



3.1 Chancellerie positive

QUESTION : Le SNPC FO GENDARMERIE dénonce le non-traitement de la chancellerie positive (médaille du travail) des OE gérés par le SGAMI Nord. Le CMG indique que ce sujet est du ressort du SGAMI. Le SGAMI, quant à lui, indique que cette thématique n'est pas de son ressort. Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite que les attributions des uns et des autres soient clarifiées au plus vite et que cette guerre intestine cesse et que les droits des agents soient enfin respectés. Le SNPC FO GENDARMERIE demande quelle est la procédure en matière de médailles du travail pour les OE ?

Réponse : La DGGN va se mettre en lien avec la RG HDF et le SGAMI Nord pour déterminer la problématique et tâcher de trouver une solution au problème rencontré.

3.2 Référents Handicap

QUESTION : Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir où en est l'identification des référents handicap dans l'annuaire gendarmerie ?

Réponse : La mention "Référént handicap PCIV" a été ajoutée pour 20 référents. Une communication ciblée sera faite auprès des BGP et des référents handicap restant. Le tutoriel est expliqué dans le livret pratique Agorha PCIV.

3.3 Charte de gouvernance

QUESTION : Pour faire suite à la mise en œuvre de la charte de gouvernance, le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir où en sont les démarches engagées par la DGGN auprès de la DRH-MININT sur le retour des effectifs GN cédés aux SGAMI ?

Réponse : Des travaux concernant l'évolution des lignes de gestion ministérielles ont été menés à la suite de l'adoption des chartes de gestion des PCIV et des PATS conférant davantage de prérogatives à la DGGN et à la DGPN dans les domaines de l'avancement, de la mobilité, du pouvoir disciplinaire, des ruptures conventionnelles, de la formation et du recrutement, et de la gestion des contractuels.

Le transfert d'ETP en compensation de l'exécution de ces missions a été longuement étudié et fait l'objet d'échanges réguliers.

Cependant, le contexte n'a pas permis de concrétiser ces transferts d'ETP des SGAMI vers la GN :

- schéma d'emploi nul en 2025 sur le P216 et contribution aux créations d'emploi des préfectures ;
- charge d'activité en augmentation dans les SGAMI en raison également de la hausse du nombre de recrutements de contractuels, de l'ISS PATS, de la modification de prise en charge CLM/CLD, de la mise en œuvre de la PSC en santé, du CMO 90% (pas d'automatisation du calcul de l'abattement) ;

La charge de travail des SGAMI (service RH et pré-liquidation de la paie) a augmenté depuis les groupes de travail mis en place pour évaluer la charge de travail en ETP à transférer à la GN. Cette évolution du contexte n'a pas permis le transfert ce qui avait été envisagé fin 2023.

3.4 Cartographie postes APST

QUESTION : *Le SNPC FO GENDARMERIE demande s'il est possible d'obtenir la cartographie des postes APST ?*

Réponse : cf fiche annexée au présent document + arrêté APST

Précision complémentaire : les 2 dernières lignes de la cartographie n'apparaissent pas encore dans l'arrêté, ils figureront dans la prochaine version de l'arrêté. Il s'agit de deux relocalisations, issues de 2 postes défonctionnalisés: chef de cuisine au CM de Tournon (GR) et adjoint au gérant d'activités (EG29).

3.5 Fiches de tâches BAFAT

QUESTION : *Le BAFAT IGGN (bureau d'audit financier administratif et technique) demande des fiches de tâches en complément des fiches de poste au sein des cercles mixtes. Le SNPC FO GENDARMERIE s'interroge sur ces fiches de tâches et souhaite savoir comment sont-elles exploitées et dans quel but ? Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite connaître la valeur réglementaire de ces fiches de tâches ?*

Réponse : Les fiches de postes précisent les missions principales qui sont confiées à un agent. Les fiches de tâches dont nous recensons l'existence dans nos audits sont un outil de commandement ayant vocation à lister de manière détaillée les missions des personnels et préciser les modes opératoires de leur réalisation. Ainsi le commandement met tout en oeuvre pour limiter les risques de mauvaise exécution de la tâche.

Ainsi, elles peuvent prendre notamment la forme d'un pas à pas, d'un guide avec des copies écrans des SI métiers enrichi de commentaires ou tout autre format adapté au domaine de compétence, pour guider l'agent dans l'exécution des tâches et lui permettre d'avoir l'assurance de les réaliser sans difficultés.

