



CONGRÈS SCSI-CFDT BORDEAUX OCTOBRE 2014

RÉSOLUTION FINALE

AGIR CONTRE LES INJUSTICES

LE POUVOIR D'ACHAT

La détermination du SCSI a porté. Le protocole de 2004 a permis la revalorisation de la grille indiciaire de tous les officiers, l'accès à l'indice sommital 966 et la parité de l'ISSP avec les officiers de la gendarmerie. Les textes de la fonction publique ont récemment évolué.

A ce stade, le SCSI exige légitimement :

- L'indice sommital 1015, l'accès au hors échelle lettre à l'identique des personnels de catégorie A de la fonction publique (cf. grille des attachés) ;
- Des rémunérations et déroulements de carrière identiques à celle des officiers de la gendarmerie.

L'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP) a permis d'obtenir 1000 postes "difficiles", 5% de modulation positive supplémentaire, une part fonctionnelle multipliée par 2 pour les commandants et capitaines, chefs de service. Nos contraintes et nos spécificités professionnelles, imposent :

- De bénéficier d'un dispositif indemnitaire comparable à celui des personnels de catégorie A de la fonction publique ;
- D'obtenir l'augmentation significative du nombre d'emplois de chefs de service occupés par les officiers, actuellement limité de manière arbitraire à 415 ;
- Alignement de la prime de fidélisation CEA/officiers ;
- Paiement de l'intérim dès le 1^{er} jour.

TEMPS DE TRAVAIL

Le SCSI s'efforce de limiter les effets délétères du protocole 2007 sur les conditions de travail et d'exercice des officiers. Ses diverses actions contentieuses permettent aujourd'hui aux officiers d'obtenir la fin du délai des huit semaines, la récupération des astreintes, le maintien du repos et la restitution des repos à résidence pour les CRS. La Commission Européenne oblige l'administration au respect de la Directive 2003/88/CE et à modifier les textes régissant le temps de travail des officiers. Dans le cadre des prochaines négociations, et sur la base de la directive européenne, le SCSI défendra :

- L'abandon de la latitude opérationnelle dépourvue de fondement juridique (cf rapport IGA) ;
- L'identification, la limitation et la maîtrise du temps de travail, totalement compatibles avec un statut de cadre, pour tous les officiers de police ; l'extension de ces objectifs à l'ensemble des cadres de la police nationale pour une meilleure prise en compte des risques psychosociaux et la protection de la santé ;
- Reconnaissance d'une autonomie d'organisation du travail assortie d'un régime indemnitaire justement et équitablement évalué ainsi que la possibilité d'opter pour un système de compensation horaire ;
- L'adoption de mesures adaptées aux contraintes opérationnelles particulières (CRS, PJ, SDAT...) ;
- Adaptation du Compte épargne temps aux spécificités des métiers.

UNE VRAIE CARRIÈRE DE CATEGORIE A

Comme tous les agents de catégories A et A+ de la fonction publique, les officiers doivent pouvoir vivre et construire une carrière motivante et évolutive. Pour cela, l'action du SCSI visera :

- La poursuite de la déflation avec une nomenclature progressive ;
- Une augmentation significative du ratio d'avancement de capitaine à commandant et un passage automatique de lieutenant à capitaine à l'identique de la gendarmerie ;
- Une transparence totale dans la gestion des carrières ;
- Une Direction des Ressources Humaines qui joue pleinement son rôle auprès des directions d'emploi ;
- La possibilité de mobilité inter-directionnelle et interministérielle ;
- Des règles de mobilité pour les officiers en Ile de France identiques à celles des commissaires ;
- Une identification des compétences, une valorisation des métiers et des acquis professionnels ;
- Une indemnité de départ volontaire avec droit à pension immédiat.

