



Comité social d'administration de la gendarmerie nationale (CSA-GN)

02 octobre 2026

Déclaration liminaire

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

À l'approche de l'élection présidentielle, le **SNPC FO GENDARMERIE** dénonce le discours qui revient malheureusement à chaque débat sur les finances publiques. Une fois de plus, la fonction publique et ses agents sont stigmatisés et considérés comme une simple variable d'ajustement budgétaire.

Les fonctionnaires ne sont pas responsables de la dette publique.

Derrière chaque réduction d'effectifs, chaque réorganisation, chaque économie présentée dans un tableau budgétaire, il y a des femmes et des hommes, mais aussi des missions qui doivent continuer à être assurées.

Moins d'agents ne signifie pas moins de travail. Cela signifie trop souvent davantage de missions pour ceux qui restent, des délais qui s'allongent, des conditions de travail qui se dégradent et, à terme, un service rendu qui se fragilise.

Les personnels civils de la Gendarmerie ont largement contribué aux efforts demandés ces dernières années. Les services de soutien ont été mutualisés et réorganisés à de nombreuses reprises, à tel point qu'aujourd'hui, le soutien de la gendarmerie est à « l'os ».

Il arrive un moment où l'on ne peut plus demander de faire toujours plus avec toujours moins.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** souhaite alerter sur l'interdiction de recruter sur les postes substitués ou durablement vacants en raison du dépassement du schéma d'emplois. Cette politique place aujourd'hui de nombreux services en grande difficulté.

Depuis des années, les services de soutien fonctionnent avec des effectifs toujours plus contraints. Les agents absorbent les vacances de postes et les départs non remplacés tout en devant maintenir le même niveau de service.

Dans le même temps, nous constatons que certains autres périmètres du ministère bénéficient de créations ou de renforcements d'effectifs. Cette situation devient de plus en plus difficile à expliquer aux personnels de la Gendarmerie.

Dans un contexte où les effectifs sont contraints et où de nombreux services manquent cruellement de personnels, la Gendarmerie doit repenser ses schémas d'emplois pour l'ensemble des corps. Peut-on continuer à maintenir autant de postes d'encadrement et de chargés de projets lorsque, dans le même temps, des services peinent à disposer des agents nécessaires pour fonctionner correctement ?

Pour le **SNPC FO GENDARMERIE**, la priorité doit être donnée à celles et ceux qui assurent quotidiennement les missions et font concrètement tourner les services. Il ne s'agit pas de remettre en cause la nécessité de l'encadrement, mais de s'interroger sur son juste dimensionnement au regard des effectifs disponibles et des besoins réels.

Il est temps de rééquilibrer les effectifs. Moins de postes d'encadrement lorsque ceux-ci ne sont pas indispensables, et davantage d'agents là où ils sont réellement nécessaires pour accomplir les missions.

Concernant la réorganisation du COMSOPGN, la position du **SNPC FO GENDARMERIE** reste inchangée.

En effet, nous sommes opposés à cette centralisation dès lors que sa plus-value n'est pas démontrée. Nous nous interrogeons toujours sur les gains réels attendus, les coûts induits par ce projet, ses conséquences humaines ainsi que sur les difficultés prévisibles de recrutement au COMSOPGN Le Blanc.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** ne s'oppose pas par principe aux réorganisations proposées par l'administration. Lorsqu'une évolution apporte une véritable plus-value à la Gendarmerie, améliore le fonctionnement des services et préserve les intérêts des personnels, nous savons l'accompagner.

Mais lorsqu'une réorganisation risque de créer davantage de difficultés qu'elle n'en résout, notre responsabilité syndicale est de le dire, d'alerter et de nous y opposer.

Depuis les revalorisations successives du SMIC en 2026, le traitement indiciaire de nombreux agents publics de catégorie C et B se retrouve inférieur au salaire minimum. Plutôt que de revaloriser les grilles indiciaires, l'État a fait le choix de compenser cet écart par le versement d'une indemnité différentielle.

Quel message leur adresse-t-on aux agents ? Que leur qualification, leur expérience, leur ancienneté et leur engagement professionnel ne suffisent même plus à maintenir leur traitement indiciaire au-dessus du SMIC ?

L'indemnité différentielle ne constitue pas une véritable revalorisation des carrières. Elle compense l'écrasement des grilles sans le résoudre. Le **SNPC FO GENDARMERIE** demande donc une véritable revalorisation des grilles indiciaires, afin que l'expérience, l'ancienneté et la progression de carrière soient réellement reconnues.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** met en garde l'administration sur les écarts de rémunération qui se creusent au sein de la fonction publique et, plus particulièrement, au ministère de l'Intérieur.

