

## ***Corps de Conception et de Direction***

Le SICP affirme clairement son opposition à la fusion des corps de conception et direction avec le corps de commandement de la police nationale.

Le particularisme et la complémentarité de ces deux corps permettent un fonctionnement optimisé de notre institution.

Notre organisation a développé sommairement son argumentaire dans ce document dont le contenu est agrémenté de nombreuses données qui éclairent notre position.

## De l'intérêt de conserver le Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale

Le Corps de Conception et de Direction est un « Corps Technique Supérieur » qui assoit sa crédibilité sur la plus-value technique qu'il apporte à nos décideurs.

Il acquiert cette technicité en développant un cursus de carrière progressif et acquisitif.

La crédibilité de notre corps repose sur cette capacité à recruter des commissaires de police externes issus des écoles les plus prestigieuses et capables ainsi de cumuler technicité et transversalité dans leurs assiettes de compétence.

Ce recrutement externe se marie parfaitement avec un « ascenseur social interne » (déjà à 50 %) qui mixte la culture des cadres supérieurs de la Police Nationale entre les externes, plus jeunes, qui insufflent une vision extérieure oxygénante et le recrutement interne qui irradie le corps d'une culture professionnelle assurant la continuité de l'institution.

En cas de disparition du CCD, les recrues issues des écoles les plus prestigieuses (IEP Paris...) risquent de se détourner d'une institution qui ne leur proposerait plus qu'un accès au grade de Lieutenant avec un niveau de rémunération et de responsabilités inadéquates pour ces « hauts potentiels ».

# Des difficultés pour la gestion du Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale

## Le Protocole Corps et Carrières de 1995 (Décret 95-654 du 9 Mai 1995) :

Le Protocole prévoyait de diminuer le nombre de commissaires de police pour passer d'environ 2300 commissaires à environ 1600 en 2012 (hors emplois).

Ce dispositif qui avait été agréé par la parité syndicale de cette époque a mis en œuvre une dynamique destructrice pour notre corps. En effet, le fondement de notre crédibilité reposait sur une évolution progressive dans des postes qui permettait aux plus jeunes d'apprendre petit à petit l'ensemble des connaissances techniques sur lesquelles reposent notre savoir-faire et qui nous conféraient une véritable plus-value.

La diminution numérique trop importante de notre corps a affaibli la cohérence des parcours de carrière.

Une réévaluation du nombre de commissaires de police pourrait contribuer à développer des cursus professionnels adaptés à la haute technicité de notre corps.

## La disparition du grade de Commissaire Principal

(Décret 2005-939 du 2 Août 2005)

## et allongement de la durée d'activité

(art. 93 de la loi du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale 2009) :

La disparition du grade de Commissaire Principal a constitué une avancée statutaire intéressante pour notre corps dont les membres peuvent dorénavant dérouler la première partie de leur carrière jusqu'à l'ancien dernier échelon de CPP. Ils ne sont plus obligés de franchir la barrière administrative de ce grade liée à l'inscription à un tableau d'avancement qui était souvent accompagnée d'une mobilité géographique contraignante.

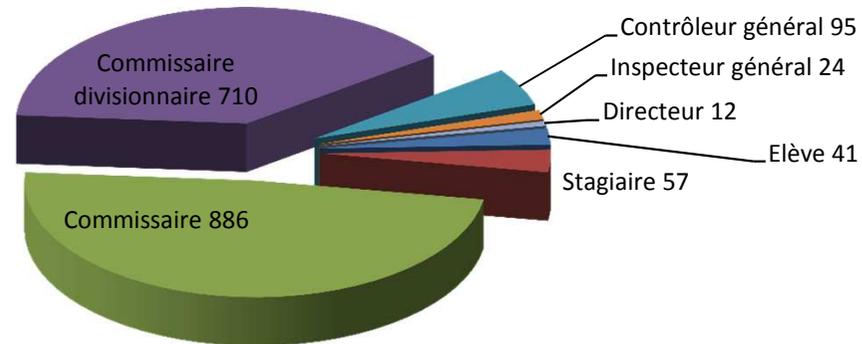
Si sur le plan statutaire et pécuniaire, cette évolution est manifestement très positive, sur le plan de la gestion RH du CCD, la disparition de ce grade a engendré des conséquences moins heureuses.

En effet, la gestion d'une carrière d'environ 35 ans sur la base des deux seuls grades de Commissaire et Commissaire Divisionnaire constitue un indéniable problème qui se trouve notoirement amplifié depuis la mise en œuvre de la loi sur le financement de la Sécurité Sociale (en janvier 2010) permettant l'allongement de la durée d'activité jusqu'à 67 ans.

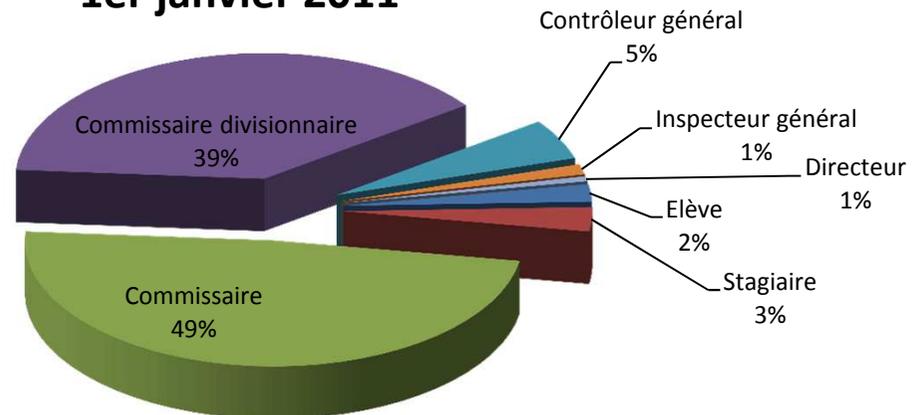
Nos plus jeunes collègues intégrant le corps vers 24 ans devront dérouler une carrière de plus de 40 années en ayant été promu au grade de commissaire divisionnaire souvent avant l'âge de 40 ans. Ces situations induisent manifestement une sclérose de notre corps dont les membres doivent pouvoir disposer de perspectives motivantes pour continuer à performer dans leur domaine.

