

COUPLE FRANCO-ALLEMAND, LE MOTEUR DE L'EUROPE : POUR LA REFORME DE LA CHAINE HIERARCHIQUE AUSSI ?

Le modèle allemand est, à l'aune des propos constant du monde politique, considéré comme la référence européenne en matière économique et sociale. Au sein du ministère de l'intérieur, comme cela a été symptomatiquement le cas de la commission IGA/IGPN, on a jusqu'à ce jour refusé de regarder ce qui se faisait en Europe en matière de chaîne hiérarchique dans les différentes polices, on se demande bien pourquoi....

LA SYNTHESE DU MODELE ALLEMAND

Si l'Allemagne est une République fédérale et qu'à cet égard, chacun des états fédéraux dispose de sa propre politique de recrutement, formation et emploi des personnels de Police, il n'en demeure pas moins que les doctrines d'emplois sont les mêmes, les chaînes hiérarchiques également et les structures organiques sont similaires sur tout le territoire.

Même, si, comme en France, la chaîne hiérarchique se décompose en trois "strates", les notions de références de ces strates ne sont pas des corps au sens "catégoriels" des 3 corps de la Police française.

Ces strates correspondent avant tout à des niveaux de grades, de recrutement, de formations et de responsabilité. Les clivages entre ces niveaux sont moins prégnants.

Les évolutions de carrières se font par un système d'ascenseur social où l'accès au "strates" supérieures est encouragé.

Ainsi, l'équivalent du corps de commandement français se décline en trois grades : Komissar (Lt) OberKommissar (Cne) et Hauptkommissar (Cdt)

L'accès aux responsabilités de direction peut de manière très exceptionnelle se faire en provenance de l'externe, mais pour l'essentiel il coïncide avec la poursuite d'une carrière sur des niveaux supérieurs.

Les critères sont adossés à la détection de hauts potentiels, sous une forme de choix "indirect". En premier lieu, la plupart des Directeurs ou commissaires en équivalence française dénommés "Rats" sont sélectionnés parmi les HauptKommissar (Commandants).

Ils s'identifient comme volontaires pour intégrer des fonctions de directions, auxquels cas il doivent être détectés par les directeurs en place. Ils doivent répondre à des critères de sélections en trois étapes.

En premier lieu, ils doivent réussir des épreuves d'un concours. S'ils réussissent cette étape, ils exercent durant 2 ans de manière successive sur une diversité de postes au sein de tous les services de police de la région (Land).

Cette étape demeure encore sélective et ils doivent continuer d'être jugés aptes à accéder à des fonctions de directions. Au terme de ces deux années de "stages", ils réintègrent l'académie de Police du Land au sein du groupe de futurs Rats régionaux constituant ainsi la promotion régionale. Ils suivent à cet échelon une première scolarité (un an) et après réussite aux examens ils parachèvent tous leur formation par une dernière année de scolarité au sein de l'école fédérale des Rats. Réaffectés ensuite dans un service de leur Land d'origine, ils poursuivent leur carrière sur des fonctions de directions à haut potentiel

Ce processus, assure un dispositif de filtres au recrutement, garantit une totale connaissance de toutes les structures de Police puisque ce sont des commandants (HauptKommissar), qui sont en général âgés entre 35 et 45 ans qui sont détectés sur leur haut potentiel. Il assure une pleine légitimité de direction à ces cadres supérieurs et évite toute posture catégorielle et tout clivage, source de blocages dans le management des services et dans la fluidité de la chaîne hiérarchique.

Autrement dit, le système d'évolution de carrière de la Police allemande s'avère équitable et juste et s'adosse à une philosophie d'évolution sociale en deux niveaux :

L'attractivité des accès aux grades de cat A, par la formation et l'évolution professionnelle vers la police d'investigation, puis, par le principe du recrutement des cadres dirigeants au sein des Officiers identifiés à haut potentiels.

LE MODELE DU SCSI

Dans l'esprit des modèles européens, le projet du SCSI permet de réformer la chaîne hiérarchique en conciliant le commandant opérationnel, la direction et la conception des services dans un corps recruté à un haut niveau, où le déroulement de carrière basé sur la prise en compte de l'expérience et la sélection permet de proposer des carrières valorisantes tout en tenant compte de l'allongement des carrières.

Cette nouvelle organisation assurera, dans le cadre d'une déflation poursuivie, une cohérence nouvelle dans un management partagé.

