, sont constantes. Le général précise qu'il faut distinguer 3 notions en matière de TEA (tableau des effectifs autorisés) :

- La structure, qui est évolutive et dans le cas de ce projet, c'est celle qui est proposée aujourd'hui avec la création de nouvelles entités avec de nouvelles fonctions ;
- L'armement en effectifs d'organisation, principe purement théorique ;
- L'armement en gestion, le TER (tableau des effectifs réalisés).

Le général précise qu'au regard des besoins de cette structure, le juste effectif est atteint, bien que dépassant le TER. Le paiement de la solde de tous les militaires de la gendarmerie doit être assuré dans les meilleures conditions. Il serait inconcevable de resserrer les effectifs de la solde en la sous-dimensionnant. Il souligne que l'inquiétude n'est pas de mise car en terme de gestion des effectifs des ajustements sont toujours possibles. Un point de situation précis ne pourra être réalisé qu'à la concrétisation du projet (2019). Les calages définitifs n'interviendront qu'à ce moment-là. En attendant, le général Browaeyns utilise le TER comme référence, afin de garder une lisibilité sur les effectifs et d'éviter toutes dérives d'un sur-effectif difficilement gérable. L'idée au final est que les agents seront sur les fonctions : le recrutement et les fiches de poste sont opposables à l'administration, contrairement au TEA qui est un outil interne propre aux militaires.

En dehors du ministère des armées, qui a son RUO, les autres administrations fonctionnent sans TEA.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète de la mobilité des personnels et de la forme utilisée pour la rédaction des ordres de mutation et des fiches de poste.

Le major général souligne que seule la fiche de poste est génératrice de droits et non le TEA. Dans le cas soulevé du « projet solde gendarmerie », le nécessaire sera fait au moment opportun. Il insiste sur le fait que tous les moyens seront mis en œuvre afin que le projet soit une réussite. Le major général rappelle que le TEA n'est qu'un outil. Son manque de souplesse est reconnu comme étant un frein à une gestion pragmatique des effectifs. Le TEA ne demeure qu'un indicateur utilisé pour garder une lisibilité dans la gestion des personnels. Toutefois, il reconnaît l'inquiétude que génère ces situations transitoires chez les personnels.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie confirme que les agents ont conscience de l'importance majeure que revêt le projet solde. Cependant, elle s'interroge sur le positionnement des soldeurs et gestionnaires « RH », qui vont partager la responsabilité du calcul de la solde, les gestionnaires RH prenant une part de responsabilité plus importante : elle s'inquiète quant à savoir si à un moment les effectifs des RH ne vont pas entrer en doublon avec les effectifs de la solde ?

Le général Dutois répond par la négative et insiste sur le fait que le projet solde est sensible à deux égards :

- il fait partie du programme de modernisation des SIRH-Paye de l'État. Au plus haut niveau de l'État, les échecs des programmes « Louvois » et « ONP » ne sont toujours pas acceptés. Il est donc inenvisageable qu'un troisième projet connaisse un nouvel échec.

- au niveau du premier ministre, « le projet solde » fait partie des 50 projets les plus sensibles de l'État. La validation de ce projet a été entérinée par le directeur inter-ministériel des systèmes d'informations et de communication, au niveau du secrétariat pour la modernisation de l'action publique (SGMAP).

Au lancement de ce projet, la gendarmerie l'a présenté avec la garantie d'un bon fonctionnement, et a refusé la suppression de l'équivalent des CTAC, l'intégration d'ETP ainsi que la modification du régime de paiement des militaires (paiement sans ordonnancement préalable). Le paiement s'effectuera sur l'avance de trésorerie-solde et le projet sera lancé avec tous les effectifs.

Par ailleurs, pour répondre à la question de l'experte du SNPC-FO Gendarmerie, le général indique qu'avec la création du système d'information gendarmerie, certaines tâches vont être modernisées et plus valorisantes pour les soldeurs. Les nouveaux outils mis en place ont besoin de personnels formés en nombre.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie partage le questionnement et les craintes formulés par SNPC-FO-Gendarmerie concernant la mise en place de ce projet, au regard du TEA à « 0 ». Toutefois il estime rassurant que le CNASG soit créé administrativement, avec des fiches de poste sur lesquelles seront positionnés les agents (sécurité juridique). Par contre il s'inquiète du positionnement des agents du service d'information qui va être créé au CNAU : au sein du CNAU il y a des agents civils mis en place par la police, et il a pu être constaté une incohérence entre 3 récentes fiches de poste examinées lors de la CAP locale de Paris, identifiées « gendarmerie nationale-administration centrale » alors que le CNAU n'est pas un service d'administration centrale et les agents qui y sont affectés sont gérés par le SGAMI Bordeaux. Cela engendre des problématiques dans la gestion au quotidien des agents affectés au CNAU (réserve d'objectifs, identification de la CAP compétente...). L'UNSA-Gendarmerie demande un règlement dans les meilleures conditions dans le traitement du positionnement de ces agents.

Le major général indique qu'un éclairage sera fait sur cette problématique.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur la nécessité de modifier la structure maintenant,

sachant qu'elle sera amenée à évoluer de nouveau à l'horizon 2020.

Le major général précise que le passage au nouveau système de solde interviendra le 1^{er} janvier 2019 et devra être opérationnel à cette date. La structure ne bougera pas. Les interrogations se porteront en terme d'effectifs car les volumes ne sont pas encore objectivés.

La CFDT-FEAE se demande s'il est envisageable de renseigner le TEA actuellement à « 0 » avec par exemple 200 ou 300 ETP afin qu'il soit au plus près des effectifs.

Le major général indique le peu de plus-value concernant ce changement. Il revient sur les explications déjà données concernant le TEA et sa finalité.

Le général Browaeys rappelle qu'il s'agit d'un positionnement théorique dans un outil et qu'il n'y pas d'inquiétude à avoir. La stabilisation sera faite en 2019.

Le major général précise que le fonctionnement sera effectué avec l'utilisation du TER, correspondant à la réalité, dans un souci de simplification.

L'UNSA-Gendarmerie souhaite qu'une information soit faite aux régions sur le fait que le TEA ne pilote pas tout.

Le major général rappelle que le TEA reste un indicateur. Lorsqu'il répond au besoin, cela ne pose aucune difficulté. Dans le cas contraire, le besoin de la structure doit être objectivé.

Le général Browaeys indique que des transferts de mission sont nécessaires pour des structures qui n'ont plus raison d'exister. Actuellement, il existe 12.000 personnels en situations transitoires.

Le major général doute qu'il y ait lieu de procéder à une masse de reclassements. La sensibilité de ce dossier ne permet aucune erreur, et les effectifs devront être en conséquence.

Le général Browaeys souligne l'importance de l'existence juridique de la structure, son armement étant secondaire. Il revient sur la neutralisation du TEA, pendant 2 ans, dans le cadre de la création du « projet solde ».

Le lieutenant colonel Cuadrao revient sur la gestion de cette structure en indiquant qu'à chaque poste correspondra une fiche de poste.

Le SNAPATSI souhaite revenir sur l'aspect humain : le CERH a connu depuis quelques années de nombreuses restructurations, et de nombreuses promesses non tenues (avancement en catégorie B pour les agents de catégorie C encadrant...). Il considère que les personnels n'ont fait l'objet d'aucune reconnaissance au regard des responsabilités tenues et de leurs technicités. La mise en place d'un projet majeur devrait être synonyme de nouveaux moyens (NBI...). Selon le SNAPATSI, ce projet n'est pas abouti dans son aspect humain.

La CFDT-FEAE rejoint les propos du SNAPATSI et profite pour souligner les conditions de travail dans lesquelles évoluent les agents, dans des pré-fabriqués de type ALGECO.

Le général Guérif souhaite répondre au SNAPATSI concernant les «promesses d'avancement» : il précise qu'il n'a aucun pouvoir pour cela mais qu'il veille à ce que les responsabilités des agents soient inscrites dans les entretiens professionnels. Par ailleurs, dans le cadre de la réorganisation le général précise que l'agent conserve toutes responsabilités attachées à sa fonction. Concernant les chefs de cellule, il a été vérifié que les responsabilités de l'agent soient bien renseignées dans l'entretien professionnel et que tout

soit fait au niveau des SGAMI afin que les dossiers d'agents méritants soient étudiés. L'avancement des agents du ministère de l'intérieur n'est pas la responsabilité du commandant du COMSOPGN.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite une modification des appellations « cellules » et « chefs de cellules ». Ces structures n'existent pas au ministère de l'intérieur et ne sont pas reconnues. Il serait souhaitable de les remplacer par le terme « section ».

Le major général portera un intérêt particulier à la modification de cette appellation de « cellule ». Un groupe de travail a été lancé.

Le général Courtet précise que les conséquences ont été tirées au cours des groupes de travail « NBI » mettant en avant les dissonances locales entre les différentes appellations. Le travail de reconnaissance de responsabilités est en cours.

Le général Browaeys répond au SNAPATSI en précisant que l'appellation « cellule » n'apparaît plus dans la nouvelle réorganisation.

Le SNAPATSI réitère sa demande de supprimer « les cellules » en gestion dans un cadre humain et non en organisation. La réorganisation prévoit « les cellules » en gestion bien qu'elles n'existent pas en organisation. Il demande une reconnaissance des postes en changeant simplement les appellations tant en organisation qu'en gestion.

Le général Browaeys s'engage à trouver une harmonisation à ce sujet.

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet propose de poursuivre l'ordre de jour par la présentation du projet de la création de la trésorerie militaire de la solde gendarmerie (TMSG).

* Création de la trésorerie militaire de la solde gendarmerie (TMSG)

Le général Payrard prend la parole et présente le projet de création de la trésorerie militaire de la solde gendarmerie (TMSG). Il indique qu'en matière d'organisation de « trésorerie », la gendarmerie est calquée sur le mode de fonctionnement lié au logiciel de l'armée de terre que la gendarmerie est seule encore à utiliser. Le dispositif PSIDI est en voie d'extinction à la fin de l'année 2018 et devra basculer en 2019 sur Agorh@-Solde. Le général précise que pour la partie « solde militaire d'active », la gendarmerie disposait de trois trésoreries militaires, or le paiement par les différents comptables ne doit plus passer sur trois flux mais doit être organisé sur une seule trésorerie financière, imposant à la gendarmerie de réorganiser le dispositif existant. Par ailleurs, le logiciel DIREZ qui concerne le paiement de la solde des réservistes doit basculer, au 1^{er} janvier 2019, sous Agorh@-Solde. Enfin, l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT), payée actuellement par les régions zonales, sera payée selon les modalités du décompte de la solde. Tous les circuits financiers doivent donc être revus en utilisant les compétences existantes, avec la création de la TMSG. L'anticipation, au 1^{er} janvier 2018, est nécessaire afin de stabiliser les flux financiers en amont. La TMSG est créée à l'effectif de 28.