## Effectifs du corps de Conception et de Direction

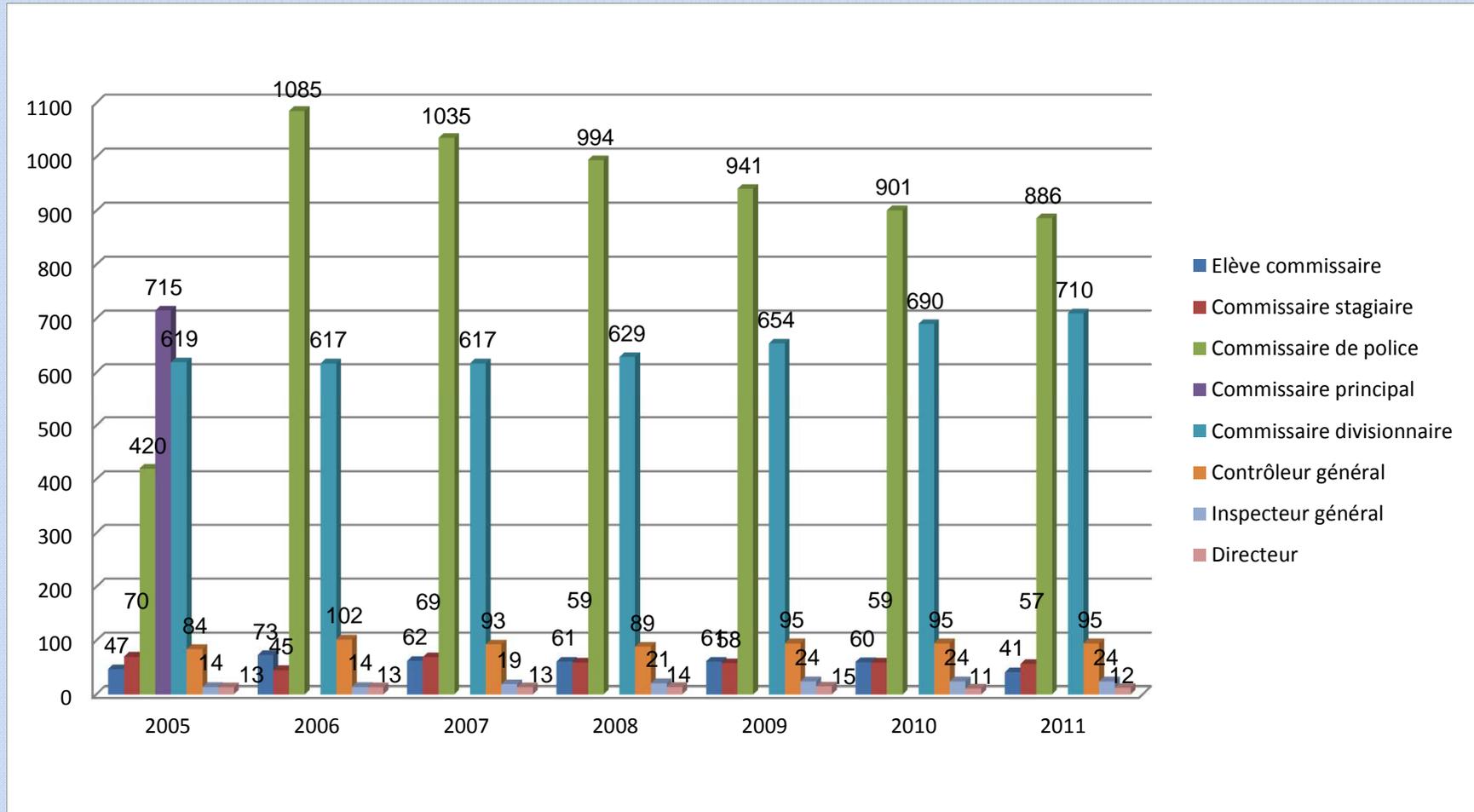
1er janvier 2011



1er janvier 2011

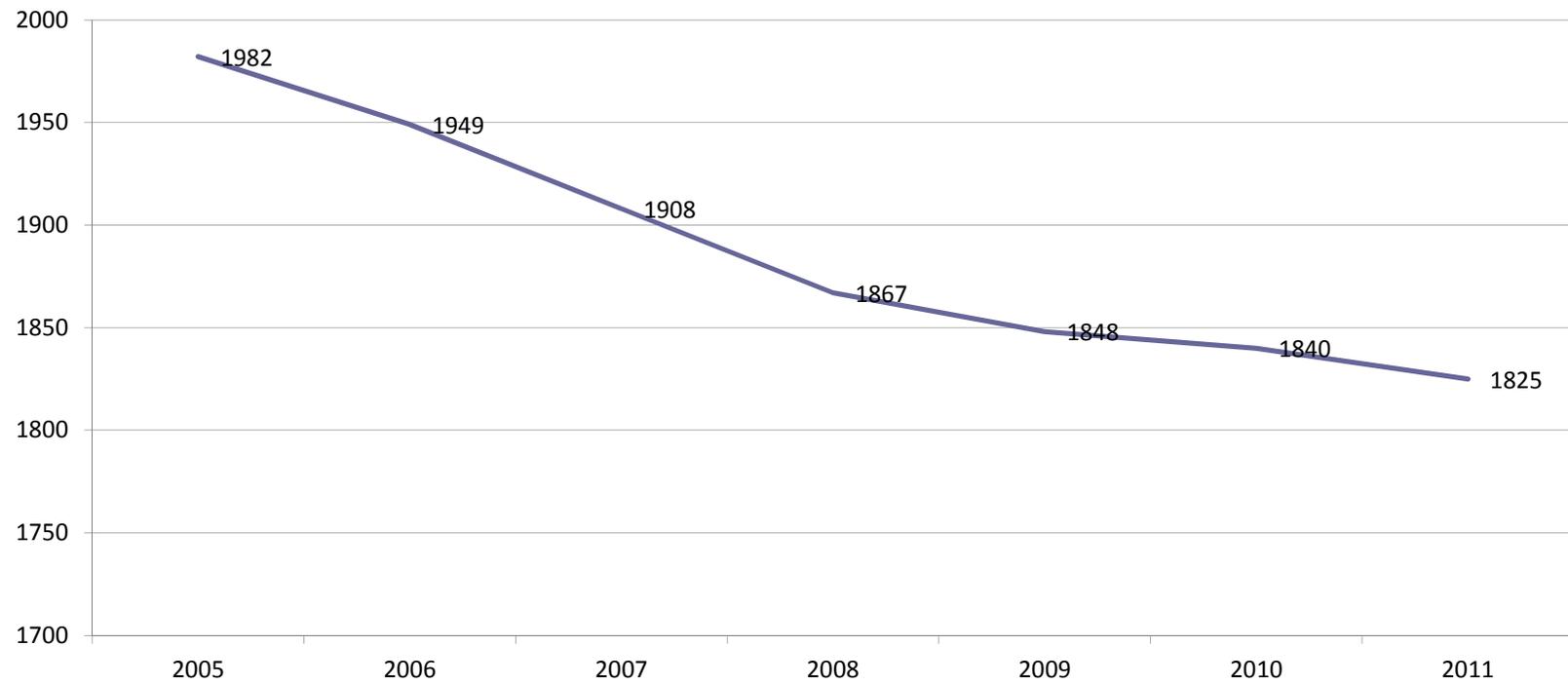


## Evolution des effectifs par grade au 1<sup>er</sup> janvier de 2005 à 2011