Elles sont d'autant plus utiles lorsque le personnel n'a pas reçu de formation dédiée, se retrouve seul sans binôme ou sans encadrement de contact pour l'aider. Elles peuvent servir également dans le cadre du contrôle interne mutuel ou de supervision pour vérifier la bonne réalisation de l'ensemble des actes associés à la réalisation de la tâche. Dans ce cadre, elles peuvent être intégrées au dossier d'auditabilité permanent du cercle.

Enfin, dans le cadre des plans de continuité d'activité en cas d'indisponibilité des ressources humaines et donc du personnel titulaire de la tâche, elles permettent au commandement d'assurer réalisation de la mission par une autre personnel en lui une donnant les moyens de la conduire dans de bonnes conditions.

Bien évidemment, le besoin de détenir une éventuelle habilitation pour exercer la mission aura du précédemment être identifié dans le plan de continuité d'activité porté par la direction du cercle et les habilitations auront du être sollicitées pour le personnel devant assurer le remplacement.

3.6 Portail agent

QUESTION : *Les personnels civils des CSAG rencontrent des problèmes de connexion sur le portail*

agent. Le SNPC FO GENDARMERIE demande la procédure que doivent suivre ces personnels ? Doivent-ils passer par le portail gendarmerie PROXYMA ? Enfin, quel est le profil de sécurité Intranet minimum pour la connexion ?

Réponse: Les personnels civils de la gendarmerie, quelle que soit leur affectation, sont bien habilités à accéder au Portail Agent. Pour ce faire, ils doivent utiliser leur NIGEND et les accès via Proxyma, le portail d'authentification de la gendarmerie. Une notice sur les modalités d'accès sera transmise au BPCIV.

Deux points peuvent expliquer le questionnement :

- Les autres personnels affectés en CSAG (administratifs ou techniques par exemple) utilisent leur RIO et Passage2 pour se connecter au Portail Agent, il peut donc y avoir une confusion entre eux ;
- Le portail Proxyma ne présente pas l'icône Portail Agent, l'accès ne peut donc se faire qu'en utilisant le lien direct vers le Portail (cf. la notice)

3.7 Prime de risques

QUESTION: Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir si une prime de risques pour les horticulteurs et les élagueurs exerçant leurs missions sur cordes existe ? Dans la négative, est-il envisageable que ces métiers puissent être reconnus comme travaux insalubres et permettre, ainsi, la mise en place d'une prime ?

Réponse: La question pourra être étudiée au bénéfice des précisions demandées sur le corps des agents visés :

- Si OE du MI : une circulaire MI de 2013 (en PJ) sur les travaux insalubres des OE (qui s'appuie sur le décret du 15 juin 1969 des travaux insalubres) mentionne les travaux de grande hauteur, page 6 et page 7, donnant droit à des indemnités pour travaux insalubres, qui pourraient concerner ces populations.
- Si OE du MINARM : Le BGPS a pris attache du Minarm pour comparer les arrêtés.
- Si AD technique IOM : Le BGPS regarde sur quel support juridique cela serait envisageable. Il conviendrait alors de préciser à la DRH-MI la volumétrie des agents concernés.

3.8 NBI

QUESTION: Le SNPC FO GENDARMERIE s'étonne de la parution, le 17 février 2026, de l'arrêté attribuant la NBI aux personnels militaires alors que celui concernant l'attribution de la NBI aux personnels civils est toujours en attente de signature du contrôleur budgétaire. Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir si un arrêté doit paraître ? Dans l'affirmative, à quelle échéance la parution est-elle prévue ?

Réponse: cf PV CSA

3.9 Chorus DT

QUESTION : *Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite connaître la date de mise en place de CHORUS DT sur le périmètre ?*

Réponse : cf fiche annexée au présent document

3.10 DOCVERIF

QUESTION : *Lors d'un précédent CSA, le SNPC FO GENDARMERIE avait demandé si la consultation des fichiers via DOCVÉRIF était possible pour les personnels civils en poste dans les centres de sélection et de concours. Où en est l'analyse de cette demande ?*

Réponse :

L'arrêté du 10 août 2016 autorisant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « DOCVERIF » dispose en son article 6 qu'ont accès à ce traitement les "militaires de la gendarmerie nationale individuellement désignés et habilités [...]". Cette dénomination exclut donc les personnels civils.