L'UNSA-Gendarmerie alerte sur les ETP récupérés au niveau des régions, sur les sections déplacements temporaires et changements de résidence, alors que ces sections sont déjà en sous-effectif, notamment en RG PACA. La situation est déjà compliquée et elle va s'alourdir.

Le général Payrard précise que la diminution se fait sur le TEA.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie souhaite connaître la répartition entre les personnels civils et militaires et s'étonne que seuls 3 postes à responsabilité incombent au personnel civil sur 28 personnels. Elle estime que la répartition entre les différentes structures n'est pas équilibrée et souhaite savoir si les postes à responsabilité seront éligibles à la NBI ?

Le général Payrard explique que certains postes ne peuvent être tenus que par des militaires comme la fonction de trésorier militaire, ne s'agissant pas d'une régie. Il précise que les chefs de section « comptable » et « recouvrement » auront une délégation ou mandat du trésorier militaire, c'est pour cette raison que le volume des personnels civils a été positionné sur la partie « contrôle-coordination ». La structure connaîtra l'abondement de 3 personnels civils. Par ailleurs, le général indique qu'un accompagnement peut être envisagé pour motiver un choix pour l'éligibilité à la NBI.

Le général Courtet précise que le groupe de travail se penchera sur les postes concernés.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le mode de recrutement des 16 ETP prévus pour l'abondement de la trésorerie et désire savoir si un appel à volontaires sera lancé en interne au niveau du COMSOPGN du Blanc.

Le général Guérif n'est pas en mesure de se prononcer sur cette demande. Une analyse doit être menée afin de ne pas déséquilibrer la structure tout en maintenant l'intérêt du service. Il est effectivement envisageable d'avoir recours à l'appel à volontaires tout en composant avec le rythme des CAP, des arrivées et des concours.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande une interruption de séance avant de passer au vote.

Le président de séance interrompt la séance.

La séance reprend.

Le major général propose d'organiser la table ronde concernant l'externalisation des cercles mixtes de la gendarmerie le jeudi 14 décembre de 10 heures à 13 heures.

Le quorum étant à nouveau réuni à la suite de cette interruption de séance, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet de la réorganisation du COMSOPGN, par la création du CNASG et de la TMSG.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande que le vote soit scindé en deux scrutins distincts, la création du CNASG et la création de la TMSG.

La proposition est validée par le président de séance.

* Création du centre national d'administration de la solde gendarmerie (CNASG), du système d'information aux administrés de la solde gendarmerie (SIASG), du détachement solde CNASG

Création du CNASG, du SIASG et du détachement solde du CNSAG	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5			5
CFDT-FEAE	1			1

UNSA-Gendarmerie	1			1
SNAPATSI	1			1
CGT -FNTE	0			0
Total	8			8

Les organisations syndicales s'abstiennent unanimement sur ce projet de création.

* Création de la trésorerie militaire de la solde gendarmerie (TMSG)

Création de la TMSG	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

Le général Molowa suggère une modification dans le déroulé de l'ordre du jour. En raison des impératifs liés aux emplois du temps, il est proposé aux organisations syndicales d'aborder les points «pour communication» pour lesquels l'intervention du major général et du DRH du ministère de l'intérieur est souhaitée.

II. POINTS EN COMMUNICATION

Points inscrits par l'administration :

Le major général propose le retrait de l'ordre du jour des points 2.1 & 2.5 relatifs à l'externalisation des mess de Rosny-sous-Bois et de Beynes, ces deux points devant être discutés lors de la table ronde le 14 décembre.

La proposition est acceptée par les organisations syndicales.

Le SNPC-FO-Gendarmerie demande que monsieur Bourron soit présent à l'exposé du point 3.10.

Points inscrits par les organisations syndicales :

A la demande de la CFDT-FEAE

3.13 Point sur les annonces du ministre de l'intérieur (substitutions de postes, mutualisations, mesures sociales...)

Le major général indique que le ministre de l'intérieur a annoncé 1500 transformations de postes durant le quinquennat. Le DGGN a proposé au ministre de l'intérieur de transformer 50 % de postes de

personnels civils et 50 % de postes du corps de soutien de la gendarmerie. Une étude de l'IGA (inspection générale de l'administration) est en cours sur ce sujet afin de soumettre les préconisations de transformations de postes au ministre. La situation se décantera à l'analyse de ce rapport par le ministre et les directeurs généraux. Le major général n'est pas en mesure de donner l'orientation prise par l'IGA. Il précise toutefois que le PJGN de Pontoise et la région de gendarmerie de Bretagne recevront la visite de l'IGA dans le cadre de cette étude.

La CFDT-FEAE demande qu'une synthèse soit diffusée à l'issue de cette étude.

Le major général précise qu'à l'issue d'une étude, l'IGA rend compte de ses investigations au ministre. En concertation avec les directeurs généraux, le ministre prendra les décisions.

La CFDT-FEAE demande que les représentants des personnels civils soient associés à cette étude.

Monsieur Bourron indique que cette mission porte à la fois sur la police nationale et la gendarmerie nationale. L'IGA se transporte aussi dans le périmètre police. La DRH-MI va adresser à l'IGA la liste des représentants syndicaux du CT-GN afin qu'ils soient contactés, le cas échéant. Les délais accordés étant très courts, l'IGA ne sera peut-être pas en mesure de rencontrer les organisations syndicales : les conclusions sont attendues pour la fin de l'année.

Le SNPC-FO-Gendarmerie tient à préciser qu'en matière budgétaire, un personnel civil coûte moins cher qu'un militaire du corps de soutien.

Le SNAPATSI s'interroge sur le principe retenu pour la catégorisation de ces transformations de poste. Il est question de corps d'actifs pour la PN, ainsi que de corps de soutien, qui ont l'assimilation « catégorie B » : quelle est la catégorisation envisagée par la gendarmerie et par la DRH-MI sur ces postes là ?

Le major général reconnaît la sensibilité de ce sujet : il est question de transformer des postes des services actifs de la police et des postes militaires en gendarmerie. Pour cette dernière, les postes seront pour les personnels civils ou les corps de soutien. Selon les postes, des personnels de grades différents seront concernés.

Monsieur Bourron indique que la réflexion doit porter sur le type et le niveau des postes. Le budget sera pris en compte, ainsi que les responsabilités tenues (certaines missions ont évolué et font que le poste est actuellement nomenclaturé d'un niveau supérieur) et l'organisation des services. Cela peut concerner les postes de C, de B et de A. Cette réflexion doit être menée sans précipitation. L'évolution du poste doit être qualitative, non purement quantitative, et doit permettre un déroulé de carrière. Monsieur Bourron précise que pour 2018, le ministère a obtenu l'accord budgétaire pour la création de postes de CAIOM en périmètre gendarmerie.

Le SNAPATSI confirme qu'ils seront particulièrement attentifs à ces débats.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie confirme que ces réflexions de substitution-mutualisation de postes doivent être menées de façon prudente et sans précipitation. Les précédentes mutualisations opérées entre la gendarmerie et la police, lors du transfert de la défense à l'intérieur, ont amené un certain nombre de difficultés, pas toutes résolues à ce jour. Il précise que l'UNSA Gendarmerie n'est pas opposée à ces mutualisations, mais il est important de garder en mémoire que la gendarmerie est « spécifique » au sein du ministère de l'intérieur, qu'elle existait avant sa bascule. L'UNSA-Gendarmerie sera vigilante à la rédaction des textes qui suivront ces mutualisations.

Le major général précise qu'il est question ici de transformation de postes et non de mutualisations. Sur les mutualisations évoquées, il tient à préciser que des mutualisations ont été nécessaires lors du transfert au ministère de l'intérieur et certaines ont très bien fonctionné, notamment le SAELSI et le ST(SI)². Sur les éventuelles autres idées pendantes, la gendarmerie reste vigilante et procède systématiquement à des études d'impact, afin que tout le monde soit gagnant au final.

La CFDT-FEAE demande quelles sont les pistes en cours concernant de futures mutualisations.

Le major général précise que des études menées par l'IGA sont en cours (formation des motards...). La complexité de ces dossiers impose une certaine prudence.

La CFDT-FEAE demande si ces mutualisations concernent la formation purement ou si elles revêtent également un caractère opérationnel (rassemblement de corps, motocyclistes par exemple).

Le major général confirme que ces mutualisations restent dans le cadre de la formation, pas dans la création de structures mixtes. Des réorganisations territoriales, avec des passages de territoires en zone police et en zone gendarmerie seront faites mais l'impact sur les personnels civils sera quasi nul car concernant des unités où il n'y a en principe pas de personnels civils. Concernant le domaine du « Renseignement », il y a des sujets mais cela ne concerne pas que la police et la gendarmerie. Concernant « la PTS » (police technique scientifique), les réflexions commencent juste (partage de plate-formes départementales...), mais il convient d'attendre les préconisations de l'IGA.

La CFDT-FEAE demande des précisions concernant les mesures sociales abordées au cours de la réunion des organisations syndicales avec le ministre de l'intérieur : à cette occasion le ministre a énoncé que les mesures PPCR allaient être poursuivies et que calendrier PPCR serait tenu. Or cela a été démenti la semaine suivante.

Monsieur Bourron confirme que le dispositif PPCR est bien maintenu, avec un décalage d'un an.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie

3.10 Point de situation sur le CIEC de Chateaulin (comment remédier au déficit de recrutement des instructeurs auto-école ?)

