

# MUTATIONS : FACILITER LA MOBILITÉ



scsi-pn.fr

mai 2022

## TIRER LES LEÇONS DES DIFFICULTÉS DU SYSTÈME



Alors que le MG2 vient de sortir et qu'il n'y aura pas de MG3 en 2022 du fait des élections professionnelles, les campagnes de mobilité orchestrées par l'administration soulignent à nouveau de manière criantes les limites de l'organisation actuelle.

Au MG1, sur 917 postes ouverts dans le périmètre de la DGPN, plus de la moitié soit 498 n'ont suscité aucune candidature, 140 ont été fermés et seulement 301 mutations ont été effectivement entérinées.

**Le SCSI fait le constat d'un système de gestion RH qui a atteint ses limites et doit être repensé dans l'intérêt des officiers comme des services !**

L'empilement de règles et pratiques de gestion à géométrie variable restreint trop fortement les possibilités de mutation. Alors que la mobilité est érigée comme un impératif pour les cadres, il est indispensable de bâtir une gestion plus fine et individualisée des carrières prenant mieux en compte les aspirations des officiers comme les besoins des différentes filières métier de la police nationale.

## LE SCSI PROPOSE DES SOLUTIONS

- ⇒ Présentation au chef de service lors d'un entretien : l'administration la considère indispensable pour pouvoir apprécier la candidature. Elle doit dès lors **organiser ces entretiens de manière officielle et transparente en convoquant tous les candidats à un poste** ;
- ⇒ Une fermeture de poste ne doit plus pouvoir intervenir « faute de profil ». Les officiers concernés par des fermetures de poste doivent se voir **expliquer clairement par l'administration la raison du refus de leur candidature** afin de pouvoir mieux préparer leurs prochains vœux de mobilité ;
- ⇒ Il est essentiel de permettre aux officiers qui souhaiteraient intégrer une direction d'emploi et se voient opposer le fait qu'ils n'ont « pas le profil », alors qu'il s'agit sans doute de compétences qu'ils ne détiendraient pas encore, de **réaliser des formations** pour l'acquérir ;
- ⇒ Tout officier qui n'obtient pas satisfaction lors d'un mouvement doit se voir proposer **un entretien RH individuel** associant sa direction d'emploi et un conseiller parcours professionnel du BOP ;
- ⇒ Il est devenu urgent de **fusionner les postes A1 et A2** pour que ne subsistent plus que des postes A ouverts en sortie d'école ou accessibles aux capitaines sur une mutation.

Il est maintenant de la responsabilité de l'administration d'apporter des réponses. La DRCPN ne doit plus être une simple chambre d'enregistrement, en capacité d'imposer des règles de gestion aux officiers individuellement mais pas aux DISA. Chacun mesure la nécessité à l'avenir de renforcer le pilotage central de la gestion RH. Dans le contexte de la réforme des DTPN et DDPN, seule une structure positionnée directement au sein de la DGPN pourra jouer ce rôle avec efficacité.

**LE SCSI : AGITATEUR D'IDÉES, CRÉATEUR DE PROGRÈS !**