Par ailleurs, la CNIL considère en sa délibération n° 2016-218 du 21 juillet 2016 que pour les agents de la police et de la gendarmerie nationales "[...] seuls sont concernés les agents ayant des missions de contrôle de l'identité des personnes et de vérification de la validité des documents [...]".

Selon le DAD, les missions de contrôle de l'identité des personnes et de vérification de la validité des documents doivent être appréhendées dans le prisme global de la sécurité publique, mission qui n'est pas de nature dévolue à des personnels civils.

En somme, l'accès au traitement "DOCVERIF", qui au-delà de la vérification de l'identité permet la vérification du titre présenté, aux personnels civils des CSC, n'est pas prévu par l'arrêté encadrant DOCVERIF.

Quant à une évolution du cadre législatif, elle doit être mise en perspective avec la finalité du recours à DOCVERIF et le bénéfice réel apporté, ceux-ci devant justifier l'augmentation du nombre d'utilisateurs.

Les CSC auraient recours à DOCVERIF dans la seconde phase des sélections (oraux) pour contrôler les identités des candidats et la validité du titre présenté. Le volume moyen de candidats pour un gros centre de sélection est de l'ordre de 20 par jour, soit une dizaine par demi-journée. Ce volume est donc absorbable par les CSC, même disposant de peu de personnels SOG. En complément, cette opération de contrôle peut également être réalisée par les militaires assurant le filtrage des accès aux emprises gendarmerie.

Par conséquent, la SDPJ n'est pas favorable à initier de tels travaux auprès de la Mission Ministérielle de Lutte contre la Fraude documentaire et à l'Identité (2MLFDI) qui est en charge de cette application.

3.11 Reclassement GAV CNOI

QUESTION : *À l'occasion d'un dialogue social, le SNPC FO GENDARMERIE avait demandé qu'une fiche d'accompagnement claire soit créée sur le reclassement des GAV via la CNOI et transmise aux*

gestionnaires. Cette fiche a-t-elle été créée ?

Réponse : Il s'agit d'un sujet complexe.

Les règles de classement indiciaire sont clairement définies à l'article R. 4138-39 du code de la défense : le militaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans son grade d'origine.

Il n'en va pas de même s'agissant du grade du corps d'accueil dans lequel l'agent doit être positionné lorsque ce corps comporte plusieurs grades (classe normale, classe supérieure, classe exceptionnelle).

À cet égard, le cadre juridique distingue, d'une part, la situation des militaires en activité de celles des anciens militaires (R. 4139-18 du code de la défense) et, d'autre part, oblige à se référer aux dispositions statutaires propres à chaque corps d'accueil.

Ainsi, pour un militaire en activité, son classement dans un grade d'avancement est possible. Il relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité d'accueil qui tient compte notamment du grade détenu, des responsabilités exercées et de la nature des fonctions dans l'emploi d'accueil. C'est-à-dire du parcours de l'agent autant que des caractéristiques de l'emploi proposé.

Partant, cette appréciation peut également conduire à un classement dans le premier grade du corps, y compris lorsque l'indice de l'échelon sommital est inférieur à celui détenu par le militaire. Dans ce cas, l'intéressé conserve son indice à titre personnel, en application de l'article R. 4139-20-1. Par ailleurs, durant toute la période de détachement et jusqu'à l'intégration de l'agent, lorsque la rémunération indiciaire et indemnitaire afférente au corps d'accueil est inférieure à celle perçue par l'intéressé en qualité de militaire en activité, une indemnité compensatrice est versée par l'administration d'origine.

Pour un ancien militaire, le classement se fait selon les règles du statut particulier du corps d'accueil. Dans certains cas, ces statuts interdisent explicitement un classement dans un grade d'avancement et donc l'obligation de classement dans le grade d'entrée du corps (par exemple pour le corps des AAE).

La DRH ministérielle travaille à la création d'une doctrine ministérielle, pour le classement des militaires recrutés au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense, qui intégrera le guide de la CNOI : l'objectif étant d'encadrer la marge d'appréciation laissée au MI avec des critères objectifs et transparents

3.12 Avancement d'échelon

QUESTION : Suite à l'annonce par la DRH MININT de la prise en compte d'un avancement d'échelon sur la paie du mois suivant, le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir si ce dispositif a effectivement été mis en œuvre ?