La CFDT-FEAE rappelle que ce sujet est souvent abordé en bilatérales.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie, monsieur Laurent Richardot, chef du CIEC de l'école de gendarmerie de Chateaulin, prend la parole et explique la difficulté à recruter du personnel civil de catégorie « B », contrôleur des services techniques, en qualité de moniteur d'auto-école, au sein du service. Il précise que pour assurer toutes les missions de formation, il est fait appel à des renforts détachés des différentes régions et à des réservistes. Le recrutement via la BIEP est très difficile car le métier de « moniteur de conduite auto-école » au sein de la gendarmerie est du niveau « N2T » alors que dans les autres administrations il s'agit de personnels « N3T » ou d'ouvriers de l'Etat. L'expert indique que les derniers recrutements remontent à 6-7 ans. Un recrutement était annoncé pour 2017, or le concours n'a pas pu avoir lieu, la filière « automobile » n'existant pas. Par ailleurs, le recrutement d'ouvriers de l'Etat volontaires n'a pas pu se concrétiser du fait de l'impossibilité d'affecter ces agents du ministère des armées au ministère de l'intérieur. Or la mission de former des conducteurs PL est une mesure de la feuille de route du major général (8.26). Le devenir du centre est une des questions.

Le major général reconnaît l'importance, vitale, du CIEC de l'école de gendarmerie de Chateaulin. Il admet les difficultés rencontrées à faire passer les permis de conduire. Une réflexion est en cours sur un nouvel équipement en véhicules des escadrons de gendarmerie mobile, par des véhicules qui ressemblent aux véhicules qu'utilisent les CRS. Cela aurait pour impact immédiat de diminuer le besoin

de transports en commun (TC) et, de fait, d'augmenter le besoin en poids lourds (PL). Or la formation PL est a priori moins complexe que la formation TC.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie confirme les propos du major général, néanmoins la problématique restera entière. Le CIEC est le seul centre gendarmerie à former au permis TC (12 stages cette année et 11 prévus l'année prochaine). Le fait de passer en véhicules VL va accroître le besoin en formation correspondant. Le personnel du centre pourrait être utilisé pour combler le manque de formateurs en VL de Satory face aux fortes demandes de formations en VL pour les GAV APJA.

Le major général confirme le besoin croissant en matière de formation à la conduite de véhicules dans la gendarmerie.

Le colonel Bitouzet tient à préciser que dans le cadre des substitutions de poste, et suite aux publications de postes, il a été constaté que le métier de conducteur automobile n'existait pas chez les fonctionnaires. Aussi, soit les candidats ne présentaient pas les compétences et se retrouvaient en échec, soit les candidats faisaient défaut. D'autres solutions de recrutement ont donc été mises en œuvre : le recours aux emplois réservés et le recrutement par concours. Or, ces types de recrutement se sont aussi avérés impossibles, le métier n'existant pas au ministère de l'Intérieur. La dernière solution de recrutement, demandée par la gendarmerie, est donc le recours aux contractuels, en CDD, dans un premier temps, puis envisager « la CDisation », dès que possible du fait qu'un autre recrutement particulier n'était pas possible. A l'heure actuelle, trois personnels sont en contrat CDD, la DGGN a demandé la « CDisation » au plus tôt, avant la fin du contrat.

Monsieur Bourron confirme les propos tenus. Le ministère de l'intérieur est confronté à l'existence de métiers atypiques. Les moniteurs d'auto-école et inspecteurs se trouvent généralement en dehors de l'administration. Au ministère, on trouve des agents qui contrôlent ces moniteurs, ils sont au nombre de 1300 (catégorie B). Ils détiennent les diplômes requis mais ne sont pas amenés à postuler sur des postes de moniteurs d'auto-école. Le recours aux contractuels facilite donc le recrutement pour envisager ensuite une « Cdisation » si l'agent remplit toutes les conditions.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie souhaite apporter un complément sur le manque de moniteurs au sein du CIEC : le TER est à moins 6.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le blocage existant dans la bascule d'un OE du ministère des armées vers le ministère de l'intérieur. Il pourrait être procédé à un détachement.

Monsieur Bourron admet cette remarque mais précise que la logique du ministère de l'intérieur n'est pas le recrutement d'OE. La logique de contrat reste le mode de recrutement le plus rapide et le plus souple sous divers aspects après avoir identifié les profils adéquats, pour tous les métiers rares. Le recours au recrutement d'OE ne peut être qu'une exemption ponctuelle, ce ne peut pas être la solution pérenne pour combler les déficits tendanciels.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur la réforme de la filière technique qui pourrait, le cas échéant, pallier ces déficits.

Monsieur Bourron indique que la réforme technique va apporter beaucoup d'éléments positifs. Mais tous les problèmes ne seront pas résolus, y compris de localisation un peu excentrée de certaines zones. Cela permettra d'être plus attractif pour des recrutements d'adjoints ou de contrôleurs, car ils auront une perspective de déroulé de carrière vers la catégorie « B ». Il s'agit ici de recrutement sur des postes de catégorie « B ».

La CFDT-FEAE s'interroge sur la date effective de « Cdéisation » des personnels du CIEC (rapide ou au bout de 6 ans ?)

Le colonel Bitouzet indique que les demandes ont été formulées et devraient intervenir rapidement.

Le SNPC-FO-Gendarmerie pose la question des difficultés rencontrées pour les renouvellements de contrat : manque d'information.

Le colonel Bitouzet précise que la réponse sera apportée lors du traitement du point 3.1 de l'ordre de jour.

L'expert désigné par SNPC-FO-Gendarmerie indique que d'autres contractuels seraient en mesure de renforcer le CIEC. Il demande s'il est en mesure de leur annoncer qu'une Cdisation est envisageable ?

Le colonel Bitouzet indique que tout dépend des profils : le principe est celui du CDD avec la possibilité d'un CDI en fonction du profil de l'agent.

Le major général annonce son départ. Il est attendu à d'autres réunions. Il remercie les participants pour la qualité des échanges. Il rappelle le prochain rendez-vous fixé au 14 décembre.

Le colonel Bitouzet annonce la reprise normale de l'ordre du jour, en poursuivant par les questions posées par les organisations syndicales.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie & CFDT-FEAE

3.1- Point de situation sur les personnels contractuels (renouvellement de contrat, cédéisation et intitulés de poste).

- Problèmes des contractuels, contrats courts et contrats hauts niveaux

Le colonel Bitouzet fait le point sur les effectifs contractuels au sein de la gendarmerie : 427 agents sont contractuels à fin octobre 2017 : 84 en CDI (51 Berkani et 33 autres CDI) et 343 agents sont en CDD de différentes durées.

Parmi les CDD, 196 agents sont placés sur des postes de fonctionnaires vacants (99 dont les compétences n'ont pas été trouvées dans le corps des fonctionnaires et 97 pourvoient des postes non comblés lors des CAP) ; 147 agents sont recrutés pour du surcroît d'activité, en contrat court (3 mois minimum) et souvent prolongés, sur des postes différents (dans les mess, cellules réserve, CSAG, soutien finances...).

Concernant les CDI, 11 ont été signés, récemment, pour les personnels du CPMGN ; 3 sont en cours pour les personnels du CIEC ; et d'autres sont en cours au ST(SI)².

Par ailleurs, les contrats dits de « haut niveau » sont des « longs » contrats (1 an, 2 ans voire 3 ans) au regard de la spécificité du métier ou de la rareté de ressource chez les fonctionnaires. Les personnels sont généralement de catégorie B ou A, sur des métiers souvent SIC ou SCRITA (mainteneurs électroniciens). Sur ces postes, il est nécessaire de pouvoir proposer une attractivité, par une certaine durée de contrat afin de concurrencer le marché privé. La DGGN est en contact, pour ces contrats, avec la DRH du ministère et le CBCM, pour valider le niveau de rémunération et la durée du contrat, en catégorie A ou B, sur ces différents métiers.

Concernant les contrats courts, autorisés fin 2016 et en 2017 : ils ont été une possibilité offerte afin de renforcer les formations administratives dans différentes fonctions sous tensions (mess...). Ces contrats ne sont pas systématiquement renouvelés. Leurs renouvellements sont priorisés en fonction des besoins, des évolutions de masse salariale et du suivi du schéma d'emploi. Un pilotage a été construit depuis mai/juin 2017 qui permet d'anticiper la demande dans le renouvellement et la perspective donnée au

contrat, de justifier l'utilité du contrat (vacance de poste, renfort) et de prioriser le contrat en fonction du métier et du budget. Ces éléments permettent d'anticiper auprès des agents contractuels par les services Rh de proximité, fournis par les formations administratives, sont relayés par la SDGP auprès des pilotes budgétaires et de la DRH.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur les blocages rencontrés pour les contrats dits « de haut niveau », lors des renouvellements ou lors de la « CDisation ». Le syndicat déplore que les accords soient très tardifs.

Monsieur Bourron signale une augmentation de 44 % des contrats au cours de l'année 2017, engendrant un surcroît d'activité dans la gestion administrative à tous les niveaux et nécessitant une nouvelle organisation collective pour y faire face.

Les cas pouvant poser problème peuvent être de deux natures et ils peuvent être traités :

- en travaillant sur l'anticipation, au moment des renouvellements notamment, et ce à tous les niveaux de la chaîne RH : depuis l'agent-demandeur du renouvellement, l'employeur direct... jusqu'au CBCM (contrôleur budgétaire) qui au final décide sur la base du dossier donné. Le travail de réorganisation est en cours afin que l'ensemble de la chaîne soit plus réactive ;

- pour les contrats de « haut niveau », sur lesquels la DRH-MI est très mobilisée. Un cadre a été déterminé au sein du ministère de l'intérieur sur les grilles de rémunération des contrats, en fonction des postes (circulaire). Les dépassements de rémunération de la grille sont soumis à argumentation, nécessitant un exercice de négociation délicat (éléments de comparaisons historiques, et logique de concurrence interne au ministère, entre ministères et avec le secteur privé). La difficulté vient du fait que le ministère ne peut pas proposer des rémunérations équivalentes au secteur privé.

Pour les contrats « rares », correspondants à des profils très particuliers, la mécanique de fonctionnement va être modifiée, le recrutement étant avéré majeur. La « Cdisation » est d'ailleurs envisageable avant l'échéance des 6 ans.

Monsieur Bourron reconnaît un système lourd, qui doit être fluidifié, et une rigueur imposée par le CBCM.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite rappeler qu'au CPMGN, malgré une anticipation du service, les « Cdisation » ont pris du retard et ont généré une inquiétude auprès des agents, qui s'ajoute à la précarisation de leur statut.