Dans un contexte économique marqué par l'augmentation du coût de la vie et des dépenses contraintes, les revalorisations les plus significatives ont, ces derniers temps, davantage bénéficié aux niveaux supérieurs de responsabilité. Tandis que de nombreux agents peinent à boucler leurs fins de mois, comment accepter que, dans un tel contexte, les écarts continuent de se creuser alors que ceux qui disposent des rémunérations les plus faibles voient leur pouvoir d'achat de plus en plus contraint ? Le **SNPC FO GENDARMERIE** demande que la politique salariale accorde enfin une attention prioritaire aux agents les moins rémunérés et à ceux qui, au quotidien, font fonctionner les services.

La reconnaissance ne peut pas se limiter au sommet de la pyramide.

Depuis le début de la crise au Moyen-Orient et face aux conséquences qu'elle entraîne notamment sur les déplacements et le coût des carburants, le **SNPC FO GENDARMERIE** est la seule organisation syndicale à avoir proposé la mise en place d'une organisation du travail sur quatre jours pour les personnels techniques. Ces personnels restent largement exclus du télétravail en raison même de la nature de leurs missions. Ils ne doivent pas, pour autant être les oubliés des mesures servant à protéger les agents face à la flambée du pétrole.

Notre proposition est simple. Lorsque l'organisation du service le permet, les agents effectuent leurs 38 heures hebdomadaires sur quatre jours, tout en garantissant la continuité du service. Cette mesure n'entraînerait aucun coût supplémentaire pour la Gendarmerie. Elle permettrait en revanche de réduire les déplacements domicile-travail et d'envoyer un signal concret aux personnels techniques. Ces agents ont eux aussi besoin de sentir que leur Institution les accompagne et ne les abandonne pas au motif que leurs fonctions ne sont pas télétravaillables.

Sur ce sujet, un signal fort doit être donné.

Pour ce dernier CSA-GN, le **SNPC FO GENDARMERIE** souhaite décerner la « Palme » de la plus mauvaise gestion au SGAMI Sud-Ouest. Combien de temps encore cette gestion RH au détriment des personnels et ce désintérêt vis-à-vis des services de la gendarmerie continueront ?

Depuis plusieurs mois, nous constatons des dossiers en souffrance, des délais de traitement particulièrement longs et un manque de visibilité pour les agents comme pour les services. Cette situation n'est pas sans conséquence. En effet, ce sont les personnels qui en subissent directement les effets, mais également les services, qui doivent fonctionner avec des effectifs incomplets et dans des conditions dégradées.

L'exemple concret du recrutement sur la liste complémentaire dans le cadre du concours d'AAP2 est particulièrement révélateur.

Alors qu'il était prévu de prendre attache avec les candidats inscrits sur cette liste afin de permettre les affectations avant le 2 octobre 2026, aucune démarche n'a, à notre connaissance, été engagée pour les postes du SERH 33.

Malgré les sollicitations du service, aucune information concrète n'a été communiquée. Puis, le 23 septembre, il a finalement été annoncé que ces recrutements ne seraient pas réalisés pour des raisons budgétaires.

Cela nous interroge d'autant plus que, dans une situation comparable au SERH 36, le poste a bien été pourvu dans les délais. La préfecture chargée de l'organisation du concours a effectué les démarches nécessaires et respecté les échéances permettant la réalisation du recrutement.

Dans le cas du SERH 33, les postes étaient validés et des candidats étaient disponibles. Dès lors, il est légitime de s'interroger sur les raisons pour lesquelles les démarches nécessaires n'ont pas été engagées dans les délais impartis et sur la responsabilité de chacun dans cette situation.

Au-delà de ce dossier particulier, c'est la méthode de gestion qui nous préoccupe. Lorsqu'un poste est validé, que des candidats sont disponibles et que les échéances sont connues, les personnels et les services sont en droit d'attendre que l'ensemble des démarches administratives nécessaires soient effectivement engagées dans les délais.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** demande donc au ministère de faire toute la lumière sur cette situation, d'identifier les raisons précises de l'absence de traitement du dossier du SERH 33 dans les délais et de prendre les mesures nécessaires afin que de telles situations ne se reproduisent pas.

Plus largement, après les difficultés déjà signalées dans différents SGAMI, à quel moment le ministère entend-il tirer les conséquences de ces dysfonctionnements et mettre en place un pilotage RH permettant enfin de garantir aux personnels civils de la Gendarmerie un traitement fiable et équitable ?

Le **SNPC FO GENDARMERIE** exige que soient identifiés des référents dans chaque SGAMI afin que les dossiers en souffrance soient traités au plus vite.
Les personnels et les services ne peuvent plus être les victimes de dysfonctionnements administratifs dont ils ne sont pas responsables.

Merci pour votre écoute.

**Le SNPC FO GENDARMERIE, la garantie
d'un engagement sans faille !
Notre force, c'est vous !!!**