



## Comité Social d'Administration de la gendarmerie nationale (CSA GN) du 29 juin 2026

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Dans le contexte de la triste affaire « Lyhanna », qui suscite une vive émotion, le **SNPC FO GENDARMERIE** tient à exprimer son soutien aux gendarmes engagés chaque jour au service de la sécurité des Français. Si cette affaire doit naturellement faire toute la lumière et être traitée comme il se doit, il serait injuste qu'elle en vienne à résumer à elle seule l'engagement et le professionnalisme de l'ensemble des gendarmes, qui œuvrent quotidiennement avec dévouement au service de la population. Notre syndicat réaffirme ainsi son attachement à la vérité, au respect des victimes mais aussi à notre Institution et à la reconnaissance du travail accompli sur le terrain par les militaires de la gendarmerie.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** tient une nouvelle fois à remercier le directeur général de la gendarmerie pour la mise en place des deux heures de sport en Bretagne et en Occitanie. Aujourd'hui, cette initiative bénéficie d'un accueil extrêmement favorable dans les deux régions concernées. Une très large majorité des personnels plébiscite ce dispositif, qui contribue au bien-être au travail tout en renforçant la cohésion entre collègues, qu'ils soient civils ou militaires. Nous ne doutons pas que le bilan qui en sera tiré d'ici la fin de l'année viendra confirmer son succès et ouvrira la voie à sa généralisation au sein de l'ensemble des formations administratives de la Gendarmerie nationale.

Les épisodes caniculaires récents rappellent avec acuité que la gendarmerie n'est pas encore suffisamment préparée à faire face à des températures extrêmes appelées à se multiplier. Si des orientations ont bien été diffusées par la Direction Générale de la Gendarmerie, leur mise en œuvre demeure très hétérogène selon les formations administratives. Sur le terrain, leur application repose largement sur l'appréciation locale, ce qui engendre des disparités significatives dans les mesures de protection des personnels. Dans certains services, les conditions de travail atteignent des niveaux difficilement compatibles avec l'exercice normal des missions : locaux insuffisamment ventilés ou non climatisés, températures élevées, absence d'adaptation des horaires et refus de télétravail. Ces

situations ne sont pas sans conséquence et peuvent affecter directement la santé, la sécurité et l'efficacité des agents. Nous avons pu relever des températures avoisinant les 40 °C dans certains bureaux et dépassant les 50 °C dans les cuisines de plusieurs cercles mixtes.

Les remontés de terrain ont d'ores et déjà donné lieu à des situations particulièrement préoccupantes. Certains personnels nous ont indiqué hésiter à exercer leur droit de retrait par crainte de voir leur complément indemnitaire annuel (CIA) ou leurs perspectives d'avancement impactés. D'autres, estimant ne plus pouvoir travailler dans de telles conditions sans mettre leur santé en danger, n'ont eu d'autre choix que de poser des congés afin de quitter leur poste l'après-midi. Les réponses apportées par certaines formations administratives illustrent également le manque d'harmonisation des pratiques. Ainsi, la région Auvergne-Rhône-Alpes a présenté comme une mesure d'adaptation la possibilité pour les personnels civils de quitter leur service à 16 heures... alors qu'ils en ont déjà la possibilité. En Bretagne, le chef du SERH 35 avait pris l'initiative d'autoriser la prolongation du télétravail de ses personnels en raison d'une température de 39 °C relevée dans les bureaux. Cette décision a pourtant été remise en cause par le chef d'état-major du COMSOPGN, qui a exigé le retour des agents sur site, désavouant ainsi une mesure pourtant motivée dans le seul objectif de protéger les personnels. Vous l'aurez compris, les exemples ne manquent pas.

Dans un contexte de récurrence des épisodes de forte chaleur, il apparaît indispensable de renforcer le cadre national afin de garantir une application homogène et effective des mesures de protection, et d'assurer à l'ensemble des personnels des conditions de travail compatibles avec les exigences de leurs missions. La DGGN ne doit pas se contenter de donner des orientations aux formations administratives, elle doit leur donner des directives.

