

MUTER EN CONTRAT OUTRE-MER NE DOIT PLUS ÊTRE UN PARCOURS DU COMBATTANT



scsi-pn.fr

novembre 2022

UN DÉFICIT FLAGRANT D'ACCOMPAGNEMENT RH



« L'affectation ultramarine doit être fondée sur une mûre réflexion à la fois professionnelle et familiale » mentionne le document *Mon parcours d'officier* diffusé par la DRCPN pour récapituler les règles de gestion du CC... En dépit de la bonne volonté des agents du BOP, ces sages paroles ne s'accompagnent hélas pas d'un suivi digne de ce nom des officiers retenus pour servir en Outre-mer.

Ces mobilités engageantes impliquent des conséquences importantes pour les familles. Leur aspect humain se heurte pourtant à la rigidité administrative. Trop d'officiers sont livrés à eux-mêmes pour organiser leur

déménagement et leur prise de poste. Contraints de faire leurs propres recherches dans un maquis de textes et d'informations plus ou moins accessibles, en espérant avoir la chance de dénicher des éléments fiables, ils subissent un stress inutile avant leur départ mais aussi dans la perspective de leur retour à l'issue du contrat Outre-mer. Le livret de la DRCPN évoqué plus haut n'est par exemple pas à jour des derniers textes concernant le régime indemnitaire et le changement de résidence...

L'administration doit être en mesure de répondre aux interrogations pratiques qui accompagnent légitimement une mutation ultramarine et mettre à disposition de tous les officiers des fiches récapitulant par destination l'ensemble des démarches à effectuer et du dispositif de rémunération qui correspond à un poste dans un DOM ou une COM. Ce n'est à l'heure actuelle pas le cas et les réunions d'information organisées interviennent bien souvent trop tard.

INÉGALITÉ PERSISTANTE POLICE/GENDARMERIE

Il est inacceptable que les gendarmes travaillant en Outre-mer bénéficient d'un régime de campagne ou demi-campagne leur permettant d'engranger pour leur retraite des annuités bien supérieures à la bonification de dépaysement des policiers affectés dans les mêmes territoires (un tiers des services effectués pour la police contre la moitié au minimum pour les gendarmes). Pour une affectation d'un an en Guyane par exemple, un gendarme gagne ainsi un an supplémentaire pour sa retraite alors qu'un policier n'obtient que quatre mois de plus... Nous demandons l'harmonisation par le haut des régimes applicables aux deux forces de sécurité intérieure.

LE SCSI AGIT POUR LES OFFICIERS DES DTPN

Alors que l'administration déplore régulièrement le manque de candidats pour de nombreux postes en Outre-mer, une rénovation de l'accompagnement RH des mutations ultramarines est nécessaire. Notre organisation abordera à nouveau la question avec M. Nussbaum et la mission Outre-mer de la DGPN. Tous les membres du CC exerçant dans les DTPN, originaires, fidélisés ou sous contrat, doivent être mieux pris en compte et faire l'objet d'un suivi à la hauteur de leurs sujétions particulières.



LE SCSI : AGITATEUR D'IDÉES, CRÉATEUR DE PROGRÈS