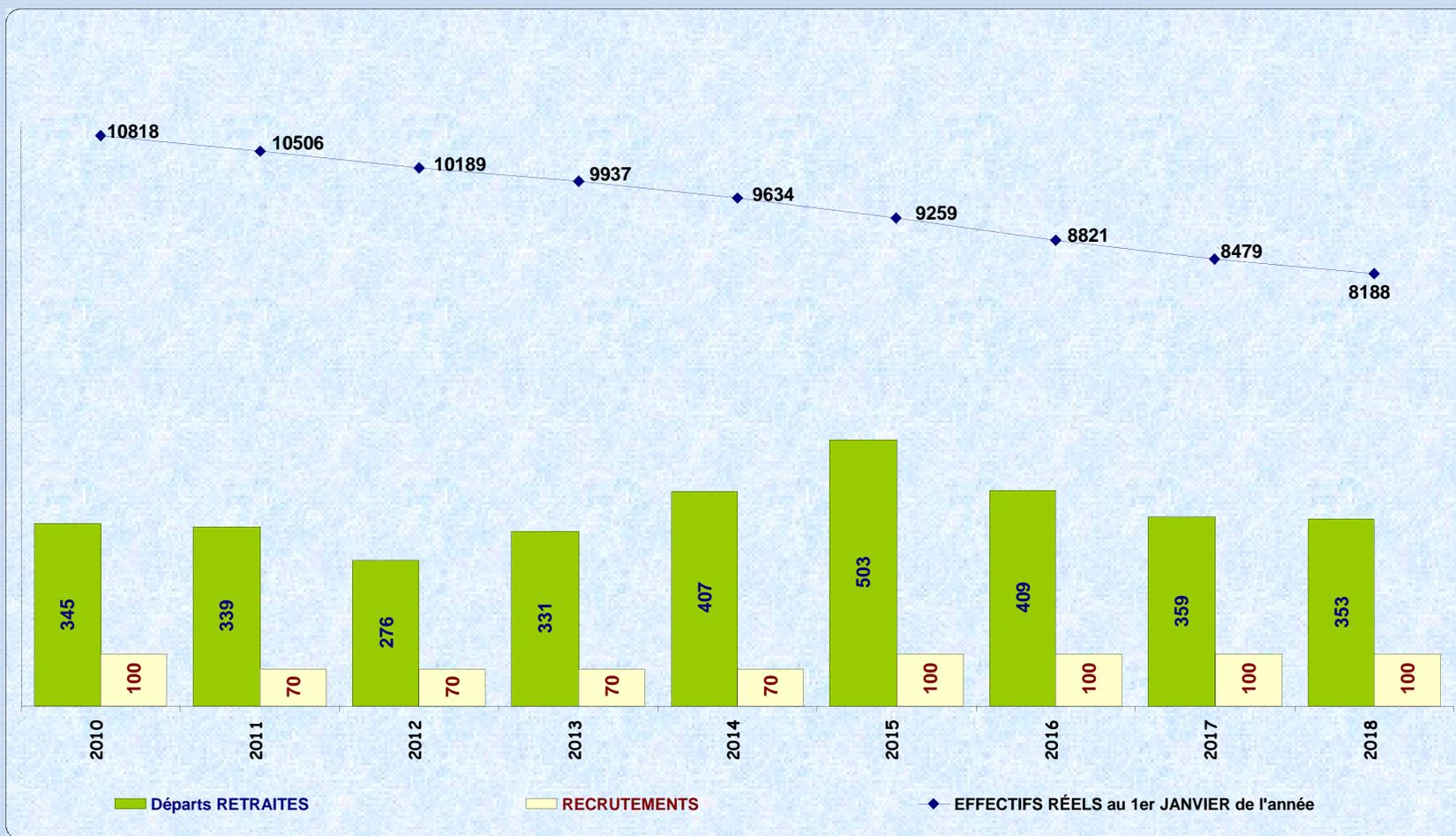


## Protocole des Corps et Carrières

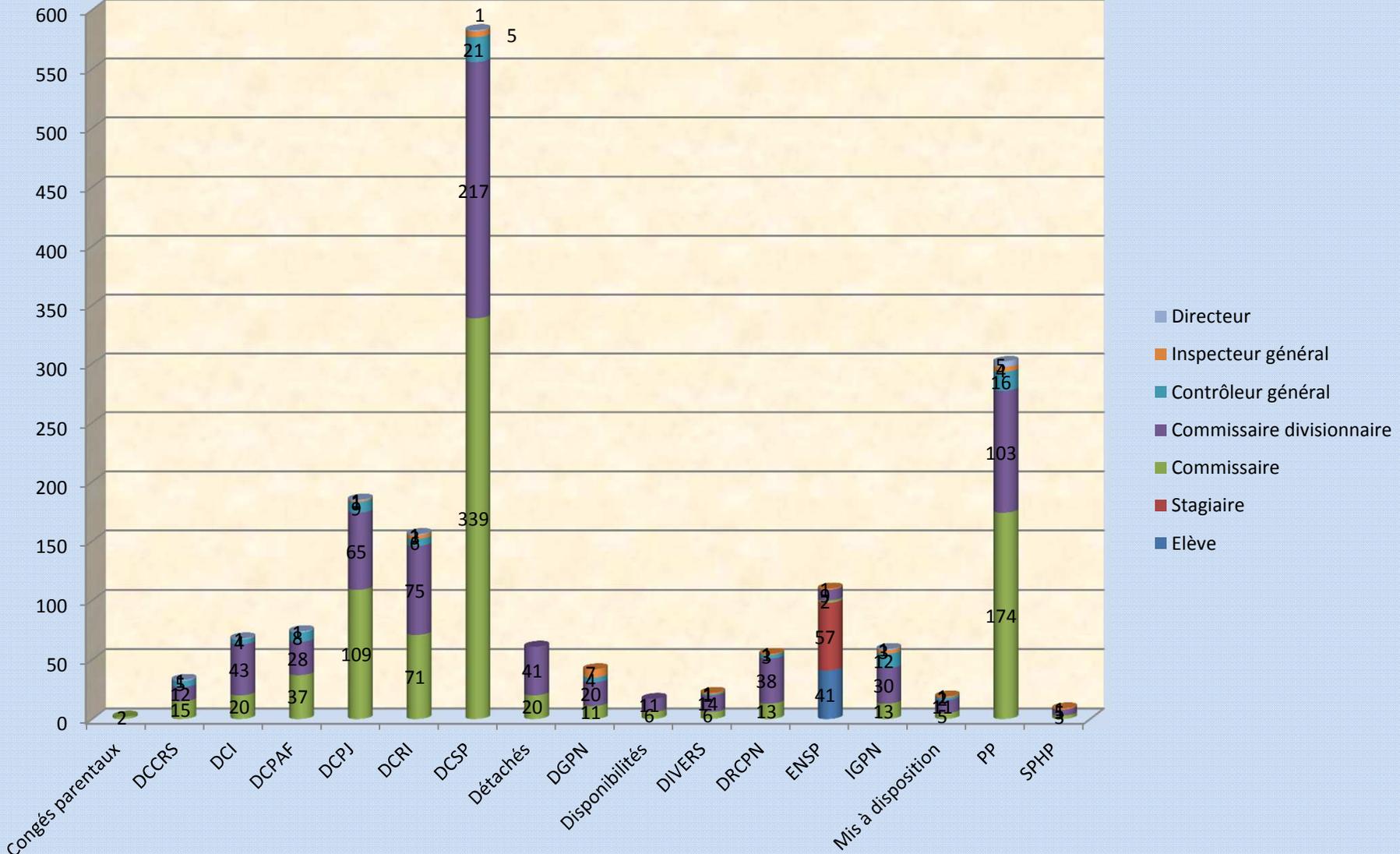
### Déflation des effectifs du CCD



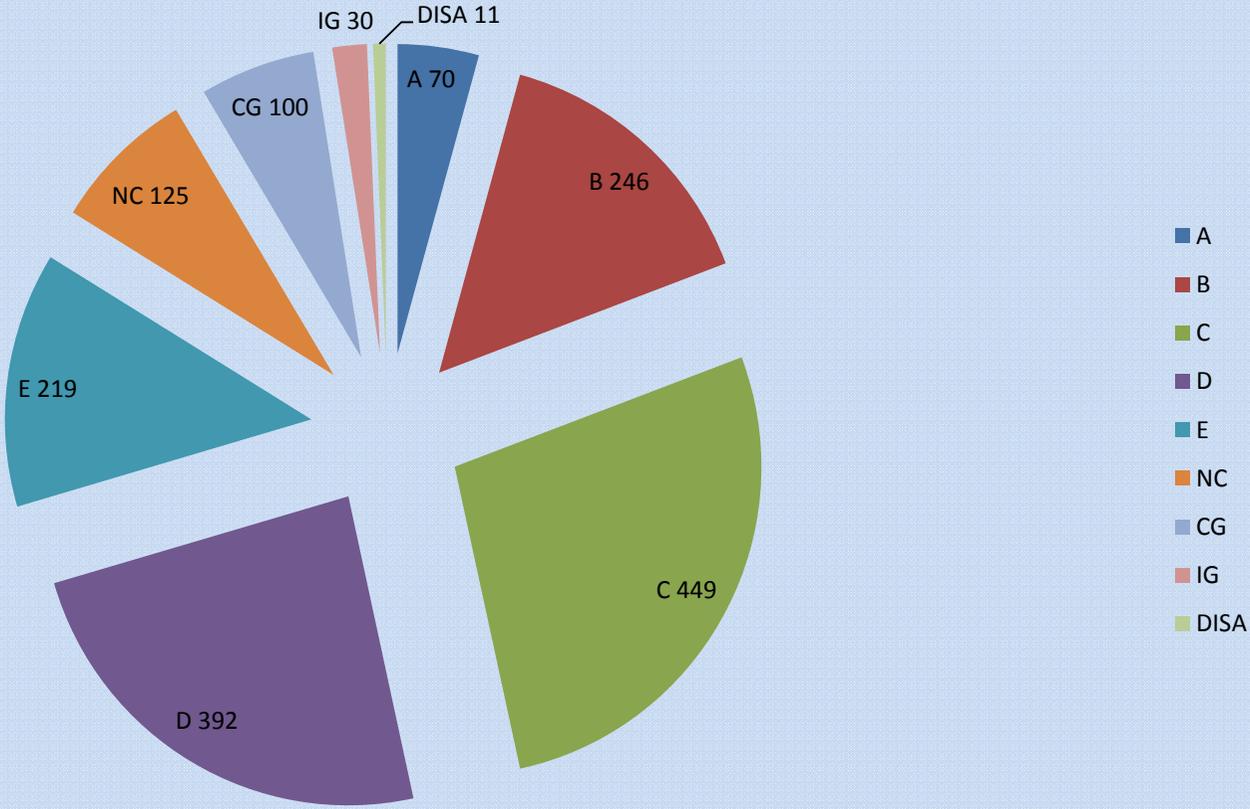
## Recrutement et évolution du corps de Commandement de 