



RÉFORME DCSP : RÉGRESSION ET OPACITÉ POUR LES OFFICIERS !



scsi-pn.fr

septembre 2020

LE DIALOGUE SOCIAL À LA DCSP RESTE UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ...

Dans un contexte de réforme importante qui fait évoluer les organigrammes et les positionnements, la note DCSP du 24 juin 2020 expliquait « qu'en pareille circonstance, une gestion harmonieuse et apaisée des ressources humaines suppose l'explication claire, précise et large des enjeux [...] ainsi que l'organisation de vrais échanges avec les personnels ».



Force est malheureusement de constater que dans de nombreux départements, notamment les plus importants, lesdits personnels n'ont été ni consultés ni même informés des projets de réorganisation remontés à la DCSP ou en cours d'élaboration. Pire, certaines inquiétudes légitimes au lieu d'être prises en compte ont été balayées d'un revers de main, un officier se voyant par exemple conseiller sèchement de « trouver du boulot en septembre »... Difficile de faire plus anxiogène !

Cette conduite du changement d'un autre temps n'a pas sa place dans une police modernisée telle que le SCSI la conçoit. Cadres des services, les officiers ont vocation à participer à la concertation avec chaque directeur départemental autour de l'architecture retenue. N'oublions pas qu'ils sont en première ligne face aux attentes et aux interrogations des fonctionnaires de police quant à l'avenir de leurs services.

UN CHANGEMENT DE MÉTHODE EST INDISPENSABLE



Il est d'ores et déjà clair que la réforme ne pourra être intégralement mise en œuvre au 30 septembre tel qu'envisagé.

Le SCSI considère que le temps nécessaire doit être pris pour permettre aux officiers d'effectuer leurs choix en connaissance de cause.




Comment se positionner sans connaître le niveau futur de chaque poste dans la nomenclature ?

Les DDSP doivent retrouver une véritable marge de manœuvre pour décliner cette réforme imposée par la

direction centrale de la manière la plus adaptée.

LA DCSP DOIT REVOIR SA COPIE !

L'application de la réforme en Essonne et à plus forte raison en Seine-et-Marne démontre la justesse de notre analyse. Les officiers ont été maltraités et dépositionnés. Nous réitérons nos positions, énoncées lors des réunions tenues à la RH DCSP :

-  PAS DE DÉCLASSEMENT D'OFFICIERS RELÉGUÉS À DES RÔLES SUBALTERNES ;
-  PAS DE SIGNATURE DE FICHE D'ENGAGEMENT NI DE MOBILITÉ FORCÉE ;
-  PAS DE PERTE SÈCHE DE POSTE DE CHEF DE SERVICE.

UNE ÉTUDE D'IMPACT RH DOIT ÊTRE RÉALISÉE SUR UNE DDSP

Les conséquences de l'application de la réforme pour le corps de commandement doivent pouvoir être appréhendées à l'échelle d'un département.

Les projets de nomenclature, après concertations avec la parité syndicale, doivent être diffusés aux officiers afin que ces derniers puissent choisir en connaissance de cause, entre les postes proposés, l'affectation appropriée !

Une coordination avec la DRCPN, en amont, doit éviter les préjudices pouvant découler de cette réorganisation (pertes d'indemnitaires, absence d'arrêté...).

L'ACCOMPAGNEMENT DES OFFICIERS DOIT DEVENIR UNE PRIORITÉ !

Cadres de terrain de la sécurité publique, **les officiers doivent être informés de l'ensemble des dispositifs qui leur sont accessibles** pour accompagner la restructuration de leur service et la perte éventuelle de leur poste :

- La prime de restructuration de service,
- Le complément indemnitaires d'accompagnement,
- La priorité pour la mutation ou le détachement,
- Le maintien de la situation administrative des commandants divisionnaires EF.

Le SCSI sensibilise la DCSP sur la nécessité d'un suivi individualisé des membres du corps de commandement dans le cadre de cette réforme.

CE SUIVI EST TOTALEMENT ABSENT POUR LE MOMENT. UN CHANGEMENT DE CAP S'IMPOSE !