



MODERNISATION DE L'ÉVALUATION DES COMMISSAIRES DE POLICE

Chers collègues,

Le 13 juillet dernier, le **SICP** était convié par le **commissaire général Thierry FERRÉ**, responsable de la préfiguration de la mission d'encadrement supérieur de la police nationale, à faire un point bilatéral sur l'avancement de ses travaux. Le commissaire divisionnaire **Tristan COUDERT**, secrétaire national, représentait notre organisation.

Comme vous le savez peut-être, l'évaluation des commissaires est en train d'être complètement remaniée. Afin de poursuivre l'ancrage de notre corps au sein de la **haute fonction publique**, il a été jugé nécessaire, en plus de la traditionnelle notation annuelle, d'adopter les évaluations qui y ont cours sur le principe du 360°. Cette méthode, déjà utilisée dans certaines administrations depuis plusieurs années, par exemple pour les ambassadeurs, implique que l'ensemble de la sphère professionnelle (supérieur hiérarchique, collaborateurs directs, partenaires extérieurs, etc.) de l'intéressé puisse s'exprimer sur ses qualités et ses méthodes de travail.

Ce type d'évaluation existe déjà au sein du ministère de l'Intérieur. Elle est réalisée par un pair extérieur à la chaîne hiérarchique de l'évalué. Elle est notamment utilisée pour les préfets et sous-préfets et mise en œuvre par le conseil supérieur de l'appui territorial et de l'évaluation (CSATE), dont vous avez pu déjà croiser, sur vos territoires, les « préfets évaluateurs » en action.

Pour des raisons de cohérence et de transversalité de la haute fonction publique, la structure police chargée des futures évaluations sera rattachée au CSATE. Toutefois, l'organisation fera en sorte que, conformément au principe évoqué plus haut, ce soient des policiers qui évaluent les policiers.

Le public visé sera constitué de l'ensemble du corps de conception et de direction et, sur certains postes précis, de membres du corps de commandement. Chaque personnel concerné devra être évalué tous les 6 ans.

Pour cela, il faudra recruter une vingtaine de commissaires évaluateurs. Leur responsable, sélectionné à un niveau DISA, sera **vice-président du CSATE chargé du collège police**. Les autres seront soit affectés au CSATE, soit au sein d'une structure dédiée de la DGPN, selon des modalités qui restent à définir. Vous avez sans doute pu le constater sur les derniers télégrammes de mutation, 6 de ces postes ont déjà été pourvus par 4 commissaires généraux et 2 commissaires divisionnaires. La montée en puissance et l'organisation réglementaire seront progressives, mais les premières évaluations débiteront au plus tôt, sans doute dès la rentrée, sous une forme expérimentale.

Rappelons, en outre, qu'un dispositif similaire a déjà été initié par la DRCPN dans le cadre de Démarche d'Aide aux Managers (DAM) mais pour un volume très limité de membres du CCD.

De nombreuses questions techniques restent encore à affiner, comme les modalités exactes d'évaluation au sein de la DGSI, l'affectation précise des collègues évaluateurs, la possibilité d'employer de jeunes retraités réservistes ou l'ouverture à des membres associés, en clair des commissaires déjà affectés qui s'engageraient sur quelques évaluations par an. Des arbitrages viendront préciser l'ensemble de ces points.

Cette réforme est par nature plutôt positive parce qu'elle **rapproche** encore davantage la **gestion du CCD de celle des autres grands serviteurs de l'État**, ancrant ainsi notre corps au sein de la haute fonction publique. En pratique, 3 points posent question pour l'avenir, et notre organisation veillera à y être particulièrement vigilante :

- D'une part, il faudra « financer » cette vingtaine de postes. Nous souhaiterions que cela n'affecte pas, comme trop souvent, des postes opérationnels, dans lesquels le CCD souhaite garder toute sa part.

- D'autre part, une attention particulière devra être portée sur le long terme au choix des collègues évaluateurs. Si les recrutements des premiers concernés ont fait l'objet de réflexions poussées, pour choisir des profils jugés adaptés par l'administration, cette vigilance devra être maintenue à l'avenir. Le collège police du CSATE ne doit pas devenir le lieu où recycler, pour des raisons de gestion, des collègues écartés de leurs précédents postes, en tous cas pas ceux évacués pour cause de management douteux, à qui l'on demanderait ensuite d'aller juger les autres. Cela paraît certes une évidence, mais les réflexes de gestion ont la vie dure, surtout dans notre institution.

- Enfin, la réforme de l'évaluation ambitionne d'être un des maillons d'une refonte plus structurelle de la gestion RH de notre corps. Selon les propos du préfigurateur, elle n'a de sens que si **les évaluations sont suivies d'effet**, en permettant par exemple de repérer les hauts potentiels, d'inscrire les collègues dans des parcours de formation ou de carrière ou d'orienter les dispositifs de coaching ou de mentoring. Il serait en effet dommage de gâcher 20 ETP pour des rapports d'évaluation qui dormiraient dans des tiroirs, tandis que notre vie administrative habituelle, fondée certes sur le mérite mais aussi sur des éléments parfois moins objectifs, continuerait. Nous ne pouvons que souscrire à cette ambition affichée, fort légitime. Comme pour le point précédent, nous nous souvenons, malgré tout, que les habitudes ont la vie dure.

Cet entretien a permis de tracer les grandes lignes de cette future évaluation. Celle-ci s'inscrit dans une dynamique soutenue de réformes (territoriale, des ressources humaines, de la formation...) dont le rythme est parfois un défi pour le commissaire de terrain soucieux d'être à jour de l'actualité interne. Nous continuerons donc, dans la mesure du possible, à les suivre pour vous et à vous en **informer régulièrement, de la façon la plus synthétique possible**.

N'hésitez pas à nous transmettre vos avis, commentaires et réactions.

Nous vous souhaitons un bel été.

Sincèrement

Olivier BOISTEAUX - Président du SICP

Jean-Paul MEGRET - Tristan COUDERT - Secrétaires Nationaux