2010 à 2018



# Effectifs CCD par direction au 31 juillet 2011

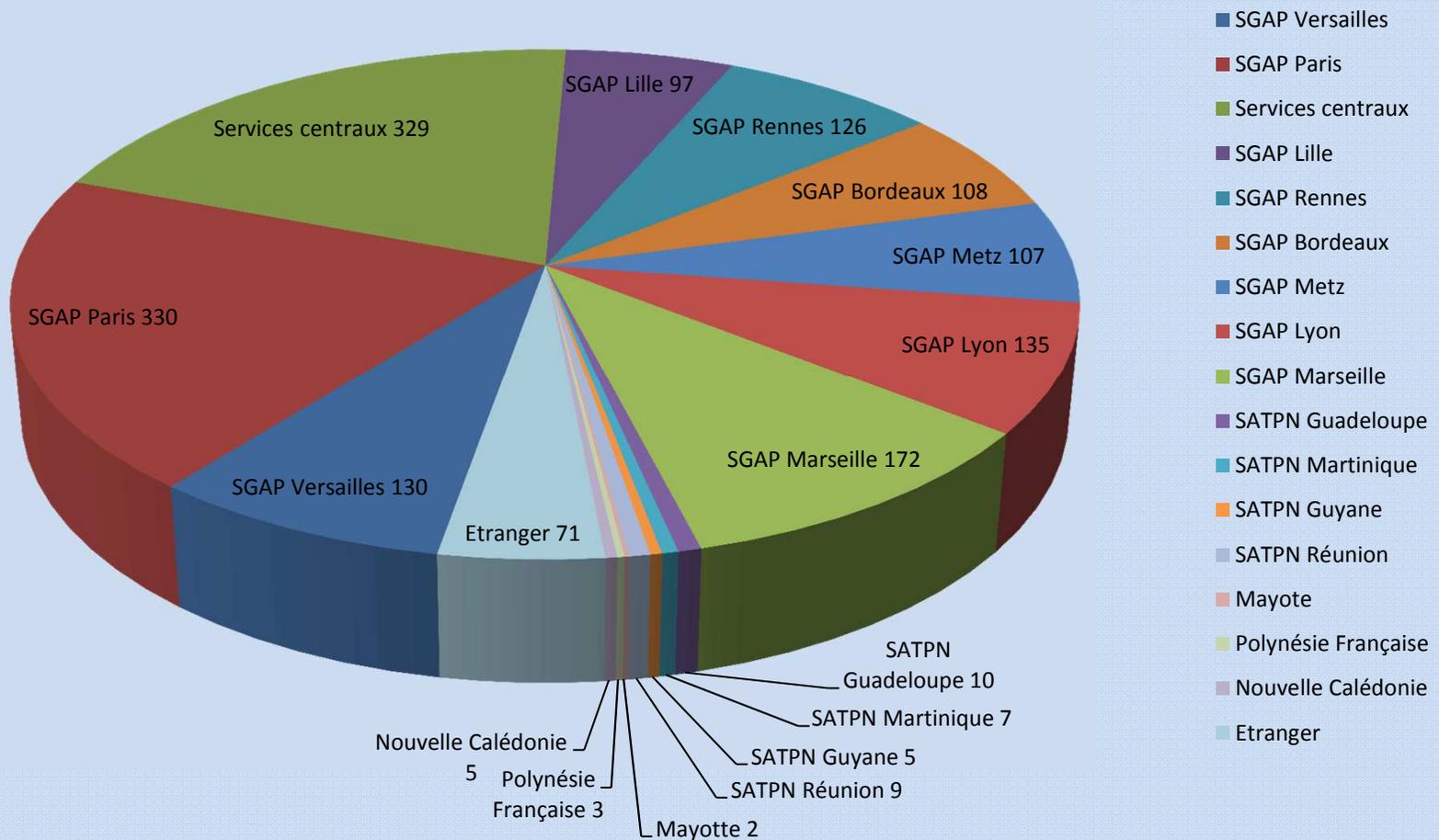


# Nomenclature des postes CCD



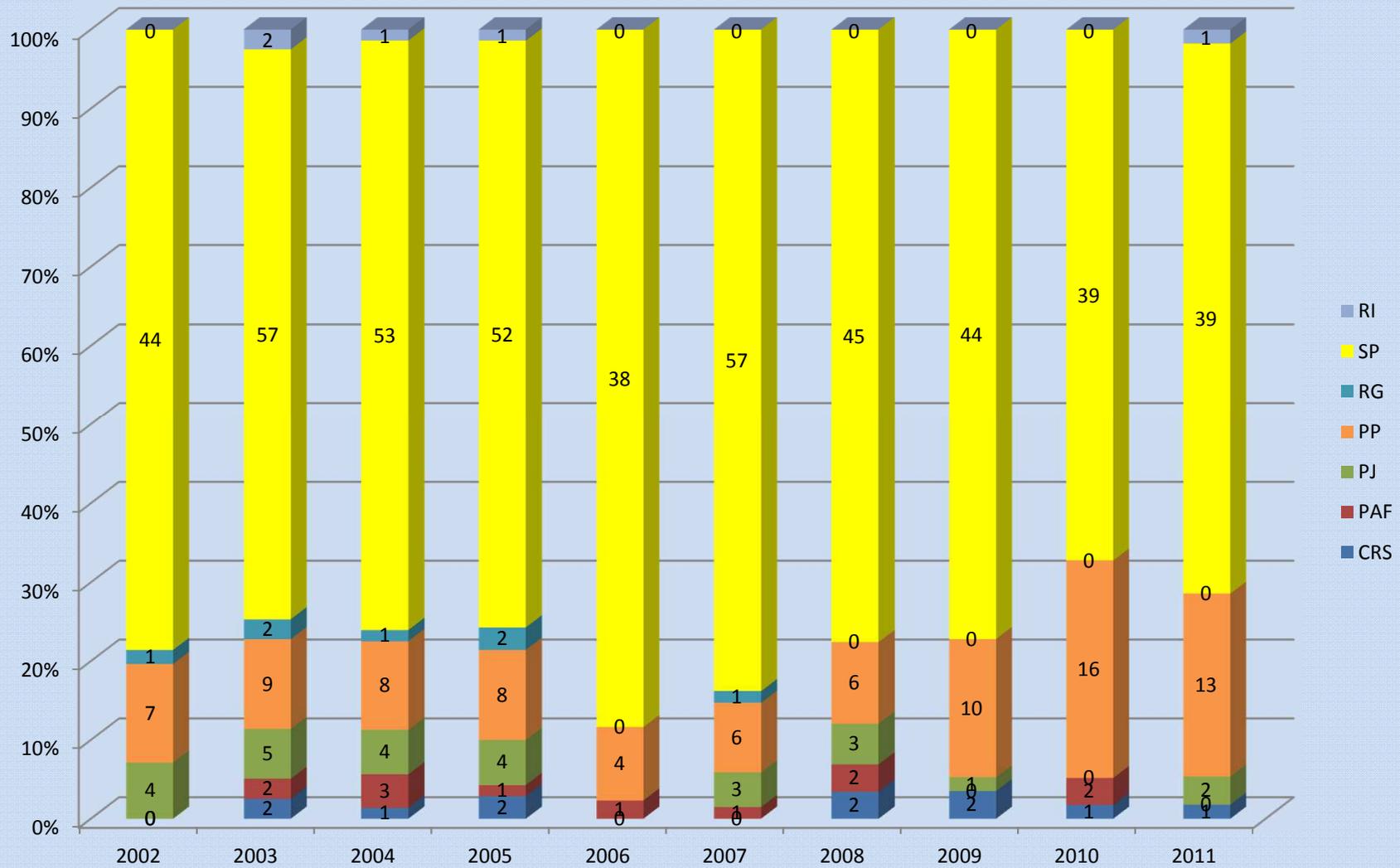
1642 postes nomenclaturés pour le corps de conception et de direction.

