



DECLARATION PREALABLE A LA CAP DU 21 JUIN 2019

Monsieur le Président,
Chers collègues,
Mesdames et Messieurs,

Le corps des commissaires de police vit et surtout subit une période particulièrement agitée tant par les événements récurrents, contraignants et souvent harassants qu'il doit gérer depuis plusieurs années que par la multiplicité des mutations structurelles qu'il est parfois chargé d'élaborer ou du moins de mettre en place toutes affaires cessantes.

A l'occasion des multiples déclarations préalables de ces dernières années, nous n'avons eu de cesse de réclamer que soit stoppé ce sempiternel mouvement de réformes particulièrement épuisant pour nos collègues qui ont aujourd'hui, plus que jamais, besoin de sérénité pour exercer leurs fonctions quotidiennes.

Force est de constater que nous prêchons malheureusement dans le désert puisque la "réformite" frénétique et stressante pour l'ensemble de l'institution atteint une ampleur jusqu'alors inégalée...

Alors que les tâches quotidiennes n'ont jamais été aussi denses et que le reporting dont l'allègement devait être étudié ne cesse de croître, l'émergence de nombreuses réformes de fond, supposées ou réelles, crée un climat anxigène dont les commissaires de police se seraient bien passé.

Comment, en effet, ne pas s'inquiéter, au sein de la famille PJ, des projets de démantèlement de l'OCTRIS qui transparaissent dans des articles de presse où l'on découvre des pistes souvent saugrenues ou, plus encore, le produit du fantasme absolu de certaines administrations partenaires ; et tout cela sans qu'à aucun moment la parité syndicale ne soit mise en situation de faire valoir ses propres arguments techniques.

Comment ne pas s'interroger, suite à l'expérimentation des Directions de la Police Nationale en Guyane, en Nouvelle-Calédonie et à Mayotte, sur les conséquences potentielles d'une généralisation au reste de l'Outre-Mer mais aussi et surtout, en métropole alors d'ailleurs que ces mesures ne sont étudiées que dans des structures territoriales atypiques et de très faible densité.

Monsieur le Directeur Général, nous connaissons votre volonté de se cantonner, dans ce domaine, au secteur de l'Outre-Mer, une position que vous avez exprimée lors de la réunion de présentation de ce projet de direction territoriale de la police nationale.

Pour autant, vous conviendrez certainement que ces créations territoriales « réformistes » interpellent légitimement nos collègues qui, sans clarification officielle, sont en droit d'imaginer d'éventuels développements complexes, une fois encore, sources d'inquiétude quant au positionnement à venir des membres de notre corps.

Ces questionnements se surajoutent aux nombreuses interrogations déjà suscitées par bien d'autres réformes qu'il va falloir nécessairement déployer dans les mois prochains, avec toutes les difficultés managériales qu'elles vont engendrer tant avec les effectifs qu'avec les organisations syndicales.

Nous ciblons notamment la plus emblématique d'entre elles, c'est à dire la mise en œuvre du nouvel arrêté portant organisation du temps de travail, l'APORTT.

Les négociations qui ont eu lieu lors des travaux préparatoires et le jour même du CTRPN, vendredi dernier, et qui ont soulevé de nombreuses revendications insatisfaites des syndicats du CEA, laissent augurer une application délicate par les chefs de service qui seront, il ne faut pas en douter, scrutés par ces mêmes syndicats pour en épier la moindre difficulté et en profiter pour réclamer plus.

Que dire également du nouveau mode de récupération horaire du Corps de Commandement qui vient se substituer à la latitude opérationnelle et dont nous peinons à comprendre les détails et la philosophie. Il semble en tous cas, à première vue, éminemment complexe et bien peu compatible avec les obligations incombant à des cadres « A » dotés d'une IRP...

Nous souhaitons évidemment que les incidents qui ne manqueront pas d'apparaître à l'occasion de l'application de cet arrêté par son intégration dans le logiciel Geopol fassent l'objet d'un accompagnement technique et humain constant et attentif de la part des directions d'emploi.

Il ne faudrait pas que nos collègues de terrain se retrouvent, une fois encore, seuls face aux problèmes de mise en œuvre comme ils ont pu l'être hier face aux revendications syndicales du CEA pour la mise en place de nouveaux cycles horaires de travail, autre épineuse réforme qui n'est toujours pas finalisée et qui va donner lieu à de nouvelles expérimentations notamment avec le nouveau cycle 2/2/3 fondé sur des vacances de 12h08.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence les mesures déjà annoncées de zonalisation en DCSP et en DCPJ. En effet, sans juger du bien-fondé de ces réformes -qui nous paraissent de prime abord légitimes en ce qu'elles visent à harmoniser les architectures de l'ensemble des directions d'emploi actuelles-, nous considérons qu'elles vont nécessiter un lourd travail de réorganisation qui aura sans doute ses vertus à terme mais également une part immédiate de stress inhérent à toute réforme d'ampleur.

Pour autant, notre organisation tient à affirmer solennellement, Monsieur le Directeur Général, que nous n'avons aucunement l'intention de pratiquer un syndicalisme qui défend l'immobilisme ou l'attentisme dans le seul souci de préserver la situation des membres du CCD. Une situation, que certains ne manquent pas de supposer confortable oubliant bien vite le quotidien particulièrement éprouvant de la période actuelle, et qui a d'ailleurs amené un trop grand nombre de nos collègues au bord de l'épuisement voire du burn out.

Bien au contraire, nous réaffirmons que les commissaires de police ne sont pas réfractaires aux bouleversements et à l'innovation dès lors que les perspectives sont claires et qu'elles ont fait l'objet d'une réflexion concertée et précise au regard tant de l'intérêt réel des mesures envisagées que de la faisabilité globale du projet.

