

L'ESSENTIEL DE L'INFO



GESTT : LE SCSI SAISIT LA DRCPN



Devant les nombreuses alertes venues des services qui expérimentent depuis le mois d'octobre le logiciel Gestion du Temps de Travail (GestTT), notre organisation a obtenu une réunion en urgence à la DRCPN. En effet ce premier déploiement a malheureusement permis de constater que l'outil n'est pas encore abouti et entraîne de nombreux dysfonctionnements préjudiciables aux officiers dans l'identification du temps de travail et des compensations horaires. La reprise du solde des heures de D/C depuis Geonet est ainsi problématique et les RCB générés ne sont pas toujours crédités... Globalement, GestTT représente une interface plus rigide et contraignante que les outils actuels.

Le SCSI considère dans ces conditions que vouloir à toute force maintenir une date de généralisation au 1er janvier 2022 serait déraisonnable et pénalisant pour les agents. Cette généralisation ne peut être envisagée progressivement qu'après un temps de concertation pour procéder à la correction des imperfections de GestTT en prenant en compte les retours des utilisateurs sur l'ensemble des sites pilotes.

RECENSEMENT POUR LE 7ÈME ÉCHELON DE COMMANDANT

Le bureau des officiers de police a diffusé un message demandant aux commandants éligibles qui comptent prendre leur retraite d'ici début 2023 de se mettre en rapport avec la section avancement. La DRCPN ne sera en effet pas en capacité d'éditer simultanément l'ensemble des arrêtés de passage au 7ème échelon. Elle priorisera les collègues amenés à partir en retraite prochainement afin de permettre la bonne prise en compte de cet échelon dans le calcul de la pension. Vos délégués SCSI demeurent à votre disposition pour vous renseigner à ce sujet.

AUDIT SUR LA GESTION RH DE LA POLICE NATIONALE

Le SCSI a rencontré le cabinet privé missionné par l'administration pour réaliser un audit visant à « *établir un diagnostic et analyser les relations entre tous les services contribuant à la gestion RH, identifier d'éventuels doublons, d'éventuelles sources de ralentissement voire de blocage des process, afin de déterminer si le système est perfectible* ». Nous avons ainsi insisté sur la sous-estimation de l'importance capitale de la fonction RH, notamment pour les cadres, et les violences administratives voire les RPS qui en découlent pour les officiers.



Nous avons attiré une fois de plus l'attention sur le sous-dimensionnement des services du BOP qui ne disposent ni des effectifs ni des logiciels qui leur permettraient de travailler sereinement. Le SCSI défend la réunion des deux bureaux de gestion des cadres, BOP et DMGCP, dans une même structure pour une vision d'ensemble de la gestion des officiers et commissaires. Les dysfonctionnements actuels se répercutent sur les personnels de la DRCPN et sur l'ensemble des policiers. Que dire d'un TG de mutation avec une prise de poste le lendemain ou des mois d'attente pour voir un avancement ou un échelon pris en compte ?...

Les RH dans la police nationale manquent à la fois de moyens et d'une doctrine adaptée pour permettre une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Nous attendons notamment une réponse de la DRCPN à notre travail de prospective concernant l'évolution démographique du corps de commandement. Espérons que l'administration ne s'arrête pas à un audit et à des constats maintenant bien connus. L'objectif du SCSI demeure une gestion RH ambitieuse, transparente, efficace pour chaque agent : l'une des clés de la cohésion de la police !