



Déclaration préalable à la CAP du 29/06/2017

Nous sommes réunis ce matin pour nous prononcer sur les nominations des premiers officiers de police au grade de Commandant divisionnaire, 3ème grade du corps, mais aussi sur la nomination sur des emplois de commandants divisionnaires fonctionnels et des échelons spéciaux attachés à certains emplois.

Ces avancements sont la traduction concrète d'une partie des avancées validées dans le protocole d'avril 2016. N'en déplaise au secrétaire général d'un syndicat non représentatif, d'une confédération non signataire, qui non content de critiquer chaque semaine ce protocole, fait des pieds et des mains pour être grafé...

Ainsi, ce sont 150 commandants de police qui vont être promus au grade de divisionnaire avec des perspectives d'avancées indiciaires nouvelles. Plusieurs d'entre eux vont restituer leur « fonctionnel » dans le cadre des transferts, d'autres vont le perdre pour qu'ils soient réimplantés et ainsi bénéficier à d'autres collègues.

Néanmoins, force est de reconnaître ensemble, que les conditions de préparation de cette CAP n'ont pas été optimales à cause des conséquences d'une parution trop tardive des décrets et arrêtés, mais pas seulement.

Une fois de plus, la disparité d'approche des directions sur les principes de gestion ont conduit à l'incompréhension de beaucoup d'officiers dont le parcours diversifié, exemplaire, pouvaient leur laisser espérer une éligibilité. Aussi, malgré la réactivité du BOP, leur disponibilité permanente, la pression a été maximale pour tout le monde.

Il est évident qu'un défaut d'harmonisation sur le choix et le volume des postes grafables entre directions ont conduit à ce constat. Malgré quelques correctifs après nos remarques et arguments, nombre de postes exposés, aux responsabilités importantes sur des territoires difficiles, ont été écartés du parcours graf, écartant de fait des commandants méritants.

La non implantation de postes de fonctionnels sur les postes aux plus hautes responsabilités comme à la DGSI, le non suivi de la réalité des postes occupés par des officiers s'ajoutent au problème volumétrique et conduisent au final à la confusion et au sentiment d'une gestion à géométrie variable complexifiant le dialogue social.

Les communications contradictoires, à l'image du TG dont nous avons fait lecture lors de la dernière CAP, n'ont rien arrangé ! Car l'esprit du protocole que nous avons signé, dont vous avez rappelé le principe à la dernière CAP Monsieur le Président, est bien de différencier les postes de fonctionnels des postes grafables, afin d'éviter leur cumul. Ainsi, un maximum d'officiers pourront bénéficier de la reconnaissance de leur investissement professionnel tout au long de leur carrière. Sur ce point, la lutte a été longue, mais au final, il n'y aura bien aucun officier qui cumulera un emploi et un graf.

Aussi, pour retrouver de la sérénité propice à une saine gestion, nous attendons pour les prochains rendez-vous de fin d'année :

- une actualisation rapide, pour l'automne, des nomenclatures intégrant à la fois les réformes de structures menées et l'objectif d'exhaussement de niveau de postes dans l'objectif 40/40/20 en vue de la prochaine CAP de décembre, avec une actualisation du parcours N4 Graf, N4...
- Nécessité d'avoir pour les 150 candidats promus la fiche technique du parcours professionnel complet, à l'instar du document PP, afin de croiser les données des listings de candidatures ;
- Une vraie remise à plat commune des nomenclatures de commissaires et d'officiers, reposant sur une méthode et des critères et non plus reposant sur le défaut de candidat après des mois, voire des années d'intérim ;
- Une méthodologie commune aux directions pour que tous les postes de commandants divisionnaires fonctionnels soient bien implantés sur les plus hautes responsabilités, en fléchant ceux qui d'ici 2022 devront être supprimés simultanément à la montée en volume des Graf actée au protocole. À ce sujet, nous ne sommes pas opposés lors de la clause de revoyure à abaisser le nombre de fonctionnels pour basculer le nombre de postes sur la volumétrie Graf et ainsi différencier clairement les fonctions ;
- Comme vous le savez, nous étions opposés à l'implantation des ES de l'emploi fonctionnel pour en faire un véritable levier de gestion des carrières dans l'esprit voulu par le PPCR. La non possibilité d'attribution de cet échelon à quatre des fonctionnels nommés lors de cette CAP, puisque dépourvu des conditions d'éligibilité, renforce encore cette opposition ;
- Attente d'un taux de promouvabilité au grade de Commandant au moins égal à celui des chefs d'escadrons obtenus par la DGGN, dont je le rappelle + de 65 % sont issus du recrutement interne ;
- **Nous savons Mesdames et Messieurs, que nombre d'officiers seront déçus à l'issue de cette CAP. Ils le seront d'autant plus si des arguments objectifs, techniques et cohérents ne leur sont pas fournis ;**
- Dans un contexte tendu depuis 2015, les officiers qu'ils soient cadres ou chefs de police, attendent de leur administration autant d'attention que celle qu'ils portent dans leurs missions quotidiennes au service des citoyens. La mise en application immédiate du décret du 30/01/2017, relatif au temps de travail, fait partie de ces attentions attendues. Il est insupportable de lire que dans cette instance une autre organisation de cadres met en avant la fatigue et l'investissement des policiers tout en critiquant notre action contentieuse devant l'Europe "oublieuse de l'intérêt public et ignorante de nos modes de fonctionnement " ;
- C'est à cause de ce conservatisme que la grogne légitime mine nos rangs. Nous l'affirmons ici, il est possible de protéger la santé des policiers si l'on veut s'en donner les moyens par des réformes courageuses de nos structures, de notre procédure pénale, et une remise à plat de méthodes managériales qui pour beaucoup ne sont plus adaptées aux réalités sociétales d'aujourd'hui ;
- J'en terminerai par la nécessité de donner les moyens humains au BOP de pouvoir mettre à jour les milliers d'arrêtés des officiers de police, conséquence de la réforme de l'ASA, des avancements ou du nouvel échelonnement indiciaire issu du protocole. Les retards constatés depuis des mois ne sont plus tolérables. La solution réside dans la fusion des bureaux d'officiers et de commissaires dont les effectifs affectés sont inversement proportionnels aux effectifs suivis en gestion...

Je vous remercie

Jean-Marc Bailleul
Secrétaire général du SCSI-CFDT