Le SICP s'inquiète cependant de la précipitation qui pourrait découler d'une volonté politique fondée sur le besoin de changement à tout prix afin de donner l'impression de pouvoir résoudre les problèmes de sécurité qui sont d'ailleurs souvent exogènes à notre maison.

Si de grandes réformes devaient se dessiner, elles se devraient d'être analysées et jaugées à l'aune de leurs plus-values potentielles en prenant le temps d'évaluer précisément le rapport coût/avantage de chaque projet au regard des moyens dont l'institution dispose réellement pour les mener à bien.

Des études préalables minutieuses seraient, selon nous, la **condition indispensable à la réussite de réformes qui auraient du sens** et qui ne constitueraient pas une strate supplémentaire dans le mille-feuille de réformes d'apparat qui hantent trop souvent le quotidien de nos collègues.

Etudier et analyser constituent les fonctions premières des commissaires de police de tous grades, par leur appartenance au « corps de conception et de direction », porteur dans son ADN, de cette fonction conceptuelle.

Or, il s'agit bien ici de concevoir notre avenir.

C'est pourquoi, Monsieur le Directeur Général, si d'aventure des réformes extrêmement audacieuses devaient réellement être envisagées pour l'ensemble de l'institution, il nous paraîtrait particulièrement opportun d'y associer, par le moyen que vous jugerez le plus approprié, l'ensemble des commissaires de police, toutes directions confondues, dans une réflexion préalable qui serait le gage d'une **adhésion et d'une acceptation maximale**.

Enfin, après avoir évoqué ces considérations d'ordre général et comme nous le faisons à l'occasion de chaque déclaration préalable de CAP, nous allons aborder quelques thématiques RH qui nous valent énormément de sollicitations de la part de nos mandants.

Tout d'abord, nous saluons le travail de révision de la nomenclature de notre corps qui a été effectué en partenariat avec le service de gestion RH du CCD comme avec les directions d'emploi. Cet exercice fondamental pour la lisibilité des parcours de carrière et donc pour la motivation des commissaires de police a pris du temps, trop à notre goût, mais est enfin arrivé à son terme.

Nous remercions d'ailleurs à ce sujet la cheffe du DMGCP pour sa pugnacité qui a sans doute permis de limiter les retards qui se sont accumulés et nous vous remercions personnellement pour l'écoute dont vous avez fait preuve dans les derniers ajustements et arbitrages sollicités.

Ce travail de refonte de la nomenclature était indispensable au regard du repyramidage du corps découlant directement de la création du grade de commissaire général en 2016.

Il va naturellement faciliter le passage au grade de commissaire divisionnaire en augmentant sensiblement la densité des postes « D ».

Ce travail étant finalisé, nous vous sollicitons officiellement pour que cette nouvelle nomenclature paraisse enfin et dans les plus brefs délais car tous les commissaires de police

l'attendent avec impatience pour qu'elle puisse produire ses effets à l'occasion notamment de la prochaine CAP d'avancement de fin d'année.

Conséquence directe de cette œuvre de refonte de la nomenclature, notre organisation aspire dorénavant à pouvoir passer rapidement à l'étape suivante qui concerne la révision de la liste des fonctions importantes. Elle a, en effet, un besoin urgentissime d'être réexaminée pour y adjoindre tous les postes « E » et « F » qui sont apparus dans la nouvelle nomenclature mais également pour y intégrer de nombreux autres postes oubliés et sous-évalués lors de l'élaboration, dans la précipitation, de la liste initiale qui a largement été perturbée par les véritables oukases que nous avons connus de la part de la DGAFP.

Sans ce travail rapide, nous risquons d'être confrontés prochainement et notamment lors de la CAP d'avancement Cogé de fin d'année, à un tarissement du vivier des éligibles qui pourrait décrédibiliser le dispositif du GRAF dans sa globalité.

Même si les grands traits de l'approche technique relative à ce travail de refonte ont déjà été dessinés avec la cheffe du DMGCP, il nous paraît indispensable de pouvoir accélérer le processus global de révision afin d'éviter d'être tenus, comme c'est souvent le cas, par les calendriers d'administrations extérieures à notre périmètre ministériel et dont la réactivité est rarement à la hauteur de nos attentes et de nos besoins.

Cette liste de fonctions importantes constitue ainsi le gage d'outils managériaux cohérents et actualisés, nécessaires à la lisibilité des parcours de carrière et donc à la motivation des commissaires de police surtout en ces temps où les carrières ne cessent de s'allonger.

A cet égard, et pour conclure notre allocution, nous devons une fois encore rappeler à nos interlocuteurs des directions d'emploi qu'il ne suffit pas de mettre en place des outils facilitant une gestion progressive et cohérente des carrières, encore faut-il les utiliser réellement et ne pas y substituer d'autres process de sélection contournant allègrement ces règles naturelles de gestion.

Nous voulons bien entendu parler des jurys ou entretiens de présentation qui servent à justifier des choix administrativement incompréhensibles voire carrément scandaleux.

Nous réaffirmons à ce sujet que le contenu des carrières de chacun devrait, dans notre administration, constituer un paramètre prépondérant par rapport au résultat d'un entretien de quelques dizaines de minutes qui ne doit jamais être dirimant et permettre de repousser d'un revers de main le contenu effectif d'une carrière longue de plusieurs années voire de dizaines d'années.

Nous avons malheureusement à déplorer encore quelques choix de ce type qui, nous le craignons, seront validés lors de cette CAP.

Cette approche RH récurrente se doit d'être éradiquée dans un contexte où, en milieu ou en fin de carrière notamment, les perspectives se font de plus en plus rares et doivent donc être traitées avec le plus d'objectivité et de lisibilité possible pour éviter de désespérer certains collègues pourtant parfaitement méritants.

Merci de votre écoute