À ce titre, le **SNPC FO GENDARMERIE** a proposé, ce matin même au BSST DGGN, qu'un groupe de travail soit mis en place afin que les représentants du personnel et l'administration réfléchissent ensemble à améliorer les conditions de travail durant les périodes de canicule et de grand froid.

Dans le cadre de la crise au Moyen-Orient, le **SNPC FO GENDARMERIE** regrette vivement que sa proposition d'organisation du travail sur quatre jours pour les personnels techniques et les ouvriers de l'État n'ait pas été retenue. Avant 2010, la gendarmerie appliquait une organisation du travail sur quatre jours et demi, sans que cela n'ait jamais posé la moindre difficulté. Il est donc parfaitement envisageable de mettre en œuvre une organisation sur quatre jours. Face à une situation exceptionnelle, des mesures exceptionnelles s'imposent.

La direction générale de la gendarmerie nationale a autorisé, jusqu'au 30 juin 2026, le télétravail à hauteur de trois jours par semaine pour les personnels administratifs effectuant des trajets importants. Certes, les prix des carburants ont légèrement baissé ces dernières semaines, toutefois, l'ensemble des analystes s'accorde à considérer qu'il faudra encore plusieurs mois avant de retrouver les prix à la pompe d'avant le début du conflit. Dans ce contexte, le **SNPC FO GENDARMERIE** demande la prolongation de ce dispositif jusqu'au retour à une situation normale.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** constate que de plus en plus de projets de réorganisation sont présentés sous la forme d'expérimentations ou de réflexions, alors qu'elles conduisent, dans la majorité des cas, à de véritables restructurations. Cette méthode tend à devenir récurrente et ne favorise pas une parfaite lisibilité des projets pour les organisations syndicales. Les exemples ne

manquent pas : expérimentation du CEGN, expérimentation RH à Rouen, réflexion sur l'exercice de la fonction RH au COMSOPGN, réflexion sur le devenir des Bureaux de la Dépense Militaire (BDM)...

Le **SNPC FO GENDARMERIE** souhaite que les projets de restructuration soient clairement présentés comme tels dès leur lancement, afin que le dialogue social puisse s'engager en toute transparence aux niveaux local, zonal et national, ainsi qu'au sein des instances compétentes, notamment les formations spécialisées (FS) et les comités sociaux d'administration (CSA). Si l'innovation est nécessaire, ces réformes successives interrogent néanmoins sur leur cohérence. Sur le terrain, elles génèrent incompréhension, instabilité organisationnelle, surcharge pour les services et anxiété. Il apparaît essentiel de garantir une réelle plus-value pour notre institution comme pour les personnels. Les agents sont fatigués de ces changements perpétuels et de ces adaptations forcées. D'ailleurs, ils n'ont de cesse de nous en faire part. Le **SNPC FO GENDARMERIE** rappelle avec fermeté son opposition à tous projets de centralisation des services au détriment de l'humain.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** s'interroge sur les véritables motivations du DSF à la lecture de sa lettre de mission ordonnant une étude d'impact sur les Bureaux de la dépense militaire (BDM), portant sur le déploiement de l'intelligence artificielle et les possibilités de centralisation des missions. Il nous sera sans doute répondu qu'il ne s'agit que d'une simple étude et qu'il n'y a, à ce stade, aucune raison de s'inquiéter. Pourtant, les faits semblent déjà démontrer le contraire. Le **SNPC FO GENDARMERIE** a découvert la publication de plusieurs postes à la DGGN dans le cadre d'une plateforme multi-déménageurs (PFMD). Derrière cette appellation se dessine une centralisation de missions aujourd'hui assurées par les sept Bureaux de la dépense militaire. Or, une telle évolution, qui est susceptible d'impacter directement les missions des BDM et, à terme, leur organisation, n'a fait l'objet d'aucune information ni d'aucun dialogue social préalable.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** condamne fermement cette méthode. C'est pourquoi nous avons demandé qu'un point d'information soit inscrit à l'ordre du jour du présent CSA afin que des explications claires soient apportées sur les intentions réelles de cette démarche.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** a appris que la Gendarmerie avait recours au recrutement de sous-officiers CSTAGN commissionnés afin de répondre aux difficultés de recrutement au sein des CSAG. Si cette initiative va dans le bon sens, le **SNPC FO GENDARMERIE** demande aussi que le recrutement des mécaniciens et carrossiers s'effectue en catégorie B. Cette mesure permettrait de renforcer l'attractivité de ces métiers face à la concurrence du secteur privé, mais également face aux politiques de recrutement plus avantageuses mises en œuvre par d'autres administrations, comme les ouvriers de l'État au ministère des Armées.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** a mené de longues investigations afin de retrouver les POC des SGAMI. Malheureusement, nos recherches sont, à ce jour, restées vaines. Est-ce que le ministère de l'Intérieur disposerait d'indices susceptibles de nous aider à les localiser ? En effet, dans certains SGAMI, le dialogue avec les organisations syndicales est devenu quasiment inexistant. Plus préoccupant encore, il semble que, dans certains cas, même les bureaux du personnel civil peinent à les joindre. Le SGAMI Sud-Ouest en est une illustration particulièrement marquante. Heureusement, d'autres SGAMI continuent, quant à eux, d'assurer leur mission et de maintenir un dialogue social de qualité.

