



**Déclaration Préalable
CAP de mutation et d'avancement
du 15 février 2018**

Monsieur le Président,
Chers collègues,
Mesdames et Messieurs,

Cette première CAP organisée en 2018 s'inscrit dans le calendrier d'une année qui sera certainement riche en activité syndicale. En effet, outre les échéances électorales de début décembre, cette période semble déjà marquée par une forte ambition réformatrice qui s'est exprimée récemment tant par la parution du rapport BAUME-NATALI sur la simplification de la procédure pénale que par le lancement très médiatisé de la Police de Sécurité du Quotidien.

Bien que l'objet de cette déclaration préalable n'ait aucunement pour vocation à en faire l'exégèse ni à commenter précisément les contours de cette réforme dite de la PSQ, nous ne pouvons la passer sous silence tant les réformes techniques qu'elle sous-tend, ont généré des attentes importantes chez nombre de nos collègues.

Tout d'abord, l'approche globale qui consiste à vouloir déconcentrer des moyens et des prérogatives aux autorités de police territoriales pour leur permettre de définir la stratégie de lutte contre la délinquance la plus adaptée aux spécificités locales ne peut que nous satisfaire tant elle constitue pour notre organisation une évidence.

Pour autant, les perspectives réelles de succès des différents chantiers parallèles qui doivent participer à enfin recentrer les forces de sécurité intérieure sur leur cœur de métier et qui ont aussi pour ambition de redonner du sens à un métier dont la motivation exprimée par ses acteurs semble singulièrement et progressivement s'étioler, nous inclinent à beaucoup de prudence voire de réserve quant à leur réelle mise en œuvre.

Le contenu du rapport BAUME-NATALI a été le premier signal d'une frilosité extrêmement inquiétante décidée unilatéralement par ses rédacteurs, dont aucun ne représentait d'ailleurs notre institution, il faut le souligner.

Ces conclusions nous amènent très loin des simples ambitions de la feuille de route DGPN qui pourtant, selon nous, n'explorait déjà pas assez certaines pistes pourtant cruciales comme **l'oralisation de la procédure pénale.**

Le choc de simplification qui nous a été clairement annoncé par nos autorités politiques de tutelle semble progressivement se diluer dans les clapotis d'intérêts corporatistes de ceux qui ont toujours eu la haute main sur toute réforme pénale et qui se sont évertués à toujours plus la compliquer : la magistrature et les avocats.

Si, comme cela nous l'a été répété tant par le Ministre de l'Intérieur que par d'autres acteurs majeurs de ce dossier, ce rapport n'émet qu'un avis et quelques pistes de travail, notre entretien récent à la Chancellerie avec deux conseillers justice, l'un issu du cabinet du Ministre de l'Intérieur, l'autre du cabinet de la Garde des Sceaux, nous a malheureusement confirmé que l'oralisation tant souhaitée de la procédure pénale ne semblait pas constituer une priorité dans cette approche simplificatrice.

Nous ne pouvons que le déplorer alors qu'une fenêtre de tir historique semblait pourtant s'ouvrir en ce début de quinquennat. Elle pouvait, à notre avis, nous permettre de disposer d'un temps suffisant pour engager une réflexion interministérielle sur l'intérêt et la faisabilité d'un tel concept et offrir un temps législatif suffisant pour une réforme d'envergure.

Les quelques mesures qui semblent pouvoir émerger de cette réforme restent cependant intéressantes mais paraissent en tout état de cause largement insuffisantes pour recréer l'attractivité indispensable à une filière d'investigation dorénavant à l'agonie.

Nous craignons ainsi que les opportunités manquées ne se représentent pas de sitôt et participent une fois encore de l'amoindrissement du moral des enquêteurs pourtant déjà largement entamé.