# Répartition des postes



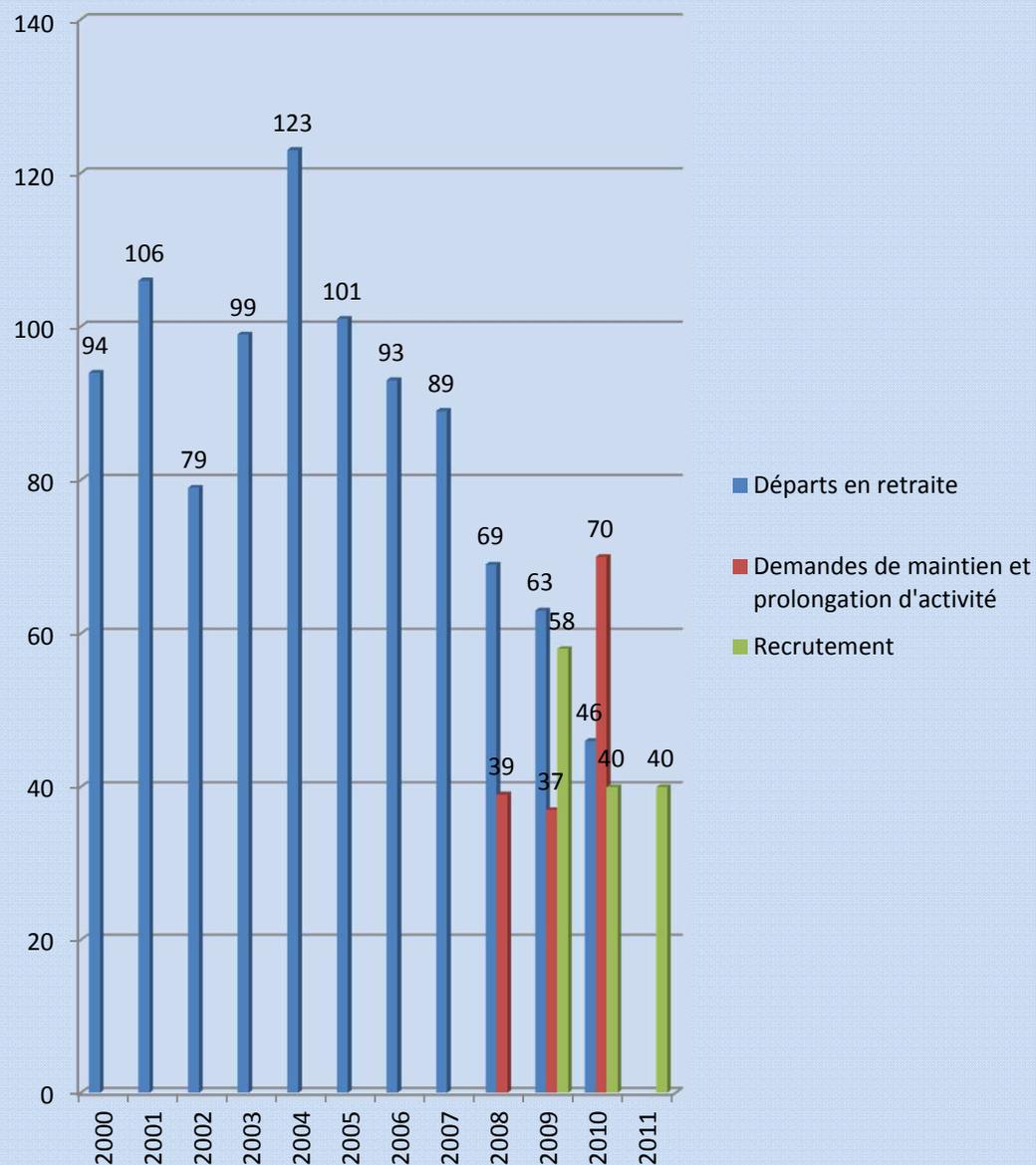
1646 postes répartis

## Répartition des postes en sortie d'école par direction d'emploi



## Évolution de carrière

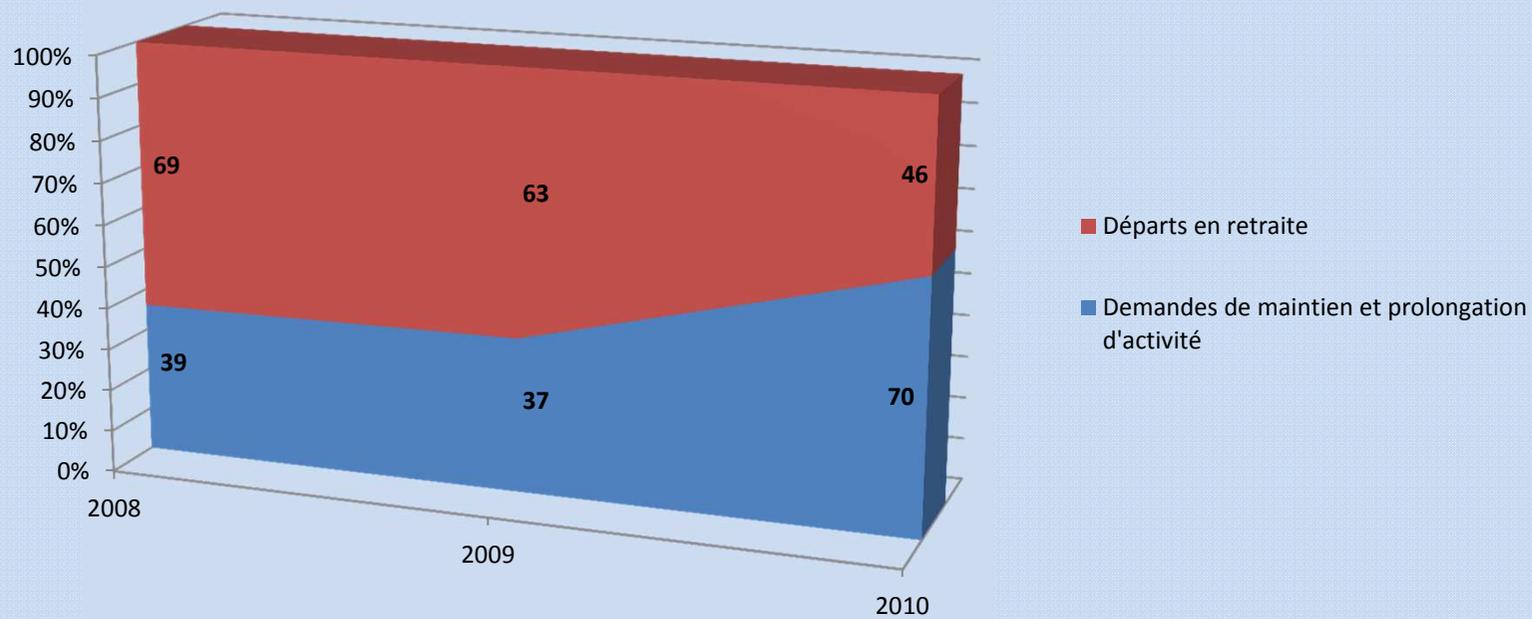
Le maintien en activité jusqu'à 65 ans, créé par l'article 93 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale 2009, est entré en application à compter du 1er janvier 2010 (décret en Conseil d'État n°2009-1744 du 30/12/2009). L'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public a levé les obstacles permettant aux fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans de prolonger leur activité au-delà de cette limite d'âge. A terme, en application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les fonctionnaires actifs de police pourront se maintenir progressivement jusqu'à 67 ans en fonction de leur date de naissance.



