



Comité Technique de la Gendarmerie Nationale du 14 décembre 2021

Tribune aux personnels du CNASG

La gendarmerie une force humaine. La gendarmerie une force 3.0

La gendarmerie une force 3.0 ?

Le système d'information, qui doit faire des miracles et solder parfaitement les gendarmes, ne fonctionne toujours pas sans les contrôles et les corrections que nous y apportons chaque mois.

Les demandes d'évolution outils ne sont pas entendues, plus personne ne corrige, ni ne développe notre application principale : PCC, alors que celle-ci dysfonctionne depuis plus d'un an.

Des effets de bords de plus en plus importants se produisent chaque mois, générant de plus en plus de travail mais avec de moins en moins de personnels.

La mise à jour de l'outil maison, de calculs et de rédaction de courriers, développé par des soldeurs pour des soldeurs, n'est pas une priorité pour la hiérarchie. On nous demande donc de « bidouiller » afin de mettre de l'huile dans les rouages.

Le matériel de bureau que nous utilisons est antédiluvien. La moindre demande de matériel adapté est un vrai parcours du combattant. L'obtention d'un siège ergonomique pour les personnes ayant des problèmes de dos est une victoire incroyable, alors qu'utiliser des fauteuils adaptés lorsque l'on travaille toute la journée assis est le minimum qu'on est en droit d'attendre.

La Gendarmerie, une force humaine ?

À l'heure où nous vous écrivons, le CNASG est en pleine restructuration. Une de plus... La 6^{ème} depuis 2010. Les personnels qui travaillent au sein du SERH sont habitués à faire preuve de souplesse et de polyvalence. Ils sont investis dans leur mission : payer tous les gendarmes de France et ce, quelque soit leur affectation dans le monde. Nos camarades peuvent compter sur nous, nous sommes là pour eux !!!

Notre métier nécessite une grande technicité et une connaissance approfondie des textes complexes qui régissent les droits à liquidation des personnels militaires.

Avec l'apparition d'Agorh@, le travail de la solde devait être plus réactif et plus simple à mettre en œuvre. Il est vrai qu'à présent les dossiers peuvent être mis à jour en temps réel. Dans notre société de l'immédiateté, c'est un gain appréciable, certes, mais cela alourdit considérablement la pression sur les gestionnaires contraints à une sur-réactivité. Pour rappel, sous PSIDI, nous fonctionnions avec plusieurs mois de délai.

Le travail avec le nouveau système d'information a beaucoup évolué et de liquidateurs, nous sommes passés à des postes de plus en plus tournés vers le contrôle, la gestion de la fiabilité de la donnée et le contentieux.

Longtemps, les bons éléments, reconnus pour leur expertise, faisaient office d'adjoints ou de chefs, et permettaient à tout le service de fonctionner harmonieusement. À ces personnes, qui ont fait preuve de dévouement et d'investissement pendant des années, on dit aujourd'hui que « leur temps est révolu » et on leur préfère quelqu'un sans expérience. Elles doivent laisser la place au bout de 20 ans, 20 années de refus de mobilité au prétexte que l'expertise solde était rare et précieuse. De toute évidence, ce n'est plus le cas.

L'examen professionnel de catégorie B, présenté par la hiérarchie comme un sésame permettant de rester en poste sur site, spécialement pour les gens de la solde, s'est transformé en un examen national systématiquement ciblé préfecture.

De même au cours d'une énième présentation, d'un énième organigramme, à nouveau pour une énième fois, des personnes ont appris que leur poste était supprimé. Aucune communication en amont... Prendre conscience que l'on n'existe plus au sein de la structure, devant les camarades qui font le même constat en même temps est une expérience d'une rare violence. Où est la bienveillance dont on nous rebat les oreilles au quotidien ?

La venue de psychologues du travail de la DG, pour prendre le pouls du site début juillet via des groupes de discussion, a généré un espoir certain : la souffrance des personnels et leur incompréhension du dispositif allaient enfin être entendues. Il n'en n'a rien été... Lors de la restitution par audioconférence en septembre, nous apprenons que « tout va bien », alors que dans tous les groupes des camarades ont pleuré en exprimant un profond mal être.

La psychologue clinicienne qui vient sur le site a été obligée d'augmenter la fréquence de ses permanences : d'une par mois elle est passée à une par semaine.

Les personnels de la solde sont fatigués. La solde en double, le debugg d'Agorh@ et les tâches, souvent contradictoires, qui se rajoutent sans cesse à leur travail de gestionnaire RH/solde, sont effectués perpétuellement dans un temps trop contraint. Le sens du travail en est totalement perdu. Le traitement des dossiers est déshumanisé.

La structure devient maltraitante et génère un environnement fortement anxiogène décuplé par la crise COVID.

Ce n'est pas tout...

Avec la réorganisation chacun est « affecté » (?) à un poste qui n'existe pas ! Aucun détachement n'est proposé. En cas d'ordre de mutation interne, la prime de restructuration est perdue pour une mobilité ultérieure.

Contrairement à ce qui avait été annoncé, tous les postes ne sont pas éligibles à cette prime. Vous cherchez à partir mais vous n'êtes pas dans la bonne case ? Pas de prime !!! Cette information cruciale a été apprise incidemment au détour d'un compte-rendu diffusé à la moitié des personnels... La liste des postes « supprimés » a seulement été

transmise le 29 novembre alors que des personnes avaient déjà postulé ailleurs. Dans ces conditions, il est extrêmement difficile de se projeter. Dans le même temps, les demandes de mobilité faites depuis 2 mois partent avec des avis défavorables.

Les dialogues de gestion sont faits par la hiérarchie CNASG/RH en présence du POC dans des conditions particulièrement intimidantes : trois gradés face à un agent ou un personnel (en majorité des « petits » catégorie C, MDL, etc). À ces occasions, la langue de bois est de mise, les paroles n'engageant que ceux qui les écoutent... Les personnels se retrouvent avec de belles promesses et rien au bout. « Merci d'avoir rempli votre fonction, mais maintenant nous préférons prendre n'importe qui plutôt que vous » s'est vu rétorquer un agent qui avait mis en avant son expertise pour justifier son maintien en poste.

Pour couronner le tout...

Une fin de budget, d'un montant de 2 millions d'euros, est distribuée aux gendarmes « de terrain » en plus de la PRE ; mais à nouveau rien n'est prévu pour les personnes du COMSOPGN qui suent sang et eau pour leurs camarades.

Nous sommes heureux d'avoir pu faire économiser 15 millions d'euros à la gendarmerie et d'avoir eu pour tout remerciement une lettre de félicitations collective... nouvel exemple de la proverbiale mais bien théorique bienveillance...

En conclusion

Nous demandons que les conditions détériorées évoquées soient sérieusement et sincèrement prises en compte, sur les plans technique et humain.

Nous avons besoin de façon urgente que notre travail soit reconnu, considéré et valorisé à sa juste mesure.

La considération élémentaire passe par une recherche globale d'humanité et de cohérence dans les choix managériaux, la coordination et le sens des tâches distribuées, le souci du dialogue social.

La valorisation juste : c'est faire que l'ensemble des personnels reçoive la digne contrepartie financière de son investissement quotidien.

Nous demandons que TOUS les postes du CNASG soient considérés comme étant restructurés, et que chaque agent qui a décidé de prendre en mains son parcours de carrière ait la possibilité de bénéficier de la prime de restructuration.

Il en va du bien-être individuel au travail et de la performance collective.