

TG DE MUTATIONS :

POUR UNE GESTION PRAGMATIQUE ET COHERENTE !



Bureau National du SCSI . 55 rue de Lyon. 75012 Paris - 01 44 67 83 30

Septembre 2017

Le télégramme de mutations du deuxième mouvement général va sortir. Malheureusement, il ne respecte pas l'esprit d'un protocole, qui pour le SCSI-CFDT doit profiter aux officiers de tous grades. En effet :

- Alors que le travail de mise à niveau des nomenclatures n'est pas abouti et communiqué aux officiers dans une transparence accessible à tous
- Alors que la liste des postes N4G permettant de capitaliser des années afin d'être éligible au GRAF a été réalisée de manière très disparate entre les directions d'emplois
- Alors que de nombreux capitaines promouvables sont encore hors nomenclature ou sur des postes N3
- Alors que dans cette période transitoire, l'engagement avait été pris de publier une charte de gestion prenant en compte les particularités du corps et notamment celle des capitaines en attente d'un avancement
- Alors que nous sommes toujours dans l'attente de la décision sur le ratio d'avancement pour le passage de grade de capitaine à commandant qui s'appliquera pour la CAP de décembre
- Bien que plus de 200 capitaines (hors DSGI) sont d'ores et déjà positionnés sur des postes N4, récemment exhaussés N4G sur lesquels ils pourront être promus lors des prochaines CAP d'avancements.



L'administration s'apprête à ne pas ouvrir les postes de parcours N4G aux capitaines promouvables !

Elle créera de fait, une rupture d'égalité entre les officiers d'un même grade, alors que rien ne l'empêche statutairement. Elle bloquera des avancements localement et figera des situations dans certaines directions comme en PJ notamment où près de la moitié des postes N4 ont été exhaussés à N4G. Des postes ouverts aux deux grades sur le TG « urgences » de juillet, il a deux mois à peine, ne le sont plus en septembre. Autre effet : des commandants divisionnaires pourront dès lors se retrouver sous les ordres de commandants !

Il existe visiblement une confusion manifeste de l'administration concernant les postes N4G. Pour le SCSI-CFDT, ces postes doivent permettre, par leur occupation dans le temps, de capitaliser des années pour être grafé sur des postes à plus hautes responsabilités mais ils ne doivent pas empêcher l'avancement au grade de commandant. Les postes N4G doivent valider un parcours de carrière de capitaines répondant aux critères statutaires, à savoir valeur professionnelle et ancienneté. A titre de comparaison, dans le corps de conception, il n'est pas prévu de désigner un commissaire général sur tous les postes du parcours graf !

Faute d'anticipation, depuis une semaine l'administration tergiverse. La DRCPN avait accepté, dans un premier temps, notre proposition d'ouverture à double grade pour les N4G, pratique amplement usitée sur les postes de niveau 4. Finalement, ce ne sera plus le cas. Pourtant notre projet prend en compte la réalité sociologique de notre corps et ce jusqu'à la clause de revoyure prévue au protocole (2019). Celui-ci, grâce à la souplesse nécessaire à la gestion des différences géographiques mais aussi à celles des directions d'emploi, permet d'assurer une gestion pragmatique de notre corps en vue de garantir à tous les grades de bénéficier des effets du PPCR.

MUTATIONS : NIVEAUX DE POSTES ET DE GRADES PROPOSES PAR LE SCSI			
NIVEAUX DE POSTES	commandant divisionnaire et fonctionnels	commandant	capitaine
N5			
N4 G chef de service			
N4 G			
N4			

Face à notre constat, l'administration nous indique que si des postes N4G ne trouvent pas de candidats, ils seront alors proposés aux capitaines promouvables sur la CAP de décembre. Cette dernière s'engage aussi à faire accélérer le travail sur les nomenclatures...enlisé depuis 2 ans.

Le SCSI-CFDT réaffirme que les capitaines méritent mieux que de récupérer des postes par défaut ! D'autant que plus de 200 autres occupent déjà des postes N4G et que des directions n'ouvrent parfois pas ces postes pour les proposer à l'avancement. Où est donc l'égalité de traitement ?

Malgré nos demandes réitérées, depuis plusieurs CAP, les postes ciblés « IRP difficiles » n'apparaissent toujours pas dans ce télégramme. Comment peut-on priver une nouvelle fois les officiers de ce type d'informations ?

Bref, cette gestion à géométrie variable, menée avec une connaissance insuffisante des réalités territoriales met à mal l'intérêt du protocole. Effectivement, alors que le nombre de N4G a augmenté sensiblement, le nombre de postes N4 simple n'a pas encore été abondé à la hauteur des enjeux du PPCR. Certes, le GRAF est une avancée importante, pour autant l'avancement au grade de commandant revêt un intérêt stratégique pour l'articulation du corps des officiers de Police de demain. Il est grand temps que ceux qui sont aux manettes prennent en compte la réalité des choses !

La mise en œuvre du protocole nécessite la rédaction d'une charte de gestion et la prise en compte des départements comptant encore de trop nombreux officiers hors nomenclature. Une phase transitoire s'impose pour accompagner la mise en œuvre du protocole en attendant : la finalisation de l'évolution des nomenclatures, la fin du blocage de la situation de capitaines et la nomination d'un nombre conséquent de commandants divisionnaires.

Enfin, le BOP doit immédiatement être renforcé par des agents afin de gérer correctement la carrière des officiers et dans des délais corrects. Il demeure inconcevable qu'il faille attendre de 12 à 18 mois pour obtenir des arrêtés ou 2 ans pour bénéficier des effets de l'ASA !

**Seul le SCSI-CFDT défend cette gestion pragmatique pour les officiers.
Le SCSI-CFDT ne laissera pas dénaturer l'esprit du protocole !**