



**DÉCLARATION PRÉALABLE
CAP DE MUTATION
25 JUIN 2018**

Monsieur le Président,
Chers collègues,

La fin du mois de juin nous offre l'occasion d'un rendez-vous administratif habituel pour traiter des mutations du Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale, étape importante qui rythme la vie de nos collègues.

Cette CAP traditionnelle revêt pourtant une sensibilité toute particulière puisqu'elle constitue la dernière de l'année et de la mandature du fait de la période de réserve qu'impose la tenue en décembre 2018 des élections professionnelles au sein de toute la fonction publique.

Nous avons ainsi bien conscience que ce particularisme qui se renouvelle tous les 4 ans n'est pas sans poser certains problèmes spécifiques liés au long délai que les directions d'emploi vont devoir supporter pour pourvoir des postes qui vont devenir vacants à l'issue de la commission de ce jour. Cette problématique impacte également les commissaires de police eux-mêmes qui, pour certains, attendent avec impatience de pouvoir espérer une mutation sur des postes disponibles et qui n'auront d'autre choix que de faire preuve de patience. Ce besoin de pourvoir les postes non occupés est d'autant plus aigu qu'une fois encore, l'analyse du volume des candidats sur les postes disséminés sur l'ensemble du territoire national nous amène à pousser un véritable cri d'alarme.

Nous avons, à de nombreuses reprises déjà, alerté nos interlocuteurs de l'administration sur le manque cruel de candidats sur de nombreux postes souffrant d'isolement, de localisation dans des zones d'habitation très onéreuses ou de contraintes opérationnelles très fortes. Cette situation devient particulièrement inquiétante pour la cohérence de notre présence sur le territoire tout entier mais également pour la crédibilité de notre corps.

Nos mises en garde itératives, même si elles ont régulièrement suscité des entretiens nourris avec nos plus hautes autorités de gestion, n'ont jamais débouché sur une réflexion officielle au regard de la batterie complète de mesures qu'il serait indispensable de prendre pour endiguer ce phénomène minant insidieusement les fondements de notre corps.

Nos contacts permanents avec nos mandants ainsi que les échanges plus ou moins formels avec nos interlocuteurs internes et externes de tous niveaux, nous ont permis de dégager plusieurs pistes d'explications susceptibles de permettre l'élaboration de remèdes adaptés à cette situation qui ne peut plus perdurer.

Tout d'abord, il convient de reconnaître que le volume de recrutement au sein de notre corps a posé ces dernières années un véritable problème pour combler les postes de début de carrière qui sont les plus visibles quand ils sont inoccupés. Ils le restent en effet souvent trop longtemps en fonction des sorties d'école et diffusent une image des commissaires de police assez désastreuse, notamment aux yeux des partenaires extérieurs que sont les élus de la République.

Cette carence en recrutement nous a lourdement impacté ces dernières années et a atteint son paroxysme lors des choix des postes de mars 2018 où plus d'une douzaine de jeunes collègues manquaient pour pourvoir tous les postes disponibles.

Si nous comprenons qu'il est difficile de développer une approche prospective du niveau de recrutement adapté chaque année compte tenu des règles actuelles de départ à la retraite qui offrent une opportunité de départ répartie entre l'âge d'ouverture des droits fixé à 57 ans et l'âge maximum qui évolue progressivement jusqu'à 67 ans, nous devons tout de même revoir sensiblement à la hausse le volume annuel de recrutement pour éviter cet effet dévastateur sur le corps. Faute de cela et même si un effort exceptionnel a été consenti pour la 69^{ème} promotion avec ses 73 recrues, nous risquons d'être contraints d'accepter une forme de désertification de régions entières de notre pays.

Sur le même thème, le SICP constate depuis plusieurs années la volonté toujours plus marquée de la part de certains de nos collègues d'utiliser les passerelles offertes par certaines dispositions législatives en matière de mobilité interministérielle tout comme les opportunités liées aux postes ouverts à l'international.

Cette capacité à être recruté sur ces types de postes très divers et forts prestigieux démontre la reconnaissance généralisée des compétences dont sont dotés les membres de notre corps, et nous ne pouvons qu'en être satisfaits, mais cette situation nécessite une fois encore une anticipation et une réaction en termes de recrutement adapté à ces départs provisoires ou non.

Une autre explication repose sans aucun doute sur l'évolution du métier lui-même de commissaire de police dont le contenu purement policier nous semble s'être fortement altéré ces dernières années et amène manifestement nombre d'entre nous à progressivement s'écarter des postes les plus opérationnels au sein de directions d'emploi où les contraintes semblent avoir le plus augmenté.

Il s'agit en fait d'une véritable perte de sens de notre métier de chef de police qui est perçu par beaucoup de commissaires comme une forme larvée de technocratisation d'un métier dont le cœur d'activité se dilue indubitablement.

