

Paris, le **06 JUL. 2022**

**Charte de gouvernance
des personnels civils affectés dans la gendarmerie nationale**

**entre
Monsieur le préfet, secrétaire général
et
Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale**

« Les [personnels civils (PCIV)] font partie de la famille gendarmerie à part entière ». C'est par ces mots que le Président de la République a évoqué l'importance du rôle des PATS¹, ou personnels civils, dans le bon fonctionnement des unités de gendarmerie et par voie de conséquence pour la sécurité des Français lors de son discours de clôture du Beauvau de la sécurité à Roubaix le 14 septembre 2021.

Le protocole lié à la mise en œuvre de la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur 2022-2027, qui conclut ces travaux, prévoit que « la gestion des personnels administratifs, techniques affectés au sein de la gendarmerie nationale fera l'objet d'une gouvernance renouvelée. Le principe selon lequel cette gestion est assurée par la DGGN (direction générale de la gendarmerie nationale) est acté. »

Cette nouvelle gouvernance offre aux personnels civils, parmi lesquels ceux relevant de l'article 19 de la loi n°2009-971 du 3 août 2009, une gestion au plus proche des spécificités métier de ces personnels, membres à part entière de la gendarmerie nationale, tout en garantissant des possibilités de parcours professionnels diversifiés dans la totalité du ministère.

Elles concernent, pour les titulaires comme pour les contractuels, les avancements, les mobilités, le pouvoir disciplinaire, la gestion des contrats, les ruptures conventionnelles, la formation et les concours, ainsi que l'accompagnement des métiers et des missions. Les lignes directrices de gestion ministérielles feront l'objet des adaptations rendues nécessaires par cette nouvelle gouvernance. Par ailleurs, des dispositions transitoires seront établies pour accompagner son entrée en vigueur.

1/ Des avancements définis par la DGGN sur la base des ratios applicables à ce périmètre

La DGGN définit ses propositions d'avancement sur la base des taux promus/promouvables et des taux d'avancement de grade ou au choix pour les corps, lorsque ceux-ci sont connus suffisamment en amont, ou sur la base de ceux de l'année précédente dans le cas contraire. En effet, le triennal permet de disposer des taux de promotion par corps et grades. Il convient donc de se reporter aux arrêtés

ministériels correspondants en période de triennal. Hors triennal, et dans l'attente de la communication par la DGAFP des nouveaux taux de promotion, les taux précédents continuent de s'appliquer. La DRH communique à la DGGN la volumétrie des avancements possibles dans son périmètre au niveau national décliné par corps, en début d'exercice. La direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN) conduit le dialogue social avec les organisations syndicales dans le respect des règles fixées par la charte du dialogue social.

Lorsque cette volumétrie se traduit par un nombre décimal, il est procédé en deux étapes. Pour la fraction entière de la valeur, la DPMGN conduit le dialogue social dans les conditions décrites au précédent paragraphe. Elle fait ensuite connaître ses propositions d'avancement à la direction des ressources humaines (DRH), sous-direction des personnels (SDP) qui les prend en compte. Pour la fraction décimale de la valeur, les propositions sont examinées lors du dialogue social mené par la DRH dans le respect des équilibres nationaux.

La DRH établit le tableau ministériel d'avancement en reprenant les propositions des différents périmètres.

2/ La DGGN est pleinement associée à la gestion des mobilités

La DRH arrête les mutations en conformité avec les lignes directrices de gestion ministérielles, en tenant compte des avis de la DPMGN sur les postes relevant du périmètre gendarmerie nationale. Ces avis sont pris en compte lorsque la mobilité concerne un agent qui candidate uniquement sur des postes relevant de la gendarmerie nationale ou qui n'a pas exprimé de choix plus prioritaire en dehors de la gendarmerie nationale et sous réserve de la prise en compte des candidatures relevant des priorités légales d'affectation.

La DRH conserve une vision globale des candidatures sur les différents postes du ministère. Elle est amenée à arbitrer dans les autres situations, en tenant compte de l'avis de la DPMGN et de celui des autres périmètres.

3/ La DGGN dispose d'une place renforcée dans l'exercice du pouvoir disciplinaire

Les représentants de l'administration au sein du conseil de discipline avec droit de vote sont issus majoritairement de la gendarmerie nationale.

La possibilité de déléguer la présidence des conseils de discipline concernant des agents affectés dans les services de gendarmerie sera expertisée à court terme.

A ce stade, la DRH étant compétente pour prononcer les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes après avis du conseil de discipline, il lui appartient de présider le conseil de discipline (décret du 25 octobre 1984 sur la procédure disciplinaire et décret du 27 juillet 2005 sur les règles de délégation).

4/ La DGGN gère ses personnels contractuels

Selon le principe en vigueur pour la DGPN, il a été décidé de confier à la DGGN la pleine responsabilité de ses personnels contractuels. Cela conduira à la modification du décret n°2013-728 du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer et de son arrêté d'application, mais également celle de l'arrêté du même jour portant organisation de la direction générale de la gendarmerie nationale.