## Évolution des départs à la retraite de 2000 à 2010



## Une fin de carrière repoussée



Pour l'année 2011, année de transition du fait de l'application des nouvelles dispositions relatives à la retraite, le nombre de demandes de maintien et de prolongation d'activité est envisagé en forte croissance.

# **La mobilité des commissaires de police**

1 - de la mobilité fonctionnelle

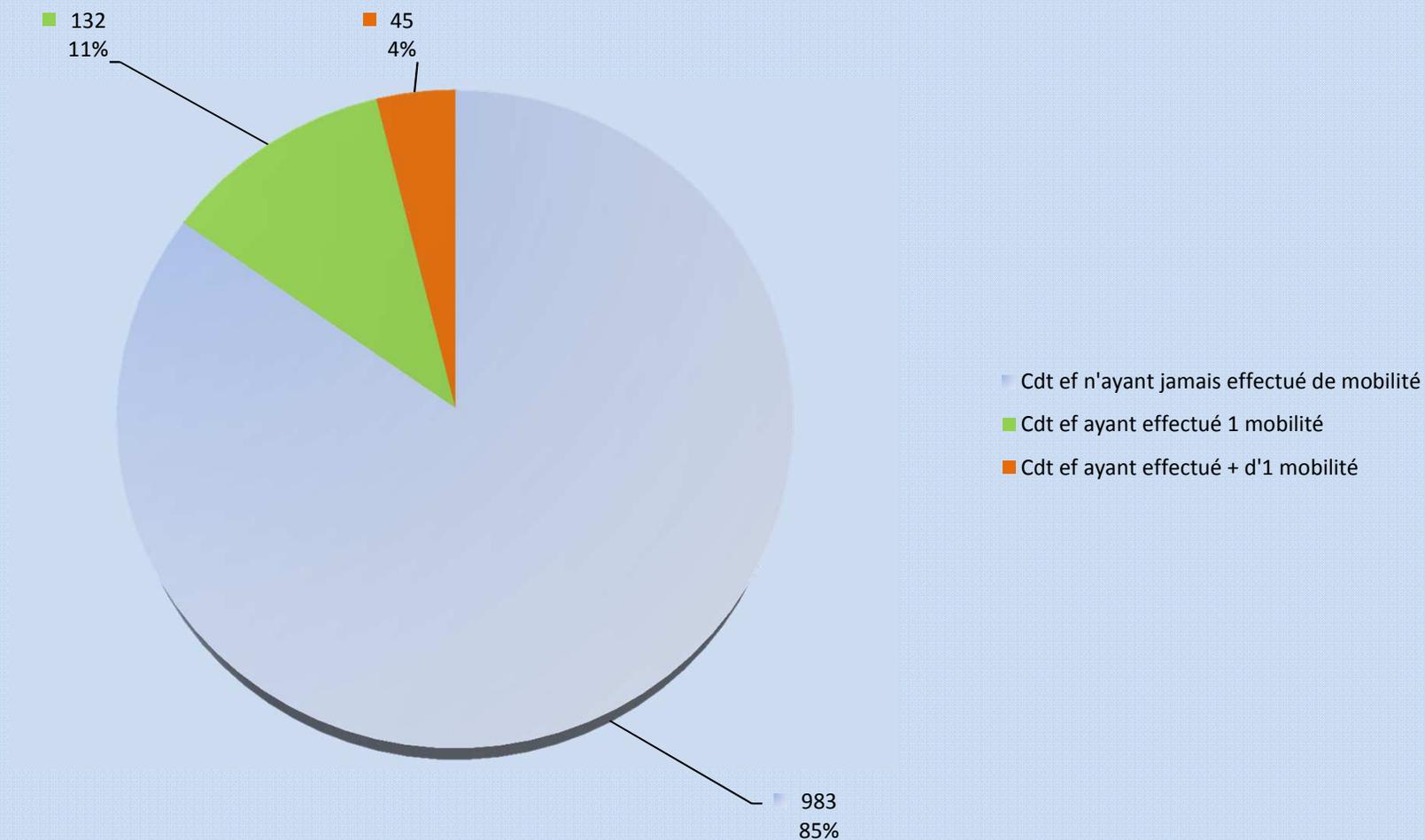
2 - de la mobilité promotionnelle

## La mobilité fonctionnelle

Les commissaires, quel que soit leur grade, sont soumis à une obligation statutaire de mobilité fonctionnelle (article 6 du décret 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier des commissaires de police). Ils doivent tous les 4 ans, à compter de la date de leur affectation sur un poste, muter pour un autre poste.

Le commissaire peut, avant l'expiration des 4 ans, solliciter par rapport auprès de sa hiérarchie, une prolongation d'affectation jusqu'à 5 ans ou directement jusqu'à 6 ans. La direction centrale décide, dans l'intérêt du service, de prolonger ou pas le commissaire pour la période sollicitée.

## Mobilité des commandants EF – Corps de Commandement



## La mobilité promotionnelle

La mobilité promotionnelle est acquise en changeant de direction ou au sein de la même direction dans 3 cas limitatifs :

- une mobilité verticale (d'un service territorial à un service central ou réciproquement);
- une mobilité métropole DOM/TOM;
- une mobilité horizontale d'un poste en territoriale vers des postes spécifiques de sa direction listés dans l'arrêté du 30 septembre 2010.

Le début de la mobilité va être validée lors de la CAP. A l'issue des 2 ans sur le poste, un arrêté spécifique de fin de mobilité est adressé au commissaire.

## **Le désengorgement du corps de Commandement passe-t-il nécessairement par la fusion des corps ?**

L'ensemble de la parité syndicale représentant le corps de Commandement assène méthodiquement une revendication qui consiste en la fusion des corps de Conception et de Direction de la Police Nationale avec le corps de Commandement.

Un des arguments avancés se fonde sur le besoin affirmé d'ouvrir le corps vers le haut pour « desclérouter » un corps de Commandement doté de plus de 1300 Commandants à l'échelon fonctionnel et environ 2400 commandants dont certains ont été nommés très jeunes (aux environs de la quarantaine).