Monsieur Bourron encourage les SIC à passer le concours d'ISIC car les négociations de renouvellement de contrats sont souvent longues et complexes. Malgré un concours d'ingénieur SIC inter-ministériel, tous les besoins ne sont pas couverts obligeant à jongler sur les différents outils de gestion « RH » et de faire du cas par cas.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie remarque qu'il existe deux populations différentes au sein du ministère, entre la GN et la PN que constituent les psychologues. Auparavant la gendarmerie avait recours à des officiers commissionnés. Depuis quelques années elle a recours à des contractuels, en CDD. A côté, les psychologues de la PN ont une grille spécifique « police » (non applicable aux psychologues d'autres périmètres), et sont « cdéisables » : il a été procédé à une soixantaine de « Cdéisations » l'année dernière. Il serait bon de tendre vers une unicité de droits.

Il interroge également sur l'application ou non au sein du ministère de l'intérieur du « contrat de différence » concernant le retour à l'activité des officiers généraux ou supérieurs.

Le général Courtet s'engage à creuser la question en apportant une réponse ultérieure.

La CFDT-FEAE demande, dans le cadre du renouvellement d'un contrat court, s'il est possible d'anticiper la réponse auprès de l'agent, si la DGGN valide la demande de renouvellement émise par la formation administrative 2 mois avant l'échéance, ou s'il faut attendre la décision finale, la question étant celle des délais ?

Monsieur Bourron indique que le renouvellement est quasi automatique dans le cadre d'un contrat court. Les délais peuvent être augmentés dans le cadre d'une demande de revalorisation (surtout si ambitieuse).

Le colonel Bitouzet apporte des précisions en renvoyant aux arguments développés au point 3.1. Jusqu'à aujourd'hui, dès lors que l'autorisation budgétaire était accordée, aucune difficulté n'a été rencontrée dans le renouvellement des contrats courts. La nouvelle mécanique d'anticipation (qui date de mai/juin 2017) a imposé une acculturation et de la pédagogie à tous les niveaux de la chaîne « RH ».

La CFDT-FEAE insiste sur l'importance d'expliquer aux contractuels courts qu'il s'agit de remplacement de courte durée, provisoire et dérogatoire.

Le colonel Bitouzet confirme les propos de la CFDT-FEAE.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie & CFDT-FEAE

3.2 Point de situation sur la mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels techniques (classement dans les groupes de fonction...).

Le colonel Bitouzet apporte les premiers éléments de réponse concernant la mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels techniques à compter du 1^{er} janvier 2017, conformément à la note du 10 octobre 2016, relative « aux modalités de bascule indemnitaire et comptable dans la régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. »

Suite à cette bascule, ces personnels ont perçu l'IFSE en substitution des primes précédemment attribuées, sans toutefois être classés dans les groupes de fonction du fait de l'absence de validation de la circulaire de gestion.

Cette circulaire de gestion relative aux modalités de gestion de l'IFSE pour les personnels du ministère de l'intérieur appartenant aux corps des ASIC, ATIOM, ATPN, est entrée en vigueur le 19 septembre 2017.

Suite à la publication de cette circulaire, les formations administratives ont été saisies, via les SGAMI, afin que des propositions de classement dans les groupes de fonctions soient faites par les chefs BRH. Un retour doit être fait à la DGGN pour la mi novembre.

Après analyse et validation, les directives seront transmises aux SGAMI afin que les décisions notifiant les groupes IFSE puissent être transmises aux agents avant la fin de l'année 2017.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète de la place des organisations syndicales dans ce dispositif et s'interroge sur l'absence de concertation tout au long du processus. Le dialogue social a existé dans l'analyse des groupes RIFSEEP des « administratifs ».

Monsieur Bourron justifie cette situation en raison des délais contraints dans la mise en œuvre de ce dispositif (ce qui n'était pas le cas pour les administratifs). L'urgence impose que les agents soient classés le plus rapidement possible dans les groupes de fonction. Trois corps techniques ne disposent toujours pas d'arrêtés de classement, de plafond, d'adhésion au RIFSEEP car le guichet unique inter-ministériel ne les a pas validés, à savoir les B techniques : « CST », « SIC » et les A techniques : « IST ». Ils ont basculé mais sans la circulaire de gestion et sans pouvoir mettre en œuvre tout le dispositif et notamment les revalorisations auxquelles ils auront droit rétroactivement au 1^{er} janvier 2017. Les « C techniques » ont été classés en septembre 2017 ce qui laisse des délais courts pour la mise en place du dispositif pour la fin de l'année avec notamment la rétroactivité nécessaire des revalorisations.

Le général Courtet signale que les réponses ont été demandées pour le 10 novembre : un point sera fait au cours du groupe de travail « NBI » du 15 novembre si les éléments ont pu être exploités. A défaut les

éléments leur seront envoyés et, en cas de désaccord, un rendez-vous sera fixé avant le 14 décembre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie regrette d'avoir été sollicité par les formations administratives et les gestionnaires RH lors des classements pour les administratifs, afin de les former et leur apporter les diverses explications, et aujourd'hui, leur aide n'étant plus requise, d'être mises l'écart des travaux de classement dans les groupes de fonction des techniques.

M. Bourron affirme que ce n'est pas le cas.

Le SNPC-FO-Gendarmerie rappelle que le classement RIFSEEP des administratifs s'est fait en fonction des grades puis des fonctions exercées. Il considère que le dispositif est très complexe.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie & CFDT-FEAE

3.3 Point de situation sur le télétravail et sur les demandes de "télétravail" en gendarmerie.

Suite à l'application de l'arrêté du mars 2017 pris en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 prévoit « télé-travail », la gendarmerie a éditée deux notes express l'une le 10 août et une rectificative le 20 octobre 2017 qui précise les modalités de la mise en œuvre du « télé-travail » dans la gendarmerie des deux dispositifs :

- Le télé-travail à domicile ;

- Le travail sur site distant sur une emprise de la gendarmerie située à proximité du domicile de l'agent. Le choix est fait de proposer ces deux types de dispositifs en favorisant le travail à distance dans les locaux de la gendarmerie, situés à proximité du domicile. Ce choix n'exclut pas le télé-travail à domicile que sera prioritairement accordé pour des raisons médicales.

Ce dispositif prévoit une remontée des demandes et des difficultés, en cours : un tiers des formations administratives ont fait part du nombres de demandes et des difficultés rencontrées sur les plans techniques, financiers et fonctionnels.

12 agents dont 2 à la DGGN seraient intéressés par ce dispositif.

- Une demande a été acceptée ;

- 2 ont été refusées : l'une en raison de l'incapacité à pouvoir mettre à disposition un espace pour l'agent et le second en raison de l'incompatibilité de l'activité de l'agent avec le dispositif ;

Concernant les autres demandes, les décisions ne sont pas encore rendues. Les demandes sont principalement motivées par le rapprochement domicile-travail et pour des raisons de santé.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur le caractère prioritaire des demandes de télé-travail pour raisons de santé et souhaite s'assurer que les demandes autrement motivées ne feront pas l'objet d'un refus systématique.

Le général Courtet répond qu'il s'agit d'une mauvaise compréhension et que la notion de « raison de santé » n'est qu'un exemple au même titre que « l'éloignement important » pouvant également motiver une demande. Compte-tenu de la lourdeur de la mise en œuvre du télé-travail à domicile, et des problèmes techniques actuels (en cours de résolution), il a été décidé de mettre en œuvre un autre dispositif, qui n'entre pas dans le cadre réglementaire du télétravail : le travail sur site distant, qui apporte plus de souplesse et moins de contraintes techniques. Cette option a été retenue par le directeur général. Mais les 2 dispositifs ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

Le SNPC-FO-Gendarmerie confirme une certaine frilosité rencontrée en région. La présence d'un personnel civil au sein d'une unité de gendarmerie peut entraîner une méfiance quant à la confidentialité des lieux. Il propose l'obtention d'une habilitation « CD » afin de rassurer les locaux fréquentés.

Le général Molowa rappelle que l'agent possède le même degré de confiance quel que soit le lieu

d'exercice des fonctions au sein de la gendarmerie. Il s'agit d'une affaire de pédagogie à dispenser à tous les échelons afin d'expliquer la plus-value que peut apporter le travail à distance, aussi bien pour la gendarmerie que pour l'agent, sous réserve des contraintes techniques et budgétaires.

La CFDT-FEAE émet des réserves sur la volonté de la hiérarchie de voir travailler les agents à domicile : le travail sur site distant dans une brigade peut apporter un certain contrôle, en terme de respect des horaires... Il revient également sur les coûts financiers, soulignant que ceux-ci ne semblent pas être des freins pour d'autres périmètres tels que les préfectures ou les SGAMI.

Monsieur Bourron fait un rapide bilan du « télé-travail » au sein du ministère de l'intérieur. Il reconnaît que le dispositif progresse doucement : il n'y a pas d'explosion des demandes et des accords. Le télé-travail se développe davantage sur la plate-forme Île de France, en administration centrale, lié aux contraintes de transport, aux modes de fonctionnement et type de métiers. Pour les services déconcentrés, la mise en place va prendre un peu plus de temps, cela devra passer par une acculturation des encadrants. Il confirme que les contraintes de sécurité sont les mêmes partout, qui ne permettent pas d'accorder le télé-travail à tous les agents selon les logiciels utilisés ou les fonctions. La solution du site distant peut être une solution, elle permet de lever la contrainte de l'accès informatique.

La CFDT-FEAE précise que la mention de la note selon laquelle « le travail sur site distant est à privilégier » fait que certains agents, présentant oralement une demande de télé-travail, se voient répondre que la demande ne sera pas étudiée étant donné qu'il ne s'agit pas de travail sur site distant. L'interprétation de la NE, par les gestionnaires RH en région, ne permet d'obtenir une suite favorable.

Le général Courtet revient aux propos tenus précédemment. Il s'agit d'un nouveau dispositif pour lequel il faudra faire de la pédagogie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souhaite savoir si la résolution des problèmes de compatibilités techniques, de l'outil SPAN avec l'authentification forte, évolue.

Le général Courtet confirme que les équipes du ST(SI)² travaillent à la résolution de ces problèmes.

Monsieur Bourron indique que la seule solution technique pour le télé-travail est le SPAN, qui est sécurisé et qui permet d'accéder à son ordinateur (accès aux mails, fichiers..) depuis son domicile.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie

3.4 Point de situation sur l'aide à l'hébergement pour les personnels affectés en Île de France et au sein des COMGEND.

3.5 Point de situation sur l'aide à la restauration pour les personnels affectés au sein des COMGEND (absence de cercle mixte).