La DGGN sera en lien direct avec le CBCM pour tous les dossiers de recrutement ou de renouvellement de ses personnels contractuels du P152, affectés en administration centrale comme au sein des formations administratives, dès lors que son visa est requis conformément au protocole relatif à l'exercice du contrôle budgétaire sur le périmètre des ministères de l'Intérieur et des Outre-Mer établi sur la base de l'arrêté du 16 décembre 2013 relatif au cadre de la gestion budgétaire des ministères de l'intérieur et des outre-mer pris en application de l'article 105 du décret n°2012-1246 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

5/ La DGGN pilote la rupture conventionnelle de ses PATS

Les décisions de rupture conventionnelle des personnels civils affectés au sein de la gendarmerie nationale relèvent de la DGGN. Toutefois, le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 lie rupture conventionnelle et autorité investie du pouvoir de nomination. Sans procéder à un nouvel examen en opportunité, la DRH est donc compétente pour la signature de la convention de rupture et de l'arrêté de radiation.

6/ Des formations, concours et examens professionnels plus adaptés au périmètre gendarmerie, notamment dans la perspective du plan PATS

L'importance croissante des missions confiées aux personnels civils dans le périmètre gendarmerie, ainsi que leur compétence et leur engagement, appellent des évolutions de leur profil et des possibilités d'amélioration de carrière.

Ainsi, le repyramidage issu du plan PATS intervient par avancement au choix, mais aussi par examens professionnels. En 2022, le repyramidage ne se fera que par avancements au choix. Les examens sont ouverts à tous les agents du ministère, mais les affectations interviendront en gendarmerie ou en police. Les sujets des épreuves et les compositions des jurys seront adaptés en conséquence. La DGGN proposera à la DRH des cadres ayant une expérience du périmètre gendarmerie nationale pour participer à ces jurys.

Comme le prévoit l'instruction commune SG/PN/GN du 8 avril 2021, les formations d'accueil à destination des personnels civils affectés dans chaque périmètre doivent être renforcées.

Un accompagnement de l'évolution des métiers et des missions sera mis en place, aussi bien dans le cadre des parcours de formation que des parcours de carrière. Ainsi, tel qu'annoncé dans la prochaine LOPMI, il conviendra de mettre en place un dispositif pour le développement des missions nouvelles confiées aux personnels civils (assistant d'enquête...).

7/ La mise en œuvre d'un groupe de travail avec pour objectif de simplifier et de rationaliser la gestion de proximité des personnels civils

Un groupe de travail associant la DRH-MI et la DPMGN est créé avec pour objectif de conduire les missions suivantes :

- produire une cartographie des responsabilités des actes de gestion de proximité des personnels civils affectés en gendarmerie, en administration centrale comme au sein des formations administratives, confiées aux différents acteurs de la chaîne RH (DRH-MI, SGAMI, préfectures et formations administratives GN).

- proposer plusieurs hypothèses de simplification et rationalisation de cette chaîne de responsabilités permettant une meilleure lisibilité pour les personnels civils comme pour les acteurs RH.
- dégager, le cas échéant, en fonction des deux premières étapes, des hypothèses de réorganisation.

Sous le pilotage de la DRH-MI, le groupe de travail se réunira régulièrement à compter de la signature de la présente charte. Un co-pilote sera désigné au sein de la DPMGN. Des acteurs de la chaîne RH du niveau local pourront être associés au besoin.

Une réunion d'étape sera organisée avec les organisations syndicales.

Le groupe de travail a pour objectif de rendre ses conclusions pour la fin 2022.

Dans l'attente, pour l'année 2022, il est décidé de mettre en œuvre dès à présent un dispositif permettant de fluidifier localement le traitement des cas individuels.

Un point de contact sera désigné par chaque SGAMI. Il sera l'interlocuteur privilégié des formations administratives et des organisations syndicales pour tout sujet relatif aux actes de gestion de proximité et à leur bonne prise en compte sur la paye du personnel civil concerné.

Un référent est également nommé au sein de la DRH MI.

Si nécessaire et sur demande du point de contact d'un SGAMI, il pourra intervenir auprès des différents bureaux de gestion ou de la direction d'application D2 pour fluidifier le traitement du cas individuel.

Le référent de la DRH MI communiquera la liste des points de contact aux organisations syndicales et aux formations administratives. Le *reporting* des différents dossiers sera réalisé à son niveau.

**Pour le préfet, secrétaire général,
la directrice des ressources humaines,**

Laurence MÉZIN



**Pour le directeur général de la gendarmerie nationale
le directeur des personnels militaires
de la gendarmerie nationale,**

Le général de corps d'armée Bruno ARVISET



ANNEXE : liste des corps administratifs, techniques et spécialisés

Attachés d'administration de l'Etat
Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
Adjointes administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
Ingénieurs des services techniques
Contrôleurs des services techniques
Adjointes techniques
Ingénieurs des systèmes d'information et de communication
Techniciens des systèmes d'information et de communication
Personnels médicaux et sociaux