Réponse : La première exécution est prévue pour la fin de ce mois de mars avec un traitement automatisé en GA et en préliquidation des avancements d'échelon du mois d'avril. L'impact en paie

sera pris en compte côté DGFIP sur la paie de mai (i.e. les agents concernés percevront fin mai leur paie du mois de mai avec le nouvel échelon + le rappel d'avril au titre de ce nouvel échelon qui démarre dans les faits courant avril).

La procédure sera ensuite répétée chaque mois : exécution des traitements fin avril pour les avancements du mois de mai qui auront donc un impact sur la période de paie de juin.

3.13 Remboursement frais de transports

QUESTION : *Devant les retards importants de remboursement des frais de transports au SGAMI Sud-Ouest, le SNPC FO GENDARMERIE demande si un problème particulier a été identifié ? Dans la négative, le SNPC FO GENDARMERIE demande que les frais datant du 1er trimestre 2025 et ceux des mois suivants soient immédiatement remboursés.*

Réponse :

A ce jour, il reste 4 dossiers à traiter pour la GN 33 au titre de 2025 :

2 demandes de remboursement mensuel isolées sur un seul mois (le reste des demandes pour les autres mois a été traité)

1 dossier mensuel pour les mois d'octobre et novembre 2025

1 dossier annuel dont la demande effectuée au SGAMI date de janvier 2026 pour mise en place à partir du 01/01/2021.

Il est par contre possible que des dossiers ne soient pas traités pour les GN 24 et 87 en raison des absences régulières pour congés maladie d'un gestionnaire chargé du traitement de ces dossiers.

Les dossiers en souffrance sont à signaler à sgami-so-remus-pats@interieur.gouv.fr copie margaux.lucien@interieur.gouv.fr .

3.14 Plans de roulement EG Tulle

QUESTION : *Les plans de roulement des règlements intérieurs des cercles mixtes des écoles de gendarmerie de Tulle et Fontainebleau ne sont toujours pas à jour dans GTA. À l'EG Tulle, les agents continuent à perdre parfois près d'une heure par jour... À l'EG Fontainebleau, c'est l'organisation des services qui est impactée. Le SNPC FO GENDARMERIE demande quels sont les points bloquants qui justifient la non création de ces plans de roulement ?*

Réponse : La demande initiale de création des plans de roulement du règlement intérieur du cercle mixte de l'EG Tulle était erronée car prenait compte une pause non payée, donc déduite du temps effectué.

La correction a été effectuée.

Si d'autres anomalies sont constatées, le BGP peut faire remonter l'anomalie à la SAAT du BPCIV/DGGN via le CNAU.

Concernant l'EG Fontainebleau, les plans de roulement sont actuellement en production auprès de la SDSIRH. Ils seront testés par le BPCIV avant d'être mis en production.

3.15 Cercles mixtes et supérieurs hiérarchiques

QUESTION : *Des disparités dans la désignation des chefs de cuisine comme supérieurs hiérarchiques*

directs des cuisiniers et des agents polyvalents de restauration sont de plus en plus constatées. La désignation des N+1 est pourtant claire dans les textes relatifs à l'entretien professionnel. Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite connaître les raisons qui mènent à ce constat de dysfonctionnement ? Le SNPC FO GENDARMERIE demande si la création d'une fiche-process permettant d'identifier clairement les N+1 des agents des CMG et le directeur du cercle mixte comme N+2 soit rédigée ?

Réponse : Il n'y a pas de fiche en projet, d'autant que les textes sur l'EP (memento) sont clairs, notamment s'agissant de la définition du SHD. Si des situations problématiques devaient subsister, il convient de se rapprocher de la section gestion du bureau du personnel civil de la DGGN.

3.16 Avancement double carrière MI/MINARM

QUESTION : Dans le cadre de la double carrière, quelle est la politique en matière d'avancement lorsqu'un agent détaché au MININT bénéficie d'un avancement de corps côté MINARM ?

Réponse : Le principe de la double carrière permet au fonctionnaire détaché de bénéficier des avancements dans son corps d'origine et dans le corps d'accueil, sauf dispositions contraires.

En synthèse, le détachement est régi par le principe de la double carrière, qui permet au fonctionnaire détaché :

- de continuer à évoluer dans son corps d'origine et donc de bénéficier des droits à l'avancement dans ce dernier, en application de l'article L.513-1 du code général de la fonction publique ;
- de bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps dans lequel il est détaché, sauf disposition contraire prévue par le statut particulier de celui-ci, en application de l'article L.513-9 du même code.

Lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables.

De façon pratique, les avancements de grades sont pris en compte dès que le service d'origine et/ou l'agent informent la DRH ministérielle en transmettant l'arrêté.

Pour les changements de corps, l'étude se fait au cas par cas dès lors qu'ils entraînent un repyramidage du poste du service d'accueil (ex : un poste calibré pour un B peut difficilement être pourvu par un A par voie de détachement). La question de la prise en compte de la promotion est alors le plus souvent examinée au moment du renouvellement du détachement (recalibrage du poste ou non renouvellement sur ce poste).

Sur la catégorie spécifique de la double carrière dans le cadre d'un « détachement sans limite de durée », la DRH-MI laisse à la DRHGN le soin de se rapprocher du MINARM.

3.17 Dialogue social réorganisation

QUESTION : Devant le nombre croissant de réorganisations spatiales de service, le SNPC FO GENDARMERIE déplore un manque de dialogue social. Le BP/CIV DGGN pourrait-il formaliser un process à mettre en œuvre et à transmettre à l'ensemble des services RH afin que les organisations syndicales soient consultées lors d'un déménagement ou réorganisation de ce type ?

Réponse : Lorsque des réorganisations spatiales de service ont lieu, le bureau du personnel civil de

la DGGN recommande un dialogue social local avec les représentants locaux du personnel et, selon l'ampleur de la manoeuvre, une inscription à l'ordre du jour de la formation spécialisée de rattachement.

Le BSST de la DGGN travaille actuellement sur un guide relatif au dialogue social des FS, ce sujet y sera abordé

3.18 Règles applicables pour les congés

QUESTION : *Le logiciel de gestion des temps et des activités (GTA) crédite, dès le 1er janvier, l'ensemble des droits à congés pour l'année en cours. Le SNPC FO GENDARMERIE demande si une formation administrative peut imposer une organisation interne imposant aux agents de ne consommer que les droits considérés comme « acquis » au fil de l'année ? Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite une clarification sur les règles de gestion applicables à la pose de ces jours.*

Réponse : Une formation administrative ne peut pas imposer aux agents de ne consommer que les droits considérés comme « acquis » au fil de l'année.

Toutefois, les formations administratives sont légitimes à sensibiliser leurs agents quant au risque d'écrêtement des RTT, le nombre de ces derniers pouvant en effet être réduit en fin d'année en fonction des absences de l'agent.

Les règles de gestion applicables à la pose des jours sont prévues dans la circulaire 93 000.

3.19 Bilan CPF

QUESTION : *Le SNPC FO GENDARMERIE demande s'il est possible d'obtenir les bilans 2024 et 2025 concernant la mobilisation du CPF et du congé de transition professionnelle sous les angles suivants :*

- *budget consacré à chacun des dispositifs ;*
- *nombre de demandes déposées par les agents ;*
- *nombre de demandes validées ;*
- *nombre de demandes refusées et motifs.*

Réponse : En 2025, la SDRF a provisionné au titre du Compte Personnel de Formation une enveloppe budgétaire de 45 000 € pour les demandes relevant des agents ci-dessous :

agents d'administration centrale relevant du secrétariat général,

hauts-fonctionnaires et DATE

personnels civils de la gendarmerie nationale,

inspecteurs ou délégués de la sécurité routière,

agents SGAMI (hors SGAMI IDF)

personnels des TAAF,

agents du Conseil d'État, du Tribunal administratif de Paris ou de la Cour administrative d'appel de Paris.

8 demandes ont été formulées pour la GN dont 5 n'ont pas abouti :

3 refus pour adaptation aux fonctions exercées ou demandes non éligibles au dispositif

2 renoncations, soit pour raison personnelle, soit du fait d'un reste à charge trop important.

Nous avons sollicité la SDRF afin d'obtenir le bilan CPF 2024. Les données relatives au congé de transition professionnelle pourront être transmises ultérieurement.

3.20 Formation professionnelle

QUESTION : Dans le cadre du droit à la formation professionnelle durant la carrière et prévue par le Code général de la fonction publique, le SNPC FO GENDARMERIE souhaite connaître les actions de formation métier spécifiques qui peuvent être proposées aux personnels techniques afin de permettre l'adaptation aux évolutions des pratiques professionnelles (exemple : restauration collective, nouvelles pratiques alimentaires, spécialisation culinaire) ?