3.6 Point de situation sur l'aide à la restauration pour les personnels affectés au sein des COMGEND dans le cadre du remboursement des frais de mission.

Les deux premières questions ont précédemment été abordées lors du CT-GN du 28 juin dernier. Des études de faisabilité sont en cours auprès de la DSF pour la mise en place d'aides particulières, spécifiques et complémentaires dans le domaine de l'hébergement et de la restauration. Les études ne sont pas encore finalisées.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète des délais des études car sur le terrain les personnels civils perdent de l'argent. Les remboursements, non indexés, au taux de la métropole, n'arrivent pas à couvrir les frais engagés par ces personnels.

Le colonel Bitouzet précise que le CGOM a été saisi, concernant la problématique relative aux frais de missions, afin de préciser quelles sont les difficultés rencontrées par les agents dans les différents COMGEND, au regard de la cherté de la vie.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait remarquer que les militaires du corps de soutien bénéficient d'un logement et ameublement en contrepartie d'une retenue de 10 % de la solde soumise à pension. Il demande que soit étudiée la possibilité de mettre en place une aide de ce type pour les personnels civils affectés en outre-mer, et suggère une retenue de 20 %.

Le colonel Bitouzet prend note de cette demande et précise que cela fait partie des études en cours au niveau de la DSF.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que la problématique de l'hébergement se pose également sur l'Île-de-France et demande si des pistes ont été trouvées. Il demande s'il est envisageable de revenir à un précédent dispositif qui permettait de mettre à disposition d'un agent affecté en Île-de-France un logement pendant 6 mois, le temps de trouver un logement pérenne.

Le colonel Bitouzet prend note de cette demande et précise que cela fait partie des études en cours au niveau de la DSF.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie

3.7 Point de situation sur les retards dans la gestion des dossiers du SGAMI Île de France.

Monsieur Bourron reconnaît les préoccupations relatives au SGAMI Île de France. Les difficultés rencontrées ont déjà été remontées à la PP en charge de cette structure, récemment créée. Malgré les efforts consentis, les retards demeurent en raison d'une volumétrie importante et des arriérés. Une nouvelle sollicitation de la PP sera effectuée afin de faire un état des lieux.

Le SNPC-FO-Gendarmerie fait un constat d'échec sur la gestion des dossiers dans ce SGAMI, avec des retards de plus de 2 ans. Il estime qu'un renforcement des effectifs de la structure est indispensable. Ce constat l'amène à suggérer que la gendarmerie revienne à gérer elle-même ses agents sur l'Île-de-France.

Monsieur Bourron va refaire un point. Il rappelle qu'il ne dispose d'aucune prérogative hiérarchique envers ce SGAMI, il ne peut être que dans l'accompagnement. Il estime toutefois que cette structure va réussir à trouver son équilibre.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie

3.8 Point de situation sur le recensement des berkanis du périmètre Gendarmerie oubliés pour le concours d'adjoint technique dans le cadre du dispositif Sauvadet .

Le colonel Bitouzet souligne que 2 agents de la Garde Républicaine n'ont pas été recensés et de ce fait n'ont pas été informés des possibilités de se présenter aux concours et examens professionnels afin d'accéder à la fonction publique dans le cadre du dispositif Sauvadet. 5 agents de la gendarmerie ont été inscrits aux concours pour l'accès aux grades d'ATMD et d'ATMD2 au titre de l'année 2017.

Ce dispositif est prorogé jusqu'en 2020. La DRH-MD a indiqué qu'un concours serait programmé en 2019 mais, dans le cas de situation sensible, il pourrait être examiné en 2018. Des simulations financières sont en cours afin de vérifier que le dispositif est favorable aux 2 agents berkanis concernés. Un nouveau recensement des berkanis éligibles au dispositif a été lancé au niveau des formations administratives afin de vérifier que tous les agents soient bien pris en compte.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise qu'il ne s'agit pas des deux seuls agents berkanis oubliés. En effet, un agent berkani, affecté à Rosny-sous-Bois aurait été oublié. Il s'agirait d'une coiffeuse.

Le général Courtet précise que le recensement est lancé auprès de toutes les formations administratives et permettra de s'assurer que personne n'est oublié.

Le colonel Bitouzet invite les représentants syndicaux à identifier les agents dont ils auraient connaissance et à en faire part à la DGGN.

A la demande de SNPC-FO Gendarmerie

3.9 Les COMGEND ont-ils la possibilité d'effectuer des recrutements, en particulier d'adjoints techniques, sur dossier ?

Monsieur Bourron indique qu'il est possible de recruter des adjoints techniques « sans concours ».

Il expose les deux modalités existantes :

- Recrutement sur concours ;

- Recrutement « sans concours » soumis à un entretien avec un jury, sur la base des diplômes requis.

Les Comgend doivent en faire la demande au SGAMI, autorité organisatrice des recrutements des adjoints techniques, et ainsi bénéficier d'un recrutement sans concours.

L'ouverture des concours et la volumétrie sont décidées au niveau central, en fonction des possibilités budgétaires.

Ce mode de recrutement est possible pour faire face à des besoins ponctuels ou des métiers identifiés, tels que carrossiers. Il a pu être procédé ainsi au recrutement d'apprentis arrivant en fin de formation, ou de contractuels.

Le SNPC-FO-Gendarmerie interpelle le représentant du CGOM présent concernant un agent contractuel à La Réunion, sur un poste de carrossier-peintre pour pallier un manque d'effectif, dont le recrutement semble avoir été refusé. Suite aux explications données, il semble que le recrutement « sans concours » puisse être demandé .

Le SGAMI étant l'autorité organisatrice du concours, il souhaite que soit précisé quel est le SGAMI de rattachement du Comgend La Réunion ?

Monsieur Bourron précise qu'en outre-mer il n'y a pas de SGAMI, ce sont des SAPN qui sont en charge de la gestion RH.

Le SNPC-FO-Gendarmerie précise que les SAPN ne semblent pas être au courant de cela et n'ont pas su vers qui se retourner pour l'organisation des concours. Le recrutement des techniques en outre-mer est problématique sur certains métiers.

La CFDT-FEAE remarque qu'une information antérieure faisait état du concours, comme unique mode de recrutement après un apprentissage.

Monsieur Bourron précise que le recrutement sans concours se fait sur des postes au 1^{er} grade de la catégorie C et sur la base de certaines spécialités (diplômes). Il précise, par ailleurs, que le sujet outre-mer sera étudié. Cependant, la volumétrie est moins importante que les besoins rencontrés dans certaines régions métropolitaines.

A la demande de CFDT-FEAE

3.11 Point sur le sondage des départs de la CAP de printemps

Un deuxième sondage a été mené après les CAP de mobilité du printemps 2017 afin de connaître les motivations des personnels civils à demander leur mobilité hors du périmètre gendarmerie.

En raison de la faible remontée, 44 pour 69 personnes interrogées, les résultats qui en découlent n'ont pas de pertinence pris isolément.

En revanche ces résultats viendront enrichir le premier sondage et seront objectivés d'une part, par les sondages suivants qui seront réalisés et d'autre part, par le sondage sur le climat interne, en cours, qui recueille les éléments des personnels qui restent en gendarmerie.

On peut toutefois noter 2 éléments :

les 2 premiers sujets d'insatisfaction sont :

- l'avancement ;
- puis la rémunération.

Les raisons du départ sont à la fois professionnelles et personnelles : les conditions de travail et des raisons familiales.

Pourtant 46 % des personnels interrogés inviteraient un personnel civil à postuler pour la gendarmerie et 40 % envisageraient d'y revenir.

La CFDT-FEAE regrette que les organisations syndicales n'aient pas été associées à l'élaboration et la rédaction du sondage : certains « ratés » apparaissent dans la formulation de certaines questions, et le dispositif aurait pu être amélioré (les vrais problèmes ne sont pas évoqués).

Le colonel Bitouzet prend note de la demande pour l'élaboration du prochain sondage, mais souligne que les structures de la gendarmerie ont une vingtaine d'années d'expérience en matière de sondages sur le climat interne.

A la demande de CFDT-FEAE & UNSA-Gendarmerie

3.12 - Point sur la rémunération des maîtres d'apprentissage

- Positionnement sur la part accordée au CIA pour les maîtres d'apprentissage

Le colonel Bitouzet indique que la part de CIA accordée pour les maîtres d'apprentissage est de la responsabilité de l'employeur du maître d'apprentissage, à qui il incombe d'évaluer le CIA au regard de cet investissement. Cela fait partie des directives en gestion qui sont données, sur la reconnaissance de cet investissement personnel par rapport à l'accueil des apprentis. Le colonel ne dispose pas d'informations complémentaires sur la rémunération des maîtres d'apprentissage.

La CFDT-FEAE souligne que dans d'autres périmètres et d'autres ministères, une prime est accordée aux maîtres d'apprentissage, notamment à la défense.

Monsieur Bourron précise qu'au niveau du ministère de l'intérieur, il n'existe pas de prime spécifique aux maîtres d'apprentissage, mais une valorisation du CIA pour ces personnels. La position interministérielle est qu'aucun dispositif spécifique de régime indemnitaire n'apparaît pour les maîtres d'apprentissage, compte tenu du RIFSEEP. La mise en place d'une telle indemnité nécessite donc d'obtenir l'accord interministériel et des moyens budgétaires.

En 2017, le nombre d'apprentis reste stable avec environ 1000 contrats d'apprentissage sur le ressort du ministère de l'intérieur, et l'effort va être maintenu.

La CFDT-FEAE annonce qu'au ministère des armées une prime de 600€ est attribuée à l'ensemble des personnels, maîtres d'apprentissage. Il demande si cette prime ne pourrait pas être versée aux OE du MinArm en service à la gendarmerie, ces derniers ne bénéficiant pas du CIA.

Monsieur Bourron souligne que les ouvriers de l'Etat ont bénéficié, grâce au ministère des armées, d'une revalorisation très généreuse et complète de leur statut, de leur régime indemnitaire et des conditions de déroulement de carrière. Ces mesures représentent 2 millions d'euros au ministère de l'intérieur, car le ministère suit les mécanismes du ministère des armées. Il y a actuellement environ 700 OE au sein du ministère. Monsieur Bourron reste toutefois intéressé quant à savoir comment le ministère des armées crée de nouveaux régimes indemnitaires, sur quelle base... au regard des décisions interministérielles qui ont été prises.

