

SICP

Compte rendu de réunion L'agenda social envisagé par le DGPN



Chers collègues,

L'ensemble de la parité syndicale de la Police Nationale a été reçu mardi 12 mars par M. Eric MORVAN, directeur général de la Police Nationale, assisté de son conseiller social (Julien DEFER) et en compagnie des responsables de l'administration (G. CLERISSY, directeur des ressources et des compétences de la PN) et de la formation de la Police (P. LUTZ, directeur central du recrutement et de la formation PN)

Cette "réunion plénière" des organisations syndicales de tous corps de l'institution fait suite aux propositions de mesures à envisager dans le cadre de "l'agenda social" établi unilatéralement par le DGPN, à l'exclusion des autres chantiers en cours. En effet, en propos liminaires, le DGPN a précisé que les sujets de la réforme structurelle de l'institution (territorialisation, rapprochement PP/DGPN, généralisation de la vacation forte etc) n'étaient aucunement à l'ordre du jour de cette réunion d'ouverture qui ne vise qu'à se coordonner sur la méthodologie de travail et des dates de prochaines rencontres autour des thématiques de l'agenda social telles qu'il les a définies.

Véritable liste à la Prévert, les évolutions envisagées par le DGPN dans le cadre de l'agenda social concernent en effet tous les corps et catégories de personnels policiers (cf programme détaillé page suivante).

Nous pouvons d'ores et déjà vous annoncer notre déception puisque les rares mesures dédiées aux membres du corps de conception et de direction ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux : outre la diffusion rapide de la **nouvelle nomenclature** tant attendue et la création d'une **charte de gestion du CCD**, **le DGPN évoque une réflexion sur une simple "reventilation" des actuelles concessions de logement ainsi qu'un travail de définition des postes susceptibles d'être déflatés au profit du corps de commandement !**

Ainsi, après que nos demandes de mesures spécifiques au CCD aient été poliment écoutées par nos ministres en janvier dernier et demeurées sans suite, nous nous retrouvons désormais avec les représentants de tous corps et grades autour de la table des négociations pour envisager la manière de faire aboutir des chantiers divers et variés sans que ceux qui nous concernent soient les plus pertinents ou abordés sous un angle opportun .

Si le cadre de cette ouverture de l'agenda social 2019 ne se prêtait nullement à un débat oral tendant à défendre des intérêts catégoriels des commissaires en présence des syndicats des gradés et gardiens, des officiers ou des personnels administratifs, nous devons attendre la tenue de réunions "bilatérales", entre les représentants du CCD et ceux de l'administration, pour faire évoluer les thématiques majeures aujourd'hui insuffisamment prises en compte (**accompagnement de la mobilité**) voire totalement occultées (**revalorisation de l'IRP**).

Nous n'entendons évidemment pas nous limiter au rôle d'accompagnateur dans la mise en œuvre **"la plus rapide possible"** des nombreuses réformes qui ont été annoncées (dès 2019 pour certaines d'entre elles).

Contrairement aux gradés et gardiens, qui ont obtenu des mesures extrêmement favorables dans le cadre d'un protocole d'accord signé en catimini par leurs représentants le 19 décembre dernier, **les membres du CCD n'ont à ce jour reçu aucune contrepartie de leur mobilisation** ni même la moindre promesse de réflexion quant aux mesures indispensables à l'avenir de notre corps.

Ce protocole ne saurait ainsi être invoqué ainsi que l'a fait le DGPN comme étant nécessairement un **"engagement pour tous"**.

Nous, commissaires, ne sommes aucunement tenus par cet accord dédié aux gradés et gardiens de faire aboutir des mesures désormais envisagées dans l'agenda social !

Nous ne refuserons, bien évidemment, jamais de participer aux négociations au cours des chantiers lancés par le DGPN dont certains conditionneront le devenir de notre institution **mais nous affirmerons encore avec détermination nos positions ambitieuses, sans la moindre complaisance avec une administration qui doit enfin considérer le sort du CCD.**

Bien à vous,

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP

Jean-Paul MEGRET et Mickaël TREHEN,
Secrétaires nationaux

PROCHAINS RENDEZ-VOUS :

Fidélisation géographique

Réunion présidée par
F. VISEUR (DRCPN, SDAR)
le 21 mars

Formation partagée

Réunion présidée par
P. LUTZ (DCRFPN)
le 25 mars

Retraites

Réunion présidée par
P. HAMON,
le 27 mars



Les axes de l'agenda social DGPN sont déclinés selon des chantiers transversaux et des chantiers par corps et catégories de personnels.