À la suite des revalorisations du SMIC intervenues en janvier puis en juin 2026, une indemnité différentielle a été instaurée afin de garantir qu'aucun agent ne perçoive une rémunération inférieure au salaire minimum. Le **SNPC FO GENDARMERIE** dénonce fermement ce dispositif, qui ne constitue en aucun cas une réponse pérenne au problème. En effet, cette indemnité n'est pas prise en compte dans le calcul de la pension de retraite. Ainsi, un agent de catégorie C, voire de catégorie B, bénéficiant de ce mécanisme partira à la retraite avec une pension calculée sur une rémunération inférieure au SMIC. De la même manière, cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'ISS. Ce dispositif ne fait que masquer le véritable problème, l'écrasement progressif des grilles indiciaires. À titre d'exemple, un agent de catégorie C recruté en qualité d'agent administratif (AA) ou d'agent technique (AT) devra désormais attendre 19 années dans le même grade avant de bénéficier d'une progression indiciaire. Une telle situation est-elle encore acceptable ?

Le **SNPC FO GENDARMERIE** demande une révision complète des grilles indiciaires afin de redonner de véritables perspectives de carrière aux fonctionnaires et de garantir une rémunération évolutive, en adéquation avec leur ancienneté.

Il fut un temps où, lors de la tenue de cette instance, les Formations Administratives (FA) étaient systématiquement représentées par leur C1 ou leur C2. Aujourd'hui, force est de constater que, à l'exception de quelques FA que nous tenons à remercier pour leur engagement, la grande majorité des chefs se désintéresse des sujets pourtant essentiels pour notre composante.

Le **SNPC FO GENDARMERIE** dénonce fermement cette situation. Il est désormais impératif que chaque FA soit obligatoirement représentée, soit par le C1, soit par le C2. Ce manque d'intérêt et de considération envers cette instance, ainsi qu'envers les personnels civils qu'elle représente, n'est plus acceptable. De la même manière, se faire représenter par des personnels n'ayant ni la légitimité ni le niveau de responsabilité attendus ne saurait constituer une réponse satisfaisante. Une représentation à la hauteur des enjeux pour notre composante est indispensable. D'ailleurs, cet état d'esprit se fait désormais ressentir au sein de certaines FA et impacte directement la qualité du dialogue social local. Le **SNPC FO GENDARMERIE** tient à dénoncer fermement cette réalité. Dans certaines FA, des portes se sont refermées et le dialogue social est désormais mené par des interlocuteurs de second, voire de troisième ou quatrième rang. Cette situation n'est pas acceptable et doit impérativement évoluer.

Merci pour votre écoute.

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