L'UNSA-Gendarmerie souhaite connaître, en pourcentage, le nombre de maîtres d'apprentissage dont le CIA n'a pas été revalorisé.

Le colonel Bitouzet indique que la DGGN ne dispose pas de cette information et que seule une analyse individuelle pourrait en donner la réponse. Avec le retour d'expérience des visioconférences, menées dans le cadre de la feuille de route, ou des visites en région, aucune problématique relative aux maîtres d'apprentissage n'a été remontée. De plus, lors d'une réunion qui s'est tenue à Issy les Moulineaux sur le thème de l'apprentissage en Île de France, aucune doléance n'a été portée à la connaissance de la DGGN.

A la demande de l'UNSA-Gendarmerie

3.14 La refonte de l'action sociale au sein du ministère des armées a des conséquences sur le soutien apporté à la gendarmerie.

Que devient la délégation de gestion cadre pour la gendarmerie ?

Quelles dispositions ont été prises pour les personnels dont la DLAS (direction locale d'action sociale) mutualisée avec le CTAS (centre territorial d'action sociale) est délocalisée en 2018 dans les CMG (centres ministériels de gestion), notamment pour les personnels qui ne souhaitent pas de mobilité géographique ?

Quel sera le fonctionnement des commissions restreintes au sein des régions de gendarmerie zonales ?

Le colonel Lecomte, chef du bureau de l'action sociale de la DGGN expose le point de situation sur la refonte de l'action sociale au sein du ministère des armées et l'impact sur la gendarmerie. Il rappelle d'abord les grands principes de cette réorganisation du réseau d'action sociale de l'institution :

C'est en 2015, à partir d'un audit de la Cour des Comptes sur l'action sociale au sein du ministère de l'intérieur, qu'est pointé le positionnement de l'action sociale dans la gendarmerie depuis son rattachement en 2009 au ministère de l'intérieur, considéré comme insuffisamment clair. L'idée est de clarifier cette situation, de rappeler son rattachement à l'action sociale des armées du fait des sujétions du statut militaire, et celle-ci répondant davantage aux besoins de protection, s'agissant de l'engagement des forces sur tous types de terrains, en tous temps et en tous lieux. Dès 2015, le DGGN a réaffirmé cette posture tout en attendant la réorganisation de l'action sociale des armées, menée en 2016. Au début de l'année 2017, la sous-direction de l'action sociale des armées et la sous-direction de l'accompagnement du personnel de la DGGN ont entamé des travaux de réflexion sur les modalités de mutualisation du réseau social gendarmerie avec celui des armées, sans remettre en cause le dispositif actuel, constitué du réseau d'assistants de services sociaux au niveau de chaque département, et du binôme « assistante sociale-commandant de groupement ». Seul le niveau zonal va être mutualisé, entre les centres territoriaux d'action sociale des armées et les DLAS. L'ensemble du dispositif est maintenu dans sa globalité, sans déflation d'effectifs.

S'agissant des comités sociaux de la GN, la gendarmerie en conserve la maîtrise. Ils restent établis au niveau des régions et des écoles de gendarmerie et sont dirigés par les commandants de région. Les commissions restreintes demeurent dans la maîtrise de la gendarmerie et sont présidées par le commandant de région zonale ou son second ou le chef d'état major. Les dossiers de demande de secours des personnels ou de prêts restent instruits par ces commissions.

La délégation de gestion cadre, qui régit les différents domaines confiés par le ministère de l'intérieur au ministère des armées est maintenue : l'annexe 4 est en cours de modification afin de l'adapter aux évolutions de l'organisation.

Concernant les mouvements de personnels, ceux-ci n'ont concrètement pas été étudiés avec la sous-direction de l'action sociale des armées, mais cela sera extrêmement mineur : l'objectif de cet ancrage à l'action sociale des armées n'a pas vocation à diminuer les effectifs. Les effectifs des DLAS ont vocation à glisser vers les CTAS ou à rester localement au niveau de la zone de gendarmerie.

L'UNSA-Gendarmerie soulève le problème d'éventuelles fermetures de DLAS au niveau zonal qui rendraient impossible le fonctionnement de la commission restreinte puisque les dossiers n'aboutiront pas. Il est précisé que des fermetures sont annoncées pour 2019.

Le colonel Lecomte rappelle que les DLAS vont être mutualisées avec les CTAS mais la commission restreinte reste armée avec un cadre technique de direction du CTAS, ainsi que le commandant de région ou son représentant, comme actuellement. Les membres du comité social instruisent les dossiers présentés.

L'UNSA-Gendarmerie s'inquiète de la constitution et instruction des dossiers du fait de la centralisation : en 2019, les agents, en région PACA, ne seront plus au sein de la zone.

Le colonel Lecomte indique qu'au niveau de la zone, la DLAS est appelée à disparaître en vue d'un regroupement autour du CTAS, esprit de la mutualisation avec le dispositif des armées. Les cadres techniques ont déjà été mutés afin de transiter vers le CTAS avec le transfert de charges s'agissant l'administration des dossiers qui seront transmis aux CTAS et non plus aux DLAS. Concrètement, l'assistante sociale instruit un dossier, elle achemine le dossier vers son cadre technique d'encadrement qui le chemine au CTAS.

L'UNSA-Gendarmerie s'inquiète de l'avenir des agents qui travaillent pour la DLAS actuellement et de la mobilité imposée vers ces nouvelles structures.

Le colonel Lecomte souligne que ce point n'a pas encore été tranché avec la SDAS sur le positionnement quant à savoir si l'on reste sur ce schéma en terme d'organisation.

La CFDT-FEAE souhaite savoir si les assistantes sociales « gendarmerie » s'occupent également du périmètre « défense ».

Le colonel Lecomte indique qu'il existe déjà une mutualisation de fait, qui se poursuivra : certaines assistantes sociales « gendarmerie », qui relèvent de l'action sociale des armées, mises à disposition de l'institution, peuvent être amenées à traiter des dossiers « défense ». En raison de son maillage territorial, la gendarmerie possède la plus forte densité, et a donc le plus de besoins.

La CFDT-FEAE demande si une bascule de l'action sociale du ministère de l'Intérieur est envisagée.

Le colonel Lecomte répond par la négative. Le DGGN souhaite que la gendarmerie reste ancrée au sein de l'action sociale des armées, qui est la plus à même, au vu du maillage de son réseau et des budgets alloués, pour répondre aux sujétions et contraintes du statut militaire.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie fait la remarque que les représentants syndicaux de la gendarmerie sont exclus de la commission centrale de l'action sociale des armées et de la CNAS au niveau du ministère de l'intérieur. C'est pour cela qu'une explication spécifique a été demandée sur la problématique de réorganisation de l'action

sociale des armées, car des inquiétudes demeurent sur le devenir des agents.

Il souligne le fait que les agents du flux ne peuvent bénéficier de l'action sociale des armées et demande une clarification sur le lien entre l'action sociale des armées et l'action sociale du ministère de l'intérieur dans le traitement des dossiers.

Le colonel Lecomte souligne qu'il est prévu que les A.S de l'action sociale des armées initient les dossiers des personnels civils « du flux » puis les transmettent ensuite à la chaîne de l'action sociale du ministère de l'intérieur. Le 1^{er} échelon, en accord avec les deux actions sociales, est l'action sociale du réseau social de la gendarmerie. Le traitement se fait ensuite de façon différenciée selon la chaîne sociale du ministère.

Le président de séance propose une demie heure d'interruption, le temps d'une rapide restauration.
A 14h15 heures, reprise de la séance.

A la demande de l'UNSA-Gendarmerie

3.15 Quel est le bilan de la consommation 2017 des IHTS ?

Le colonel Bitouzet donne les chiffres de la consommation des IHTS 2017.

Au 31 mai 2017, la consommation s'élevait à 33 % de l'enveloppe des 400.000 € allouée, selon les éléments envoyés par les formations administratives pour paiement aux SGAMI. A ce jour, la consommation prévisionnelle est évaluée à environ 300.000 € soit 77 % de l'enveloppe globale. Le colonel rappelle que le suivi de la consommation des IHTS s'effectue par différentes grilles de lecture. Au 30 septembre 2017, les mises en paiement effectives s'établissent à 231.760 € soit 58 % du montant. A la fin de l'année, la consommation des IHTS devrait atteindre 80 à 90 % de l'enveloppe allouée. Des ré-abondements, sous plafond de l'enveloppe, ont été accordés à 10 formations administratives.

A la demande de l'UNSA-Gendarmerie

3.16 La convention relative à la mise en œuvre du transfert des personnels administratifs, techniques et contractuels affectés au ST(SI)² et au SAELSI du P176 vers le P152 prend fin au 1er janvier 2018.

La liste des agents concernés a-t-elle été mise à jour ?

Le groupe de travail sollicité par l'UNSA Gendarmerie afin d'étudier le positionnement de tous les personnels avant fin 2017 va-t-il être mis en place ?

Le colonel Bitouzet confirme que la liste des agents a été mise à jour. Au sein du ST(SI)², chaque agent a reçu un courrier du SDGP l'informant de la situation, reprenant l'ensemble des éléments échangés oralement. Au sein du SAELSI, l'ensemble des agents a été listé et pris en compte par le directeur du SAELSI, au regard de la bascule de ce service sur une gestion au 1^{er} janvier 2018. La DRH ministérielle mène le pilotage de la bascule, au regard de la convention, vers les services de gestion à compter du 1^{er} janvier prochain.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie demande si un groupe de travail va être organisé, comme pour la mise en place de la convention, afin de clarifier certaines difficultés.

Le colonel Bitouzet précise que les situations ne semblent pas poser de difficulté tant du côté du SAELSI que du ST(SI)², pour lesquels il y aura une gestion différenciée au 1^{er} janvier 2018. Toutefois une réunion d'information est envisageable sur ce qui a été fait à l'égard des agents. La gendarmerie peut le faire pour le ST(SI)², et la DRH du ministère de l'intérieur pour le SAELSI.

Mais à ce jour l'identification et l'information des agents ne posent pas de difficulté.