Mesures transversales

- 1) **Mise en place de l'APORTT**, avec passage en comité technique de réseau de la police nationale d'ici le 30 juin 2019 ;
Le SICP reste en attente de la validation de la prise en compte des "reports de repos" à hauteur des jours de permanences effectués.
- 2) Pour les corps concernés : ouverture des discussions sur les modalités de **paiement du stock et du flux des heures supplémentaires** et modalités d'inclusion des personnels scientifiques et des adjoints de sécurité ;
Estimation DGPN du budget à consacrer aux HS en stock du CEA : plus de 280 millions €...
- 3) **Réforme des dispositifs de fidélisation** géographique (ASA et prime de fidélisation), d'ici le 31 décembre 2019 ;
Volonté du DGPN d'une refonte, en supprimant les dispositifs actuels, trop complexes et sources de contentieux incessants. Aucune autre précision sur les pistes de réflexion envisagées.
- 4) Définition du parcours de **formation partagée**, initiale comme continue, **entre les trois corps actifs à compter de septembre 2020** ;
Un début de formation commune des 3 corps actifs durant quelques semaines semble déjà validé par le DGPN, sans aucun dialogue social préalable. Nous jugerons de cette mesure au regard de la réalité d'une plus-value d'un tel dispositif et non de celle d'un affichage visant à satisfaire les syndicats du CEA et du CC. Encore faut-il en avoir connaissance !
- 5) **Réforme de la prime de résultats exceptionnels**
Aucune information spécifique à ce stade, outre la supposition que le budget PRE servirait vraisemblablement à financer le début du paiement des HS des gradés et gardiens.

Par ailleurs,

La question de la réforme du système des retraites constituera un axe de discussion de l'agenda social de l'année, dès ses contours généraux connus. Le Commissaire Général **Patrick HAMON** a été désigné par le DGPN comme le haut-fonctionnaire de police en charge du pilotage de cette thématique, le "Monsieur retraite de la Police".

Les 4 "mesures" pour le corps de conception et de direction

- ◆ 1- Entrée en vigueur de la **nouvelle nomenclature pour le 1er avril 2019** ;
Prévue depuis de longs mois, déjà finalisée par la majorité des différentes directions d'emploi, cette nomenclature a été soumise à la parité du CCD qui en attend impatiemment la diffusion. Par contre, les modifications indispensables des listes tant des fonctions à haute responsabilité que des postes valant mobilité promotionnelle n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour alors que ces deux listes sont particulièrement dépendantes de la nomenclature globale réhaussée des postes du CCD.
- ◆ 2- Établissement d'une **charte de gestion pour le 1er septembre 2019** ;
La nécessité d'une charte de gestion dédiée au CCD a été identifiée depuis longtemps mais, pour autant, aucune précision ne nous a encore été livrée sur son contenu potentiel.
- ◆ 3- Ouverture de travaux sur la **reventilation des concessions de logements pour nécessité absolue de service** "afin de les faire coïncider avec la réalité opérationnelle".
Cette approche de la problématique de l'accompagnement de la mobilité fondée sur un traitement minimaliste d'une simple redistribution du volume actuel des concessions de logement ne correspond nullement aux besoins réels de l'ensemble du seul corps actif ayant l'obligation de mobilité. La mesure est totalement inadaptée, quelle que soit l'optique retenue pour cette ventilation nouvelle, qu'il s'agisse de redistribuer les concessions vacantes comme d'attribuer différemment les concessions actuellement utilisées.
Des concessions de logement sont inutilisées puisque le titulaire du poste d'affectation en bénéficiant n'a pu compter sur ce dispositif depuis le début de sa carrière et qu'il a donc investi auparavant dans un bien immobilier ; la concession devient sans intérêt pour lui au moment où il peut enfin y prétendre et une simple reventilation des concessions ponctuellement inutilisées ne règlera rien !
Et quid de l'attractivité d'un poste jusque là avec CNAS pour le prochain occupant qui ne pourrait plus en bénéficier ?

