

# HUMANISER ET MODERNISER LA GESTION RH DE LA POLICE



scsi-pn.fr

Janvier 2022

## UN CONSTAT D'ÉCHEC LARGEMENT PARTAGÉ



Nous avons participé le jeudi 6 janvier à une réunion visant à présenter aux OS les conclusions de l'audit mené par un cabinet privé. Ce travail (dans le cadre duquel le SCSI avait été entendu en novembre dernier) vise à identifier les points de blocage et les pistes d'amélioration dans la gestion RH au sein de la police nationale. Une vaste ambition qui correspond plus que jamais à un besoin criant tant la situation actuelle est préoccupante !

### DES DÉFIS D'AMPLEUR POUR LE BIEN- ÊTRE DES AGENTS

Si cela était encore nécessaire, la campagne d'avancement au titre de l'année 2022 pour le corps de commandement aura encore été une triste illustration des difficultés que rencontre la DRCPN avec un télégramme officialisant le tableau d'avancement diffusé...le 24 décembre à 16h45.

Et que dire à nouveau d'un TG de mutation ponctuel qui sort le 31 décembre 2021 afin d'acter une prise de poste le 1er janvier 2022 ?... Sachant tout ce qu'implique un déménagement, de tels dysfonctionnements répétés sont profondément irrespectueux pour les agents concernés et constituent un frein concret à la mobilité.

Certains présentaient complaisamment la fin de la compétence des CAP pour l'examen des mutations et des avancements comme le début d'une nouvelle ère de progrès pour les officiers. Force est surtout de constater que l'absence de date butoir et la multiplication des strates dans l'administration embolissent notre système de gestion RH et conduisent le BOP au bord de l'asphyxie.

**L'état des lieux dressé par ce cabinet privé rejoint nos constats.** Les représentants du personnel de l'ensemble des corps s'expriment d'ailleurs dans le même sens. Sans attendre le détail des préconisations qui accompagneront le rapport d'audit, il est temps pour l'administration d'en tirer les leçons et d'agir !

## UNE RÉFORME URGENTE POUR UNE GESTION RH HUMANISÉE

Les dossiers RH ne représentent pas que des matricules mais bien des femmes et des hommes qui subissent au quotidien les rigidités du système actuel. Le SCSI défend le fait que chaque process (avancement, mutation, prise d'échelon, etc...) s'articule autour du respect tant des personnels de la DRCPN que des agents qui attendent une décision individuelle souvent lourde de conséquences.



Dès maintenant, il est impératif de fluidifier les fonctionnements RH pour redonner de la lisibilité au système et de la visibilité aux officiers. À moyen terme, la réforme d'ampleur des DDPN ne pourra être pleinement accompagnée et réussie qu'à la condition d'un renforcement substantiel de la fonction RH dans la police nationale.