A la demande de l'UNSA-Gendarmerie

3.17 Compte tenu des difficultés rencontrées par les valideurs, l'UNSA souhaite la diffusion d'un mode opératoire concernant les régimes d'astreinte, de permanence et l'attribution d'heures supplémentaires

(point 3.14 du CT-GN du 28 juin 2017)

Le colonel Bitouzet apporte les éléments de réponse. Depuis quelques mois, le ST(SI)² travaille à la modernisation du logiciel Agorh@ qui passe par le changement de l'interface, actuellement en phase de test. Cette modernisation vise à l'amélioration de certaines applications dont Clepsydre.

Dans le cadre de cette rénovation, le Bpciv s'est attaché à optimiser l'administration du temps de travail des personnels civils, et notamment dans la gestion des IHTS. Des tutoriels ont été créés pour :

- L'attribution et le paiement des IHTS ;
- La gestion des astreintes.

Ces didacticiels, évolutifs, seront diffusés sur l'intranet.

En ce qui concerne « les permanences », le logiciel Clepsydre ne prévoit pas ces situations. Le BPCiv de la DGGN n'a recensé aucun cas lié à « une permanence ». En cas de besoin, la nouvelle interface pourra être modifiée et adaptée en fonction de la demande. Par ailleurs, les textes relatifs aux astreintes et aux permanences ne permettent pas, actuellement, aux personnels civils d'y recourir et feront l'objet d'une évolution.

L'UNSA-Gendarmerie remarque que les valideurs n'ont pas connaissance du nouveau process notamment pour les IHTS.

Le général Courtet indique, que pour le moment, le didacticiel existe mais, qu'étant en phase transitoire avec Agorh@ et Neptune, la nouvelle interface est sous sa version « Béta ». Sa mise en ligne sera effective dès validation technique.

L'UNSA-Gendarmerie souhaite savoir si la validation des IHTS s'opère depuis la nouvelle version.

Mme Guilloton confirme la phase de test de l'interface, en attente de la validation par le ST(SI)², pour diffuser les éléments et inciter les personnels à se connecter à la nouvelle interface. Les deux versions vont co-exister quelques mois afin de faciliter l'acculturation des personnels. Ces évolutions seront plus pratiques pour les valideurs et les gestionnaires. Les deux versions sont actuellement incrémentées : la version « test » valide les données saisies.

Le général Courtet précise qu'actuellement les deux versions co-habitent afin que les agents se familiarisent aux deux. Le tutoriel a été créé sur la nouvelle version qui sera pérennisée et diffusée dès la validation du ST(SI)².

A la demande de l'UNSA-Gendarmerie

3.18 Point sur l'avancée de la réforme des CAO

Le colonel Bitouzet précise que dans le cadre des chantiers de modernisation et de rénovation du statut des OE, la DRH-MD a lancé une réflexion sur l'évolution d'une nouvelle cartographie et du fonctionnement des CAO. La DGGN est associée à ces travaux et a été sollicitée par la DRH-MD afin de connaître les souhaits d'évolution dans le périmètre de la gendarmerie. Un sondage a été réalisé auprès des SGAMI, des formations administratives de la GN et des partenaires sociaux afin de connaître leurs desiderata.

Les réponses remontées laissent apparaître les tendances suivantes :

- que les OE ultramarins soient rattachés à la CAO d'Île de France ;
- que les OE « mis à disposition compensée » (MAD) soient rattachés à la CAO de leur zone d'affectation.

Un GT est organisé le 10 novembre 2017 par la DRH-MD afin d'échanger sur cela. Les demandes d'évolution du rattachement des OE d'outre-mer et des OE en MAD seront défendues par la GN lors de

ce GT.

Les informations nouvelles relatives à l'avancement de ces travaux seront diffusées à l'issue de ce GT.

La CFDT-FEAE souhaite connaître si des modifications seront apportées au fonctionnement des CAO existantes.

Le colonel Bitouzet précise que cela en est au stade des réflexions et que le GT du 10 novembre prochain permettra de savoir s'il y a des avancées quant à cela.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie rappelle les souhaits exprimés dans le cadre de travaux liés à la modernisation du fonctionnement des CAO : créer une seule CAO nationale ou créer deux CAO une nord et une sud afin d'en limiter le nombre car la population des OE tend plus à diminuer qu'à augmenter.

Le général Courtet précise que le but du GT organisé par la DRH-MD est de simplifier le fonctionnement des CAO. Si les regroupements permettent de simplifier, d'obtenir un volume de promouvables plus important, l'administration n'est pas opposée.

Le SNPC-FO-Gendarmerie insiste sur son souhait de maintenir 7 CAO nationales, plus avantageux au regard du volume d'avancement, et propose de le démontrer mathématiquement.

Le général Courtet confirme qu'il sera procédé aux calculs.

La CFDT-FEAE rappelle que le sujet a été abordé au cours des bilatérales, ce qui justifie que la CFDT-FEAE ne l'ait pas abordé dans le cadre du comité technique.

Le colonel Bitouzet précise que les informations seront diffusées en fonction des évolutions issues du GT. Les points inscrits par les organisations syndicales à l'ordre du jour étant épuisés, le comité se poursuit en abordant « *les points soumis à avis* » restants.

1.8) - Création d'un groupement de sécurité et d'appui à la compagnie du camp de Beynes

Le colonel Le Bianic expose les motivations liées à la création d'un groupement de sécurité et d'appui à la compagnie du camp de Beynes (78). Ce camp recèle des capacités intéressantes pour la gendarmerie. Avant la création du SGAMI Île de France en janvier 2016, la RGIF assurait le soutien de plusieurs entités centrales de la gendarmerie (les différentes Inspections, l'IGAG, le Pôle Judiciaire, le GIGN, le CFAG) dont le budget était soclé dans le budget opérationnel de programme de la RGIF. Avant le 1^{er} janvier 2016, les structures et les crédits ont été rattachés à une entité centrale, c'est à cette époque que le COMSOPGN a été créé. Ces structures et crédits ont été prélevés à la RGIF, considérant que ces entités d'intérêt central devaient être rattachées à des BOP nationaux dans la main du DGGN et non pas dans la main du préfet SGAMI. La question s'est reposée, un an après la création du SGAMI, pour le camp de Beynes : les nombreux utilisateurs et partenariats extérieurs font qu'il est devenu un camp à intérêt national et non plus régional. L'état de délabrement des infrastructures et l'effectif insuffisant de la compagnie de camp ont soulevé des questions quant à un changement dans son fonctionnement.

A l'heure actuelle, l'effectif réduit à 73 ETP au TEA pour un TER à 58 ne permet plus d'assurer les 4 grandes missions : la sûreté, la fonction soutien, la fonction accueil des unités déplacées et la fonction de soutien « alimentation ». La charge de travail oblige à l'augmentation des effectifs. Cette compagnie de camp doit être érigée en groupement de sécurité et d'appui et doit être rattachée au COMSOPGN. En outre, cette réorganisation s'appuie sur une augmentation de 24 personnels pour passer de 73 à 97 ETP, sur toutes les missions. Cette augmentation concerne les personnels civils, qui passent de 19 à 26 agents. 4 personnels civils seront positionnés sur des postes à responsabilité.

Le cercle mixte est basculé transitoirement en l'état, des audits étant en cours : sur le fonctionnel et sur les

aspects techniques/infrastructures.

Ce cercle mixte travaille 7 jours sur 7, sur des amplitudes horaires très importantes.

La CFDT-FEAE demande que les postes de chef de section SST soient ouverts aussi bien aux « administratifs » qu'aux « techniques ».

Le colonel Bitouzet indique que les postes sont publiés soit en technique, soit en administratif, tout dépend du profil recherché. Il précise qu'un poste peut être publié une première fois en technique, puis en administratif et inversement, la gestion n'interdit pas de recruter l'un ou l'autre statut.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'interroge sur la baisse des effectifs de la section « entretien-environnement » qui passe de 9 à 5 ETP, alors que la surface n'a pas diminué.

Le colonel Le Bianic indique que 3 options se sont posées concernant le dimensionnement de la section entretien-environnement :

- Assumer en régie l'entretien complet du camp sur les 256 hectares : l'entretien des allées, les élagages... ce qui nécessitait d'augmenter les effectifs d'une dizaine de personnels et ainsi passer à 15 ETP ;
 - Conserver les activités à forte plus-value en régie, notamment l'élagage des arbres (coût d'environ 1500€/par arbre);
 - Externaliser la totalité de l'entretien des espaces verts du camp en sollicitant les entreprises de paysagistes, engageant un coût élevé à plus de 240.000€ (rédhitoire).
- Il a été fait le choix de réaliser en partie en régie cette activité.

La CFDT-FEAE s'interroge sur la présence de la section casernement.

Le colonel Le Bianic précise que cette section est chargée des travaux d'électricité, de plomberie et de peinture. Elle a été séparée de la section « entretien-environnement ». Ces deux entités seront dirigées par des personnels civils de catégorie « B technique » dont l'une tournée vers les corps d'Etat classiques « bâtiment » avec un conducteur de travaux à sa tête, et à côté une entité dédiée au pilotage des activités sur lesquelles on n'a pas de plus-value (secteur privé extrêmement concurrent).

SNPC-FO Gendarmerie demande si les agents seront recrutés par le biais de la BIEP ou si la ressource est locale.

Le colonel Le Bianic précise que les modalités de recrutement n'ont pas encore été arrêtées.

Le colonel Bitouzet rappelle la procédure : publication de la fiche de poste sur la BIEP. Si aucun agent n'est recruté par ce biais, il s'agira de se tourner vers d'autres solutions, comme le recours aux contractuels.

Le colonel Bitouzet rappelle que grâce à la bourse aux emplois, mesure de la feuille de route, tous les postes du périmètre gendarmerie sont visibles par les agents. Il insiste sur la politique de la gendarmerie en matière de recrutement et du maintien des agents dans ce périmètre. Dans le cadre de ce recrutement, un appel à volontaires en interne peut être proposé.

La CFDT-FEAE souhaite savoir si le camp de Beynes sera rattaché au CHSCT de Rosny-sous-Bois.

Le colonel Bitouzet indique que le camp de Beynes sera rattaché au CHSCT de Rosny-sous-Bois.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie souhaite connaître :

- au niveau de la gestion, la date de rattachement du GSA du camp de Beynes au COMSOPGN de Rosny sous

bois ;

- Les effectifs restant des personnels civils employés par le GBGM de Satory ;

- Si toutes les entités du camp de Beynes seront rattachées au COMSOPGN ou vont rester sous tutelle de la RGIF.