Réponse : La SAAT du BPCIV / DGGN a exprimé le besoin de formation auprès de la SDRF concernant ce type de formations. Un retour de leur part est attendu.

3.21 Permis poids lourds

QUESTION : Le SNPC FO GENDARMERIE demande si l'inscription aux permis militaires « poids lourds » est ouverte aux personnels civils ?

Réponse :

La gendarmerie délivre des brevets militaires de conduite conformément au TTA303 "règlement sur la formation des conducteurs et des pilotes des véhicules militaires".

Le BMC n'est pas une simple formation ouverte au public comme le serait une auto-école classique. C'est une qualification interne à l'armée, régie par des règles spécifiques à l'institution militaire.

Pour passer un brevet militaire de conduite, il faut détenir un statut militaire.

La Sous-Direction du Recrutement et de la Formation (SDRF) est l'organe qui définit la politique de formation pour l'ensemble des agents civils du ministère et est en charge de concevoir les dispositifs de formations ad hoc.

Les seuls personnels civils détenteurs d'un BMC PL dans les armées sont des personnels détenteurs initialement d'un permis PL civil transformé en BMC PL afin d'assurer la conduite de véhicules spécifiques : article 123-1 du TTA303 qui dispose que "le personnel civil du ministère des Armées ne peut pas suivre un stage en CIEC, SIEC ou CIECA. Pour la conduite des véhicules spécifiques des armées, un brevet militaire de conduite obtenu par équivalence d'un permis civil de la catégorie correspondante et une qualification particulière peuvent être délivrés à certains agents civils de la DGA et des ateliers de réparation.

Tout besoin émanant d'une autre catégorie de personnel civil devra être étudié par la cellule commandement de la DIEC, qui validera au cas par cas en fonction du poste occupé.

3.22 Difficultés PSC

QUESTION : *Il apparaît que des agents contractuels en contrat transitoire voient leur affiliation à la mutuelle obligatoire MGP suspendue ou résiliée lors du renouvellement de leur contrat, au motif d'une absence de rémunération ou d'une rémunération inférieure à un seuil minimal. Cette situation interroge au regard du principe de continuité des droits sociaux et de l'obligation de protection sociale complémentaire des agents publics. Elle entraîne, de fait, une rupture de couverture santé, susceptible de compromettre l'accès aux soins et la prise en charge financière en cas d'événement médical. Le SNPC FO GENDARMERIE demande des éléments de clarification sur les garanties actuellement offertes aux agents concernés en matière de continuité de leur protection sociale complémentaire ? Le SNPC FO GENDARMERIE demande sur quel fondement juridique repose cette interruption d'affiliation en cas d'absence ou de faible rémunération ? Le SNPC FO GENDARMERIE souhaite savoir si des dispositions spécifiques sont prévues pour garantir la continuité de la couverture complémentaire santé des agents contractuels en contrat transitoire, notamment lors des périodes sans traitement ? À défaut, l'administration envisage-t-elle la mise en place d'un dispositif de maintien de droits ou de portabilité afin de sécuriser ces situations ?*

Réponse : La PSC en santé est étroitement liée à la paie puisqu'elle débute dès que l'agent est rémunéré et cesse dès qu'il n'est plus employé et rémunéré par le ministère. Des résiliations ont pu intervenir lorsque :

- l'agent a été affilié mais que le service de paie n'a pas mis en place les mouvements de paie correspondants ;
- le contrat d'un agent contractuel à durée déterminée est arrivé à terme et que le renouvellement du contrat n'a pas été conclu ou saisi à temps, tant en gestion administrative qu'en paie. À cet égard, il convient de rappeler l'intérêt qui s'attache à ce que le service chargé de la gestion administrative anticipe le renouvellement du contrat afin de permettre le maintien en paie et la poursuite de la PSC pour les agents concernés. En outre, si les négociations salariales entre l'agent et l'administration se poursuivent jusqu'au dernier moment, cela ne permettra pas le renouvellement à temps du contrat et donc la continuité de la PSC en santé. Les services de paie seront sensibilisés, lors du prochain webinaire mensuel avec les SGAMI, à la nécessité d'éviter ces situations qui sont dommageables pour les agents mais restent rares.