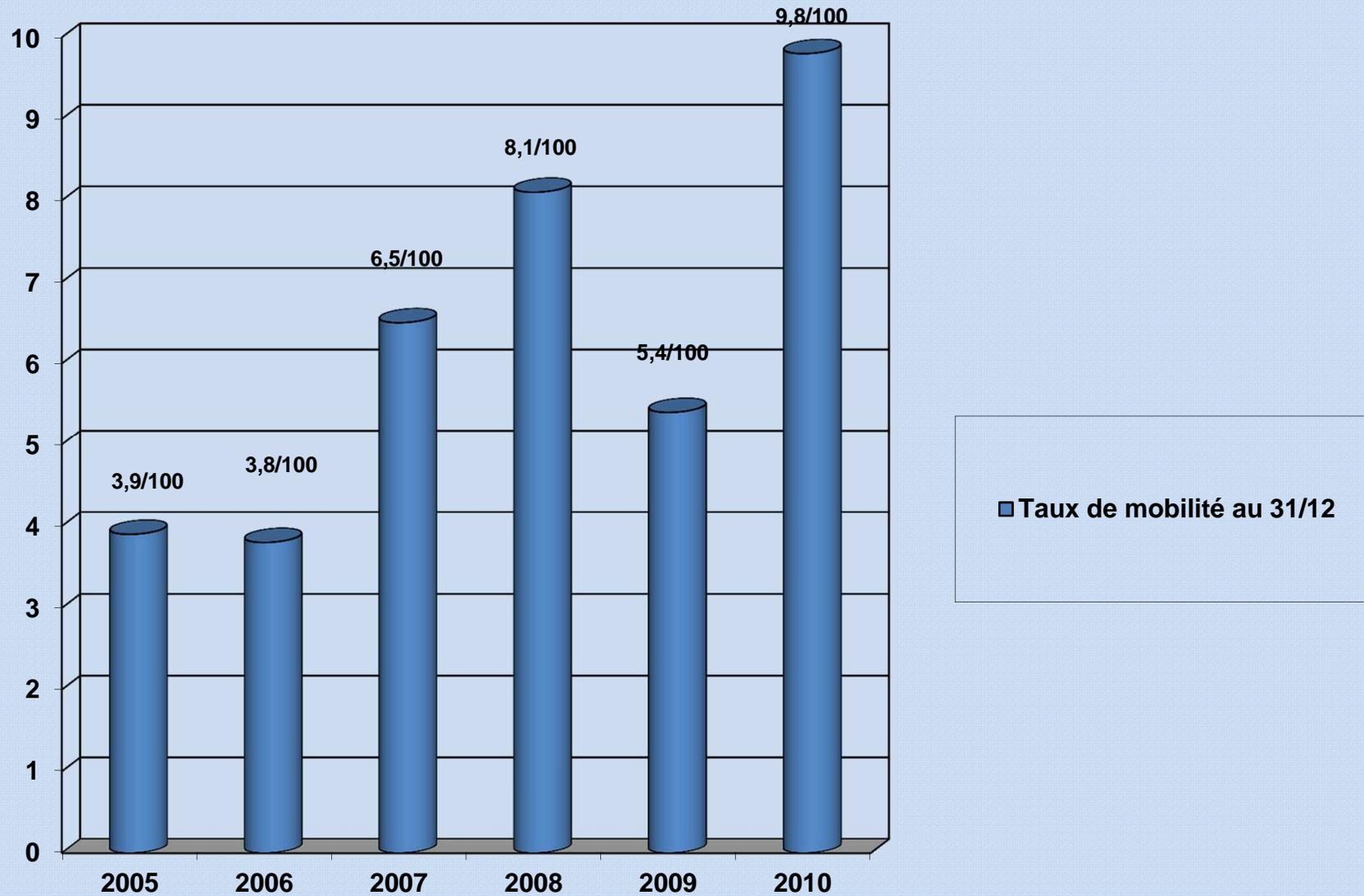
A ce jour, le corps de Conception et de Direction se renouvelle sur la base d'un recrutement annuel d'environ 60 commissaires (40 ces dernières années à la suite de l'application de la loi sur le financement de la sécurité sociale de 2009) dont 30 sont issus du recrutement interne.

Ainsi, pour désengorger un corps manifestement mal pyramidé avec une surreprésentation des grades sommitaux, l'idée pourrait consister à stopper le recrutement externe et à offrir ainsi 30 postes par an dans des grades supérieurs issus « d'un corps absorbé ».

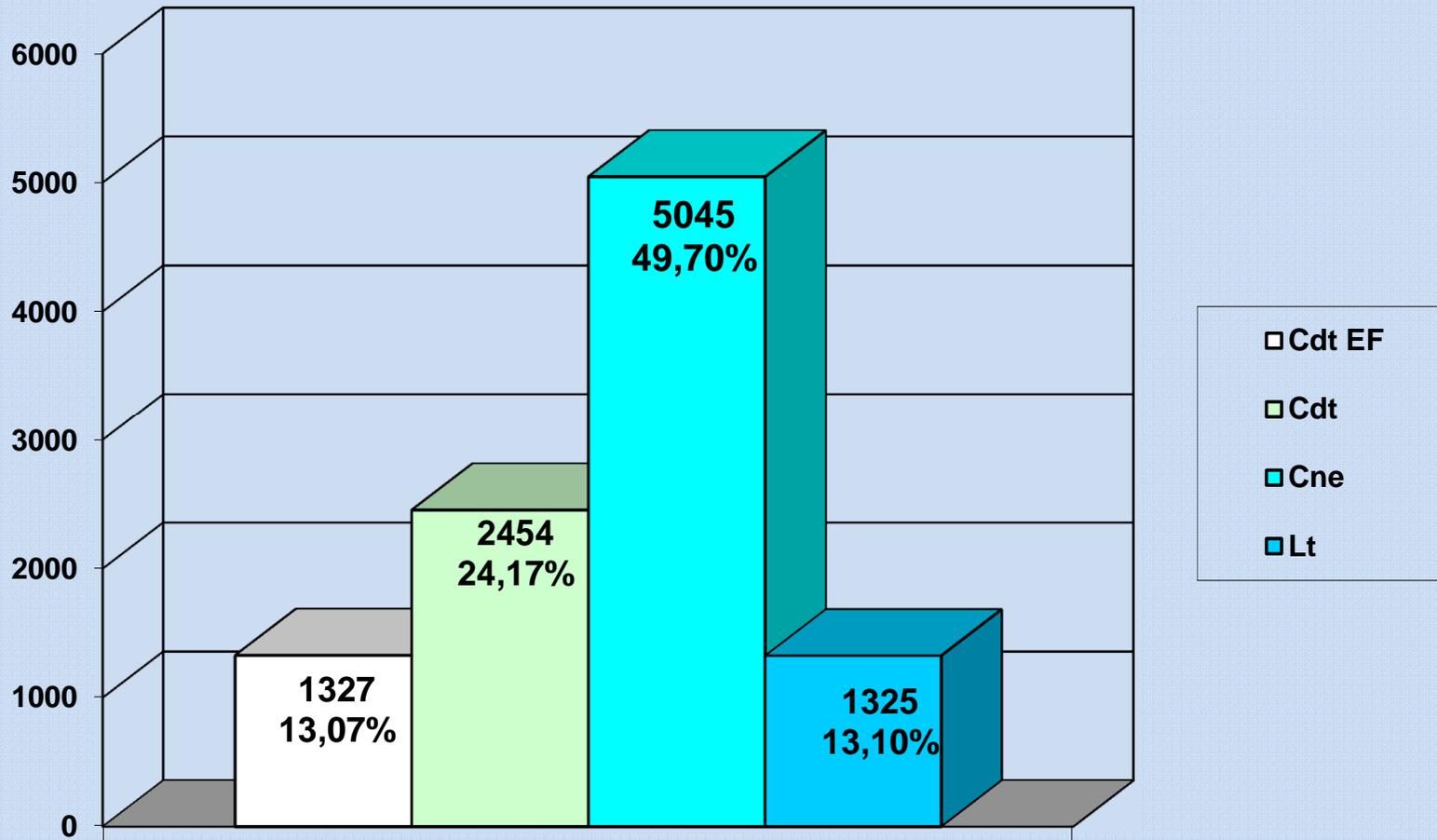
Il n'est nullement besoin d'être grand clerc en la matière pour immédiatement constater que 30 postes annuels ne régleraient en rien l'effet d'entonnoir mis en place par une gestion du corps de Commandement inadaptée.