Ce sentiment que nous avons déjà exprimé maintes fois, repose sans doute mais pas seulement, sur les conséquences mal maîtrisées de la mise en œuvre des moyens de communications modernes qui pèsent lourdement sur la sérénité de nos collègues. La densité toujours croissante du « reporting » qui est imposé aux commissaires de police comme la notion d'urgence dans les réponses à apporter au flot devenu souvent insupportable des mails et sms, doit nécessairement nous interroger sous peine de voir se multiplier les « burn-out » ou plus simplement la fuite vers des postes plus apaisés.

Nous savons Monsieur le Directeur Général que ce souci d'alléger ce fameux « reporting » vous préoccupe et que vous en mesurez les effets ravageurs.

Pour autant, il faut dorénavant prendre cette problématique à bras le corps et mettre en place une véritable réflexion sur ce sujet afin de déboucher rapidement sur des solutions concrètes qui devront pouvoir utilement recentrer les commissaires sur leur cœur d'activité et ainsi redonner de l'envie dans un métier qui perd inéluctablement de sa consistance et de sa saveur.

Enfin, l'évolution sociétale que nous avons connue ces 30 dernières années, nous amène également à nous interroger sur les besoins purement statutaires que rencontre notre corps pour s'adapter aux nouvelles attentes des commissaires de police.

Ainsi, le manque notoire de mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle qui est imposée, au sein de notre institution, au seul Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale, constitue, de toute évidence, un véritable handicap au regard de la capacité à pourvoir nombre de postes disséminés aux quatre coins de notre territoire ainsi que là où le coût du logement est le plus onéreux.

En effet, nos contacts permanents avec nos collègues affectés dans toutes les directions actives et dans tous les territoires quels qu'ils soient, nous conduisent inéluctablement à la conclusion que le coût financier et familial engendré par cette mobilité est globalement très mal accepté par les commissaires de police pour ne pas dire inacceptable en l'état de l'indigence des mesures d'accompagnement existantes au bénéfice de notre corps.

C'est pourquoi nous réexprimons une fois de plus devant vous, qu'en 2018, la mutation d'un commissaire de police ne doit plus s'envisager uniquement au regard du collègue concerné mais bien en considération du mouvement d'une cellule familiale dans sa totalité.

Cette approche n'est pas nouvelle pour nous mais n'a pas encore été totalement assimilée par l'administration. Cette dernière prend en la matière sans cesse du retard et fait souvent preuve de cécité quand le coût du remède lui semble difficile à supporter.

Sur ce fondement, le SICP a adressé la semaine dernière un courrier à notre ministre de tutelle soulevant cette problématique et réclamant des mesures d'accompagnement de notre mobilité statutaire à la hauteur des enjeux majeurs que constituent la pérennité de la présence de notre corps sur l'ensemble du territoire national ainsi que de la capacité que doit avoir un grand corps d'État comme le nôtre à faire preuve d'une véritable mobilité.

Notre organisation réclame que tous les commissaires de police soient indemnisés du coût du logement en leur attribuant sans exception le choix entre le bénéfice d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice. Notre approche pragmatique va sans doute paraître irréaliste aux quelques comptables extrémistes qui ne jangent la faisabilité d'une mesure qu'à l'aune de ses conséquences financières immédiates, nous nous contenterons de les inviter à examiner les dispositifs existants dans ce domaine au bénéfice de nombreux corps A+ équivalents.

Les gendarmes, les directeurs de l'administration pénitentiaire, les sous-préfets sans parler des directeurs d'hôpitaux supportent sans doute un certain nombre de contraintes opérationnelles mais avons-nous à rougir des nôtres dans l'exercice des missions qui nous sont dévolues ?

Nous nous interrogeons ouvertement aujourd'hui sur les raisons éventuelles qui motiveraient le refus de ne pas nous faire bénéficier de dispositifs de logement équivalents à ceux dont jouissent ces fonctionnaires et militaires dont nous n'arrivons pas à trouver de mérites supérieurs aux nôtres.

Nous rappelons à cet égard que les commissaires de police gèrent les services qui traitent 80 % de la délinquance de notre pays dans les zones urbaines les plus exposées et couvrent toutes les spécialités du spectre de la Sécurité Intérieure sur l'ensemble de notre territoire que ce soit en matière de police judiciaire, de lutte contre l'immigration, de renseignement etc...

Notre revendication auprès du Ministre ne se circonscrit bien évidemment pas au seul logement mais aborde le besoin d'une véritable réflexion autour d'autres mesures d'accompagnement de la mobilité afin d'en définir parfaitement les contours et de construire un corpus global de dispositions adaptées.

Il ne suffit donc plus de parler de modernité dans la gestion des ressources humaines des commissaires de police, mais il faut dorénavant que cette approche se traduise par des mesures concrètes qui garantiront une véritable humanisation de la prise en compte de nos collègues ainsi que de leurs familles.

Nous clôturons ainsi notre propos en restant sur cette seule thématique tant elle conditionne la vie et même la survie de notre corps.

Merci de votre attention.

Jean-Paul MEGRET
Secrétaire National



Olivier BOISTEAUX
Président du SICP



Mickaël TREHEN
Secrétaire National