La diminution des tâches indues encore dévolues aux forces de sécurité intérieure constitue évidemment un autre engagement important auquel nous ne pouvons que souscrire. Cependant, cette thématique ayant vocation à recentrer les policiers et gendarmes sur leur cœur naturel de métier n'est pas nouvelle et piétine pour ne pas dire patine depuis plusieurs années car elle se heurte à la résistance d'autres administrations qui se retrouveraient alors avec des missions supplémentaires.

Nous espérons alors que l'engagement fort, pris par le pouvoir politique d'enfin venir à bout des nombreux écueils qui ont toujours empêché notre institution de se débarrasser des votes par procuration, transfèrements, gardes hôpitaux etc... aboutisse réellement.

Nous le pensons possible mais ferons preuve de la plus grande vigilance après avoir été échaudés à de nombreuses reprises sur cette thématique malheureusement récurrente.

L'optimisation des partenariats (institutionnels ou non) afin de résoudre les problématiques locales de délinquance constitue, tout autant, un enjeu important mais pas nouveau non plus.

Les policiers et gendarmes connaissent depuis très longtemps les contours de diverses structures partenariales aux acronymes souvent très technocratiques (CLSPD, GLTD, État-Major de sécurité etc...) et au sein desquels les participants se réunissent souvent autour de l'acteur principal voire unique qu'incarne la police nationale ou la gendarmerie.

Nous représentons effectivement les seuls participants institutionnels où la hiérarchie est parfaitement marquée, qui ne rechignent jamais à la tâche, aussi ardue et complexe soit-elle, mais qui sont souvent les seuls éléments moteurs de ces structures.

Si nous comprenons et adhérons à cette approche transversale de la lutte contre la délinquance, nous rappelons que l'efficacité finale des actions menées ne peut en aucune manière dépendre de l'action unique des forces de sécurité intérieure.

C'est dans cette perspective que l'approche relative à une nouvelle méthodologie en matière d'évaluation nous apparaît plutôt intéressante en abandonnant notamment une approche uniquement quantitative et chiffrée au bénéfice d'études de satisfaction ou de victimation.

Pour autant, cette stratégie évaluatrice nouvelle se devra, si elle veut avoir du sens, de mettre chacun devant ses propres responsabilités. Nous rappelons à cet égard, une évidence mais qui est souvent opportunément oubliée quand il s'agit de jauger le résultat global d'une politique de sécurité : les forces de sécurité intérieure n'ont pour seule mission et ce n'est déjà pas tâche aisée, que d'interpeller et de mettre à disposition de la justice les auteurs d'infractions.

La finalisation dont dépend l'efficacité réelle de l'action de tous les acteurs de la chaîne pénale repose sur la capacité à neutraliser, par des peines exemplaires et efficaces, les délinquants et notamment les multirécidivistes et réitérants qui sont à peine 5 % mais commettent pas moins de 50 % des infractions.

Cette mission revient à nos partenaires de la magistrature et nous n'accepterons plus que leur responsabilité soit systématiquement écartée sous couvert d'une indépendance statutaire trop facilement brandie.

La coproduction de sécurité doit engendrer une co-responsabilité et une coévaluation des différents acteurs du dispositif. Seule cette vision moderne pourra inciter tous les acteurs de la sécurité à s'investir totalement dans cette nouvelle politique de sécurité.

Voilà rapidement mais fermement exprimé notre ressenti sur ce concept qui va lourdement impacter la tâche quotidienne de nombre de nos collègues durant les prochains mois et nous nous devons d'en faire état solennellement aujourd'hui.

Bien sûr, cette CAP va également s'attacher à des problématiques beaucoup plus prosaïques mais toujours aussi importantes pour le devenir de nos collègues.

Le volet mutation est particulièrement étoffé puisqu'il s'inscrit dans une CAP qui sera l'avant-dernière avant les élections professionnelles qui vont engendrer le gel de ces mouvements de la période de juillet 2018 au début 2019.