Comment offrir de vraies perspectives à plus de 3700 officiers « supérieurs » à raison de 30 « avancements » par an ? La solution n'est pas la hauteur du problème qui doit être envisagé au travers d'une modification de la pyramide du corps de Commandement plutôt que dans l'illusion d'une fusion aux vertus miraculeuses.

## Taux de mobilité des officiers dans le cadre des mutations (y compris dans le cadre de l'avancement)



## Évolution prévisionnelle des effectifs du corps de commandement par grade Année 2012



## Le coût d'une « Fusion » valorisant (statutairement) les deux corps

Nombre de projections envisagées par les tenants de la fusion des corps de Commandement et de Conception et de Direction de la Police Nationale se fondent sur un concept qui imagine une carrière en « Y », c'est-à-dire offrant deux voies possibles pour les cadres débutant leur carrière au grade de Lieutenant et pouvant potentiellement atteindre le grade sommital de Commissaire Divisionnaire sur un emploi d'Inspecteur Général.

### La première voie :

Elle consisterait à dérouler sa carrière jusqu'au grade de Commandant voire Commandant EF puis d'instaurer un « filtrage » pour accéder aux grades supérieurs de Commissaire de Police jusqu'à Inspecteur Général. Cette barrière impliquerait nécessairement un changement d'obligation statutaire (mobilité fonctionnelle notamment) mais également une formation diplômante à l'instar de l'« Ecole de Guerre » existant chez les gendarmes.

Dès lors, il faudrait, dans un premier temps, envisager le reclassement de certains officiers et commissaires dont les niveaux indiciaires se chevaucheraient, dans un corps unique.

La difficulté reposerait principalement sur le niveau indiciaire du grade sommital du corps de Commandement qui, sur la base du principe du « tuilage » administratif, se trouvera en 2012 au même niveau que celui du premier grade du corps supérieur à savoir le grade de Commissaire de Police. Ainsi, les Commandants à l'Échelon Fonctionnel disposeront d'un Indice Majoré 783 (auquel il faut adjoindre 40 points de NBI) correspondant au 10ème échelon exceptionnel de Commissaire de Police.

Une réforme valorisante pour les deux corps nécessiterait le reclassement des Cdts EF au grade de CP (soit 1315 Cdts EF percevant l'IRP du CCD) pour bénéficier *a minima* de l'indemnitaire de Commissaire de Police.

Bien évidemment, on ne pourrait imaginer des commissaires premiers grades qui se feraient rattraper voire doubler indiciairement par des fonctionnaires n'ayant pas consenti les mêmes efforts (Concours interne, VAP, oraux du Choix) et subi les mêmes contraintes (scolarités de deux années à l'ENSP avec les pertes de revenus liés). C'est pourquoi les commissaires premiers grades devraient nécessairement, avant la mise en œuvre potentielle de ce reclassement, être évacués vers le haut en accédant au grade de Commissaire Divisionnaire par le biais de mesures transitoires qui accélèreraient l'avancement.

Bien sûr, cela gonflerait très sensiblement le nombre de Commissaires Divisionnaires ainsi que celui de Commissaires de Police (1315 CP et 1600 CD).

Nous vous laissons imaginer le coût budgétaire de ce dispositif qui ne constituerait que la phase préliminaire de la fusion puisque les Cdts EF positionnés au premier grade de commissaire ne gagneraient qu'en indemnitaire et souhaiteraient nécessairement accéder rapidement au grade de CD pour évoluer indiciairement, gonflant ainsi, encore, ce grade qui serait déjà devenu pléthorique.

Dans une période où le coût budgétaire semble être la pierre angulaire de tout raisonnement en termes d'évolution statutaire, nous mettons en garde notre administration de vouloir à tout prix mettre en œuvre une réforme onéreuse et dont les capacités d'amélioration du service public semblent peu avérées.

### Deuxième voie :

Il s'agirait de la voie qui consisterait tout bonnement à stopper le recrutement externe du CCD (ce qui *ipso facto* amènerait à la disparition de notre corps) mais en conservant les mêmes déroulés de carrière.

Cette solution n'apporterait que peu d'avancées pour les Officiers qui verraient leur possibilité d'accéder aux grades supérieurs abondée de 20 à 30 postes par an (les actuels postes dévolus aux externes) mais ne réglerait en rien la stagnation indiciaire et indemnitaire de la grande masse des Cdts et Cdts EF bloqués jeunes dans leur parcours de carrière. Cette mesure en mécontenterait sans doute la majorité qui ne verrait là qu'une avancée en trompe l'œil.

Les Commissaires de Police seraient mécontents également puisqu'ils verraient la disparition de leur corps d'appartenance avec toutes les spécificités que nous avons évoqué précédemment.

Cette solution peu onéreuse pour l'administration génèrerait un ressenti général négatif alors qu'une bonne réforme doit, selon nous, permettre de faire *a minima* du « gagnant-gagnant » pour permettre une mise en œuvre sereine et éviter les antagonismes préjudiciables à la bonne marche de l'institution.

## Conclusion

En conclusion et sans prétendre que les éléments fournis dans ce document soient exhaustifs, le SICP affirme sans ambiguïté le manque d'intérêt notoire d'un éventuel processus de rapprochement des deux corps d'Officiers et de Commissaires de Police.

Notre position se fonde sur :

1 - L'affaiblissement du niveau de recrutement d'un corps qui deviendrait nécessairement moins attractif pour les étudiants de très haut niveau et qui engendrerait un repli des hauts cadres de la Police Nationale sur eux-mêmes en perdant le bénéfice de l'oxygénation par le recrutement externe.

2 - Le manque d'intérêt d'un tel dispositif pour un corps qui ne réglerait nullement l'engorgement des Cdts et Cdts EF par l'abondement d'environ 30 postes supplémentaires par an en stoppant le recrutement externe des commissaires.

3 - Le pyramidage désastreux du Corps de Commandement qui ne se réglerait pas par l'abandon du recrutement externe des Commissaires de Police.

4 - Un contexte économique qui n'autorisera pas une fusion permettant un dispositif « gagnant-gagnant » pour les deux corps. Une fusion *a minima* mécontenterait les deux parties et créerait un climat de tension au sein des cadres de la police sans amener une réelle plus-value pour l'institution.

Ainsi, **le SICP ne perçoit pas l'intérêt d'un rapprochement des deux corps** tout en restant bien conscient que notre devenir dépendra d'un choix purement politique.

Si une telle décision devait intervenir, nous mettons en garde ceux qui la prendraient au regard des multiples inconvénients qu'elle engendrerait nécessairement pour l'institution.

Notre organisation syndicale avait le devoir d'apporter son éclairage sur les conséquences potentielles d'un rapprochement des deux corps en rappelant son attachement viscéral à un corps de Commissaires de Police conservant toute sa spécificité !

Le Bureau National