En outre, cette mesure de "reventilation" est irréalisable pour ce qui est de "coïncider avec la réalité opérationnelle"!

En effet, les concessions de logement sont utilisées ou non selon les situations personnelles des différents collègues affectés sur les postes attributaires d'une CNAS. Or, le dispositif desdites concessions est interministériel, fixé aujourd'hui par un décret du 9 mai 2012 (N°2012-752), renvoyant à un arrêté établissant la liste des postes concernés après validation de la DGAFP et de la DGFIP. Cette liste n'est pas et ne sera jamais fluctuante au gré des mouvements semestriels de mutations des collègues selon qu'ils sont propriétaires de leur résidence ou non...

La dernière liste date de décembre 2015, sans modification pour tenir compte des réformes des structures policières intervenues depuis cette date, alors il faut être lucide sur la pseudo capacité de s'adapter en temps réel aux situations individuelles comme aux nécessités opérationnelles...

L'exemple de la tentative de reventilation des concessions par la DRCPN au profit de postes de direction centrale qui a conduit à la perte pure et simple de 18 concessions non utilisées est symptomatique de « l'efficacité » des négociations minimalistes de notre institution...

Nous participerons donc à ce groupe de travail afin d'exprimer notre vision ambitieuse sur ce sujet : la mise en place d'une concession ou d'une indemnité pour chaque commissaire de police.
A ceux, tenant du "misérabilisme", qui nous opposent que cela coûterait trop cher; nous demandons simplement de comparer le coût estimé de notre proposition (avoisinant une vingtaine de millions/an) à celui du paiement des HS qui dépassera les 280 millions d'euros de la 1^{ère} estimation à minima de la DRCPN. Chacun jugera ainsi de l'estime qui est portée aux membres du CCD.

- ◆ 4- Articulation avec le corps de commandement et révision globale des postes pouvant être transférés d'un corps à un autre dans toutes les directions d'emploi.

Pour conclure sur les mesures attendues par les commissaires, le DGPN a décidé de cibler la nécessité de transférer des postes aux officiers.

Alors même que notre corps n'a aucune déflation à faire aboutir, contrairement aux officiers, il faut s'attendre à ce que les officiers bénéficient de postes jusqu'alors attribués aux commissaires pour satisfaire les exigences des syndicats d'officiers et ne plus avoir à se préoccuper de certaines vacances de postes... Nous nous y opposerons, bien évidemment!

Mesures pour le corps d'encadrement et d'application

- ◆ **Fidélisation fonctionnelle** : la valorisation de la filière investigation (cartographie des emplois, gestion de la « prime » OPJ) et les moyens de garantir une pérennité du maintien des OPJ en son sein d'ici le 30 juin 2019 ;
- ◆ **Réforme et simplification des voies d'avancement** d'ici l'automne 2019 (nombre de voies d'avancement, modalités de passage de grade, examens ou concours professionnels) ;
- ◆ **Création d'un 2nd concours interne d'accès au CEA** d'ici la fin 2019 ;
- ◆ **Réforme de la scolarité de gardien de la paix**, axée sur la professionnalisation en service opérationnel, d'ici l'automne 2019.

Mesures pour le corps de commandement

- ◆ Entrée en vigueur de la **nouvelle nomenclature** pour le 1er septembre 2019 ; établissement d'une **charte de gestion** pour le 1er septembre 2019 ; **nombre de postes de chefs de service** à compter de 2020 ;
- ◆ **Réforme du stage statutaire de passage de grade « commandant »** à compter de 2020 ;
- ◆ **Articulation avec le corps de conception et de direction et la révision globale des postes pouvant être transférés d'un corps à un autre dans toutes les directions d'emploi** ;
- ◆ **Augmentation du recrutement des officiers.**

Mesures pour les personnels scientifiques

- ◆ **Réforme statutaire** : plan de requalification des ASPTS vers la catégorie « B » ;
- ◆ **Réforme de la doctrine d'emploi.**

Mesures pour les personnels administratifs et techniques et les contractuels

- ◆ **Poursuite de la substitution** avec maîtrise de ses effets en termes de pyramidage et de mixité au sein de la PN ;
- ◆ **Nouvelle bonification indiciaire** ;
- ◆ **Attractivité de la filière** administrative et technique dans la police nationale.