Le lieutenant-colonel Le Biannic précise que la date de prise d'effet est programmée au 1^{er} janvier 2018. L'information des agents a été commencée.

Il reste des personnels civils placés auprès de l'état-major du GBGM de Satory, mais il n'est pas en mesure d'en donner le nombre exact.

Il ajoute que les seules entités conservant leur tutelle à la RGIF sont des services opérationnels : brigades motorisées, groupements cynophiles, et le CSAG de Beynes (seule structure avec des personnels civils).

Aucune autre observation n'étant formulée, le colonel Bitouzet soumet au vote le projet de création du GSA du camp de Beynes.

Création d'un groupement de sécurité et d'appui à la compagnie du camp de Beynes (78)	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Ce projet de création recueille un avis favorable unanime.

Le SNPC-FO-Gendarmerie revient sur le recrutement de 5 agents supplémentaires à la section « entretien-environnement » et précise qu'il aurait aimé en connaître le coût.

Le colonel Le Bianic précise que cette hypothèse aurait nécessité le recrutement de 10 personnels, et pas 5, qu'il aurait fallu également mieux les équiper. Ce sur-effectif n'aurait pas été rentable, car trop coûteux en termes d'équipement et de matériel.

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

- École de gendarmerie de Dijon :

Madame Wémeau indique qu'il s'agit de l'ajout d'un cycle dérogatoire au cercle mixte, suite au rattachement du cercle mixte de la région à l'école. Ce projet de modification a recueilli un avis favorable unanime du CHSCT réuni le 12.10.2017.

E.G Dijon	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		

CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Région de gendarmerie Normandie, groupement de gendarmerie départementale du Calvados à Caen.

Madame Wémeau précise qu'il s'agit d'un passage du cycle de travail de « la quinzaine » au « mois », lequel a recueilli un avis favorable unanime au CHSCT du 27.07.2017.

RG Normandie, GGD 14	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Région de gendarmerie Normandie, groupement de gendarmerie départementale de Seine-Maritime à Rouen.

Madame Wémeau indique qu'il s'agit d'un passage du cycle de travail de « la quinzaine » au « mois », avec un avis favorable unanime au CHSCT du 27.07.2017.

RG Normandie, GGD 76	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Région de gendarmerie de Bretagne.

Madame Wémeau précise qu'il s'agit de l'ajout d'un cycle dérogatoire pour le gérant du cercle mixte de Pithiviers, à la suite d'une transformation de poste et de l'affectation d'un personnel civil (N3T) lui permettant de travailler le soir, les week-end et jours fériés. Le projet de modification a recueilli un avis favorable unanime au CHSCT du 17.10.2017.

RG BRET	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Comgend Guyane.

Madame Wémeau indique qu'il s'agit de l'homogénéisation des cycles de travail et de la suppression des plages fixes les mercredi et vendredi après-midi pour les personnels administratifs et techniques, compte tenu des conditions climatiques et de l'absence des interlocuteurs habituels durant ces périodes (administrations & fournisseurs). La modification a recueilli un avis favorable unanime au CHSCT du 27.09.2017.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'étonne de la justification évoquée quant aux conditions climatiques.

L'UNSA Gendarmerie souligne qu'il s'agit plus d'une coutume locale.

Le général Debarge confirme qu'en effet il fait aussi chaud ces après-midis là mais qu'il s'agit de se calquer sur le fonctionnement des entités locales : préfecture et police.

Comgend Guyane	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Comgend Polynésie française.

Madame Wémeau précise qu'il s'agit de la suppression de la plage variable du vendredi après-midi en se calquant sur le modèle de la Nouvelle-Calédonie & Wallis et Futuna. La demande de modification a recueilli un avis favorable unanime au CHSCT du 3 mai 2016. Cette demande de modification avait été refusée lors d'un précédent CT-GN et est représentée aujourd'hui.

Comgend Polynésie française	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Région de gendarmerie PACA.

Madame Wémeau indique qu'il s'agit de la modification des cycles particuliers en vigueur dans les cercles de Marseille et du groupement de gendarmerie mobile avec l'instauration d'une plage mobile en début et en fin de journée, la suppression de l'ouverture du bar au cercle de Marseille et la possibilité d'assurer exceptionnellement des prestations particulières le soir, le week-end et les jours fériés en fonction des nécessités de service. La demande de modification a recueilli un avis favorable unanime du CHSCT réuni le 05.10.2017.

Le SNPC-FO-Gendarmerie souligne le risque d'abus que peuvent entraîner ces dérogations quant à permettre la possibilité d'assurer des prestations dites exceptionnelles.

Madame Wémeau précise qu'il est spécifié que cela est prévu « dans le seul cadre du soutien opérationnel ».

RG PACA	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Région de gendarmerie de Corse.

Madame Wémeau précise qu'il s'agit d'un ajout de plages variables pour les personnels du cercle mixte, entre 06h30 et 07h30 et 14h00 et 15h30 afin de leur permettre de bénéficier du dispositif de « débit/crédit ». La modification a recueilli un avis favorable unanime du CHSCT le 05.10.2017.

RG Corse	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

- Commandement des écoles de la gendarmerie nationale.

Madame Wémeau indique qu'il s'agit du passage du cycle de travail de « la quinzaine » au « mois ». La modification a recueilli un avis favorable unanime du CHSCT le 26.09.2017.

CEGN	PRESENTS	POUR	CONTRE	ABSTENTION
SNPC-FO-Gendarmerie	5	5		
CFDT-FEAE	1	1		
UNSA-Gendarmerie	1	1		
SNAPATSI	1	1		
CGT -FNTE	0	0		
Total	8	8		

Le règlement intérieur recueille un avis favorable unanime.

Le colonel Bitouzet propose de poursuivre en abordant les points inscrits en communication par l'administration.

2.2 Création du secrétariat particulier du major général de la gendarmerie nationale.

Le colonel Bitouzet précise qu'il s'agit d'une régularisation suite à la création du secrétariat particulier du major général le 1^{er} septembre 2017 afin que cette structure soit reconnue en organisation. Cette création

s'est réalisée sous plafond des effectifs. Elle est constituée de 2 postes de militaires du corps de soutien transférés depuis le secrétariat du cabinet DGGN.

La CFDT-FEAE regrette l'absence de personnel civil au sein de cette entité.

Le général Courtet souligne que cette réorganisation s'est faite sans la création de nouveau poste, avec la bascule des effectifs en poste.

2.3 Projet de note relative à la mise en place d'aménagements temporaires des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale en période de circonstances exceptionnelles.

Madame Wémeau présente cette note-express qui vise à permettre la mise en place d'aménagements temporaires des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail des agents en cas de circonstances particulières, climatiques ou naturelles (périodes d'alerte de Météo France canicule-grand froid). Ces dispositions reposent sur l'obligation de sécurité et de prévention incombant à tous chefs de service à l'égard de la santé des personnels placés sous leur autorité. Les mesures temporaires doivent être limitées dans le temps à la période considérée « à risques ». La mise en place de cette mesure devra faire l'objet d'une information à destination des membres du CHSCT compétent et du CT-GN, dans les meilleurs délais.

Le colonel Bitouzet souligne que la diffusion et l'application de cette note-express à tous les commandants de formations administratives n'entraînera pas de modifications des règlements intérieurs « temps de travail ».

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie précise qu'il faudra veiller à la mettre à jour en fonction des modifications de la réglementation qui peuvent intervenir, mais il reconnaît l'utilité de ces notes à portée générale dans leur mise en œuvre.

2.4 Déménagement de l'I.G.G.N à Malakoff (92).

Le colonel Bitouzet indique que depuis le 15 octobre 2017, les services de l'inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) ont quitté la caserne de Paris-Minimes, 12 rue de Béarn 75003 Paris, pour occuper les locaux de la caserne de Malakoff sise au 1 boulevard Henry Barbusse. Le colonel précise que cette opération est sans conséquence sur l'organisation interne de l'IGGN, ni sur ses effectifs. L'IGGN compte actuellement dans ses effectifs 44 ETP dont 3 personnels civils de catégorie « A ». Ce déménagement n'entraîne pas de changement de résidence administrative pour les agents, Paris et les villes limitrophes étant considérées comme une seule et même commune. Aucune prime de restructuration ne sera donc accordée aux personnels. Toutefois, ce déménagement donnera lieu à l'établissement d'une décision, pour les fonctionnaires, et d'un avenant, pour les contractuels.

L'expert désigné par l'UNSA-Gendarmerie s'inquiète de la problématique liée à la restauration des agents sur le site.

Le colonel Bitouzet précise que la caserne Paris-Minimes est dépourvue également de structure de restauration. S'agissant du site de Malakoff, une navette est mise en place pour acheminer les agents au mess de la DGGN à Issy les Moulineaux.

Le général Molowa demande aux organisations syndicales leurs éventuelles observations complémentaires avant de conclure les débats.

Le SNPC-FO-Gendarmerie s'inquiète de la fin de la délivrance de BUT. Il précise que certaines formations administratives ne sont pas au courant de la marche à suivre et demande qu'un point d'information soit fait par le biais de l'ActuRH ou la diffusion d'une fiche réflexe.

Mme Guilloton précise qu'un point de situation sera fait avec la SDAF et BDI qui portent le projet. Il s'agit de la dématérialisation des BUT, annoncée pour la fin de l'année 2017, afin d'alléger la procédure, sans changement sur le fond. Une communication sera faite sur le sujet.

L'UNSA-Gendarmerie rappelle que les personnes concernées par les réservations des e-billets n'ont pas la formation nécessaire.

La CFDT-FEAE remarque qu'il existe des problèmes d'échanges avec les e-billets et demande la délivrance de e-billets « Pro ».

Elle remercie l'administration pour la tenue du CT-GN et se réjouit de la reprise du dialogue social avec de nouveaux rendez-vous nationaux programmés.

Le général Molowa clôture ce comité technique en rappelant, dans un premier temps, la table ronde du 14 décembre prochain, puis l'organisation d'une réunion en début d'année sur les projets ou les situations particulières que rencontre la gendarmerie.

Le général Molowa remercie les participants et lève la séance à 15h15.

<i>Le président,</i> <i>Général de division Eric-Pierre MOLOWA</i>	<i>Le secrétaire de séance,</i> <i>Colonel Laurent BITOUZET</i>
<i>Le secrétaire-adjoint,</i> <i>Monsieur Eddy CAMUZEUX</i>	