3.23 Délais remboursement PSC

QUESTION : *Des agents indiquent que les délais de remboursements sont assez longs depuis la mise en place de la PSC. Le SNPC FO GENDARMERIE demande si le marché actuel contient une clause précisant un délai de remboursement à respecter ?*

Réponse : Le marché avec la MGP ne prévoit pas de délai de remboursement car les situations peuvent être très variées. En revanche, la MGP est tenue de fournir au ministère des reportings simplifiés à l'issue de chaque trimestre et des reportings détaillés deux fois par an. Le délai moyen de remboursement qui a été constaté, à ce stade, est de 2 à 3 jours. Toutefois, ce délai peut être plus long :

- lorsque les éléments fournis par l'adhérent sont incomplets ou inadéquats ;
- lorsque le professionnel de santé n'a pas codé correctement l'acte, ce qui oblige la MGP à échanger avec lui et à attendre que le professionnel corrige sa saisie.

3.24 Dons de jours

QUESTION : Le décret n° 2025-471 du 27 mai 2025 relatif aux congés et aux permissions des militaires liés à la famille et modifiant diverses dispositions du code de la défense, a créé un nouveau régime de don de jours de permissions pour les couples mariés, unis par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement ensemble dès lors que le bénéficiaire est un agent public relevant du même employeur ou un militaire. Ces dispositions sont reportées au III bis de l'article R4138-33-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051672109) du code de la défense. Ainsi, un militaire, ou un personnel civil, qui en fait la demande, peut renoncer sans contrepartie à une partie de ses jours de permission non pris pour raisons de service au bénéfice de son conjoint, ou de la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui, dès lors qu'il est agent public civil relevant du même employeur ou militaire. (Le don de jours de permissions entre conjoints militaires est ouvert à l'ensemble des militaires, qu'ils relèvent du ministère des armées ou du ministère de l'intérieur. L'obligation de relever du même employeur ne vise, au sens du III bis de l'article R. 4138-33-1 du code de la défense, que les agents publics civils et non les militaires.) A ce jour, le don entre gendarme est pris en compte et géré par le rajout / retrait de permissions. Concernant les personnels civils, malgré sollicitations de l'échelon central, aucune consigne de mise en application n'est parvenue aux gestionnaires en région:

- création d'un formulaire dédié à ces nouvelles mesures
- quels jours peuvent être donnés par un personnel civil: CA, RTT, les deux ?
- rajout des jours à un personnel civil: sur le compteur CA ? RTT ou création d'une nouvelle catégorie sous GTA ?
- Y a-t-il une durée de validité des jours reçus ?

Réponse : La SAAT du BPCIV a sollicité le BDRHRS de la DRHMI qui travaille actuellement à définir les modalités d'application du décret n°2025-471 du 27 mai 2025, en lien notamment avec le ministère des armées.

Il a déjà été confirmé que les jours donnés à un personnel civil seront des jours appelés "Dons de jour" et qu'ils auront une durée de validité d'un an.

3.25 Droits SAP GUI

QUESTION : Il est actuellement impossible pour les gestionnaires de proximité de supprimer une occurrence. A ce jour, ils doivent impérativement passer par le CNAU pour une simple modification, ce qui alourdit inutilement la charge de travail.

Est-il possible d'augmenter les droits sur SAP GUI pour l'infotype 2002 (présences, TT, missions) des bureaux et sections du personnel civil ?

Réponse : Afin de permettre une traçabilité des actions effectuées sur un dossier, il n'est pas prévu de faire évoluer les droits des gestionnaires sur Agorha.

3.26 Section PCIV COMGEND

QUESTION : 3.26 Le SNPC FO GENDARMERIE demande si la création d'une section PCIV au sein de chaque COMGEND peut être étudiée ?

Réponse : Les SGAP sont des unités de 4 à 6 ETP déjà fortement sollicitées et dans lesquelles les personnels sont polyvalents. La priorité est, en premier lieu, de renforcer les SGAP des COMGEND qui font face à une activité toujours croissante (gestion et accompagnement des personnels) et sont déjà en tension.

D'un point de vue DSF, la création en ORG de petites sections est de nature à remettre en cause cette polyvalence. La multiplication de petites structures pourrait nuire au bon fonctionnement des unités. Par ailleurs, la création d'une section PCIV au sein de chaque COMGEND pourrait être étudiée uniquement dans le cadre d'une POLEFF très favorable.

Il n'est ainsi pas envisageable, à l'heure actuelle, de créer une section PCIV sous plafond des effectifs des BP (et notamment des SGAP).