Nos travaux préparatoires nous ont permis de régler la majorité des quelques errements constatés dans certains choix initiaux qui ne semblaient pas, selon nous, se fonder notamment sur la légitimité des parcours de carrière. Nous remercions à cet égard monsieur le Directeur Général qui a démontré, une fois encore, une grande capacité d'écoute.

Nous tenons pourtant à revenir sur un point technique qui nous semble encore mal appréhendé.

En effet, nous avons constaté un réel manque de clarté dans la prise en compte par certains de nos interlocuteurs RH de la hiérarchie des grades à la suite de la création récente de celui de Commissaire Général.

Ce nouveau grade est une réalité et doit engendrer une réflexion claire sur le positionnement des Commissaires Généraux par rapport au niveau de nomenclature des postes existants. Nous avons trop souvent constaté une sorte de confusion chez nos interlocuteurs RH entre les grades de Commissaire Divisionnaire et Commissaire Général qui nous paraît nuire à la progressivité des parcours de carrière. Un corps architecturé autour de trois grades doit amener ces mêmes gestionnaires à changer de paradigme et à parfaitement intégrer, même si ce changement est relativement récent, les conséquences de cette nouvelle structuration de notre pyramide hiérarchique.

C'est d'ailleurs pour nous l'occasion de rappeler l'urgence à revoir et rehausser les nomenclatures pour les mettre en conformité avec le repyramidage du corps tel qu'il prévu pour 2022 (soit 40/40/20). Le projet a été lancé par le DMGCP et certaines directions ont déjà finalisé ce travail. Pour l'intérêt du corps, nous réaffirmons que ce travail technique doit être une réelle priorité pour pouvoir également mettre à jour la fameuse liste des fonctions importantes permettant de thésauriser les années qui accordent l'éligibilité au grade de Commissaire Général. Rehausser la cohérence de cette liste notoirement imparfaite est indispensable pour donner de la lisibilité aux parcours de carrière de tous les commissaires de 2ème grade.

Ce n'est qu'ainsi que nous obtiendrons une gestion RH moderne qui se doit d'être équitable pour permettre à tout un chacun de conserver une source de motivation permanente.

Nous évoquerons également une thématique très spécifique mais nécessaire à la fluidité de la gestion RH transversale interdirectionnelle. Il s'agit de la nécessité de retrouver des postes adaptés aux profils et aux niveaux de grade de chaque ASI en retour d'expatriation. Cette CAP est loin d'avoir résolue chaque situation individuelle et même si la CAP de juin devrait, espérons-le, solutionner les quelques cas restants, nous rappelons qu'à l'instar de ce qui existe dans une institution jumelle, ces expériences en territoires étrangers se doivent d'être appréciées comme valorisantes et non pas pénaliser ces collègues qui demandent juste à obtenir un poste digne à leur retour de l'étranger.

Enfin, nous traiterons lors de cette CAP les avancements aux échelons spéciaux des 3 grades.

Rappelons à ce sujet que nous avons déjà réclamé lors de la signature du protocole 2016, la banalisation du 10ème échelon du 1er grade. Bien que cette mesure ne nous ait pas été accordée, un abondement substantiel avait été obtenu pour permettre à la grande majorité des éligibles d'en bénéficier.

L'écart entre le volume des éligibles et celui des élus étant très faible, nous espérons prochainement obtenir cette banalisation définitive qui éviterait quelques choix cornéliens à la marge.

Concernant l'échelon spécial de Commissaire Divisionnaire, c'est à dire le HEB bis, notre Ministre de tutelle nous a promis pour 2019 la mise en place du 3ème vivier mais surtout la banalisation de cet échelon.

Espérons que cette parole gouvernementale sera tenue. Cela permettrait d'offrir des perspectives plus lisibles aux commissaires divisionnaires qui voyaient auparavant le HEB bis comme une sorte de « bâton de maréchal » du grade sommital mais qui ont aujourd'hui des perspectives autres avec un 3ème grade, le grade à accès fonctionnel.

Merci de votre écoute.