UNE MISSION JUDICIAIRE SIMPLIFIEE

La superposition des réformes, l'accroissement incessant de la complexité de la mission judiciaire, la présence de plus en plus marquée du contradictoire dans la phase policière de l'enquête impliquent des résolutions rapides pour :

- Une procédure judiciaire rationalisée, dématérialisée et simplifiée ;
- Un débat parlementaire sur les moyens de la police judiciaire ;
- Un LRPPN efficient au service des enquêteurs et non de la seule statistique.

UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DIGNE DE CE NOM !

Les sujétions professionnelles supposent des mesures d'accompagnement spécifiques et adaptées aux officiers. En ce domaine également, le SCSI revendique une équité de traitement avec les officiers de la gendarmerie et demande :

- Le bénéfice systématique de la carte de transport pour les trajets domicile/travail ;
- L'octroi d'une Indemnité Représentative de Logement ;
- Le bénéfice de l'aide à la souscription d'une complémentaire santé (prévue pour les agents des 3 fonctions publiques) ;
- Un CESU complémentaire afin de compenser le surcoût occasionné pour les gardes d'enfants (induit par les horaires atypiques nuits, WE, jours fériés).

FIN DE CARRIERE ET RETRAITES

Le SCSI a initié la VAEP qui a permis de manière inédite, depuis la mise en œuvre de la prolongation d'activité, d'accentuer les départs volontaires en retraite. Nous revendiquons :

- Un nouveau dispositif de fin de carrière pour les capitaines et les commandants ;
- La valorisation des parcours professionnels pour ouvrir aux officiers de nouveaux débouchés.

Et nous resterons intransigeants sur le maintien de la bonification quinquennale !

CONSTRUIRE L'AVENIR

La sécurité intérieure doit être repensée par une réforme en profondeur. A ce titre, elle doit s'articuler autour des axes suivants :

UNE FORMATION INITIALE ET CONTINUE ADAPTEE

La création d'une académie de police, sur un site unique regroupant les cadres de la sécurité intérieure, est une nécessité pour une formation initiale de qualité en cohérence avec une nouvelle organisation de la Police. A l'instar des officiers de gendarmerie, le recrutement des officiers de police doit être porté à Master II. Une formation validante et diplômante doit être dispensée au sein de cette académie.

UNE REORGANISATION DE LA POLICE NATIONALE

L'organisation de la police en directions cloisonnées a vécu. L'émergence de pôles d'activités de la sécurité intérieure doit s'imposer.

Un parcours professionnel repensé et diversifié doit être proposé à tous les officiers avec une mobilité mieux accompagnée et valorisée pour l'ensemble des cadres.

Les tâches indues sont à proscrire définitivement (extractions, procurations, contrainte pénale...). La police ne doit plus pallier les carences des autres ministères. L'activité judiciaire doit faire l'objet d'une réflexion profonde et sérieuse afin de lui permettre de conserver son efficacité, et retrouver son attractivité.

UN CORPS UNIQUE DANS UNE CHAINE HIERARCHIQUE ADAPTEE

La déclinaison du corps unique de la gendarmerie doit inspirer la réforme de la chaîne hiérarchique nécessaire à un meilleur fonctionnement de la Police Nationale. Il est primordial de repenser les missions de chacun, d'assurer un positionnement cohérent et une approche par les compétences.

La création de nouveaux grades est aujourd'hui rejetée par la fonction publique, favorable à la fusion des corps. Dans l'architecture actuelle, il serait illusoire de penser que la seule transformation de l'échelon fonctionnel en grade, dans un contexte de baisse constante des ratios d'avancement, résoudrait les problèmes des officiers. Seuls de nouveaux indices et échelons apporteront une véritable oxygénation à notre corps.

UNE HARMONISATION POLICE/GENDARMERIE

Une harmonisation des structures entre les deux forces favorisera progressivement une meilleure répartition des effectifs sur le territoire et mettra fin aux doublons dans la perspective de créer à terme une seule grande force de sécurité. Toute réorganisation ou redéploiement à venir doit systématiquement conduire à une réciprocité absolue dans la répartition des postes à responsabilité.