



La Défense, le 12 avril 2013

MESSAGE 2013-11

Compte-rendu de la réunion d'ouverture d'un nouveau cycle de négociations au sein de la Police Nationale

L'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels actifs, administratifs, techniques et scientifiques de la police nationale a participé le jeudi 11 avril après-midi, à l'invitation de M. le Directeur Général de la Police Nationale, à une réunion relative à la mise en place d'un nouveau cycle de négociations, dénommé "concertation pluriannuelle de modernisation de la Police Nationale", avec les partenaires sociaux. Le SCPN était représenté par son secrétaire général et son secrétaire général adjoint. Le directeur général était pour sa part entouré de sa conseillère RH, du préfet DRCPN ainsi que de l'ensemble des sous directeurs en charge des sujets évoqués au cours de la réunion.

La rencontre de ce jour avait pour vocation de fixer tout à la fois les sujets soumis à la concertation ainsi que la méthode retenue. A cette occasion, diverses informations relatives à l'actualité de la DGPN et de la DRCPN nous ont été communiquées, et la liste, non exhaustive, des thèmes proposés à la discussion, a été présentée.

Soucieux de participer efficacement à ces travaux, annoncés en préambule du comité technique police le 6 mars dernier, le SCPN avait alerté l'ensemble des représentants de la DGPN et du Ministère sur l'impossibilité d'aborder cette négociation sans connaître les arbitrages politiques, annoncés pour ce début d'année, et qui devaient faire suite à la publication du second rapport de l'IGA/IGPN sur l'harmonisation des filières métiers et l'adaptation de la fonction hiérarchique dans la Police Nationale, en novembre dernier (cf notre message N°964 du 3 décembre 2012).

C'est dans ce contexte que nous avons été informés de l'arbitrage du Ministre de l'Intérieur. Ce dernier, sur la base des propositions formulées par le Directeur Général, a décidé **le maintien du recrutement externe de commissaires de police**, assorti de mesures pour faciliter l'intégration d'officiers vers le corps de conception et de direction : augmentation du nombre de postes offerts aux modes de recrutements internes (soumis à l'accord des ministères du budget et des Finances Publiques, avec une baisse compensatrice du nombre d'officiers), restructuration et cohérence des modes de recrutement internes, modification des épreuves du concours interne en respectant les exigences des fonctions de commissaire, réduction de la scolarité pour l'individualiser sur la base d'un bilan de compétences personnalisé, tout en respectant un esprit de promotion.

En parallèle de cette décision, qui évidemment nous satisfait, venant valider les arguments développés par notre organisation au cours des années passées, de nombreux chantiers restent ouverts, tels que la répartition entre les modes de recrutement, l'assouplissement du contenu du concours interne, le calendrier et le contenu de la formation à l'ENSP, sujets sur lesquels nous entendons demeurer vigilants.

Pour autant, et conformément à nos positions passées, nous considérons que la publication de cet arbitrage politique doit correspondre au temps de l'apaisement et de la consolidation de notre institution pour l'avenir, par le biais d'une nécessaire solidarité de la chaîne hiérarchique.

Divers sujets ont fait l'objet de communications et d'annonces d'échéances prochaines :

- comité de suivi des assises de la formation le 17 avril prochain ;
- travail sur la valorisation des personnels affectés en ZSP ;
- préparation des élections professionnelles, qui auront lieu en décembre 2014 ;
- présentation du service "équipement - logistique - achats", issu de la volonté de modernisation de l'administration centrale du MI, avec un préfigurateur installé avant l'été ;
- bilan de l'activité du médiateur interne, très sollicité depuis sa mise en œuvre ;
- annonce d'un prochain concours de recrutement de gardiens de la paix ;
- installation d'une mission en charge du temps de travail à la DRCPN ;
- annonce de la très prochaine mise en œuvre de la campagne PRE 2013/2014.

Le DGPN a particulièrement développé les annonces relatives aux redéploiements entre zones relevant respectivement de la police et de la gendarmerie, en écho au mécontentement général sur la méthode retenue comme sur le fond de ces choix. Après la présentation de la méthode globale faite au cours de la réunion du 14 mars 2013 (cf notre message 2013-8 du 27 mars 2013), le DGPN a présenté les arbitrages finaux du Ministre. Il a ainsi annoncé :

- Guebwiller, Dinan, Castelnaudary, Romorantin, Persan, Communes à l'Ouest de Cergy, Plérin, Rosny sur seine, Maillot, Cesson Sévigné, Vineuil : accords et mise en œuvre
- Thouars : attente pour la mise en œuvre
- St-Gaudens, Capesterre : poursuite des études
- communes de l'est du Val d'Oise (Roissy en France, Le Thillay, Vaudherland) : décision différée
- Champigneulle : abandon du projet de redéploiement

M. le DGPN a ensuite présenté les sujets soumis à la concertation :

1. Bilan Corps & carrières

Un bilan quantitatif des engagements des mesures a été réalisé par DRCPN, mais il a été demandé à l'IGA d'en établir un bilan qualitatif.

2. Qualité de vie au travail

Des groupes de travail ont été créés afin de travailler sur les sujets suivants :

Renforcement de l'environnement professionnel: logement, petite enfance, frais de transport longue distance, guichet emploi pour épouses de fonctionnaires exerçant en région parisienne

Qualité de vie sur le lieu de travail : et notamment la restauration collective. Le dispositif actuel repose sur les restaurants des préfectures, inadaptés aux rythmes police. La DGPN réfléchit donc à la création d'espaces de restauration chaude dans les locaux de police.

Mal être professionnel : il est indispensable de poursuivre le travail sur les pôles de vigilance suicide et les pôles RPS. Une étude du dispositif de "Sentinelles" (expérimenté au Canada) va être lancée pour en étudier la transposabilité en France. Une expertise du SSPO va par ailleurs être établie par l'IGA et l'IGAS. Enfin, un important travail est nécessaire concernant l'harmonisation des champs de compétence des médecines statutaires et de prévention.

3. Equipement et logistique

M. le sous-directeur de la logistique a insisté sur le caractère restreint des budgets, mais également sur l'importance des attentes sociales, la force de la pression médiatique, et le caractère "modérément responsabilisant" de l'organisation budgétaire actuelle (les services ont 3 budgets : le budget local, celui dépendant de la DRCPN, et des ressources externes de type crédits MILDT).

La réflexion portera sur 3 axes :

- l'alerte sur la nécessaire fin de la baisse des crédits de fonctionnement des services ;
- une réflexion prospective sur les équipements, à horizon 2020 (protection, intervention, outils technologiques) ;
- les possibles sources de redéploiements : dans un contexte où tout doit se faire à somme nulle, il faut traquer les équipements mal adaptés, mal achetés, mal positionnés.

4. Fidélisation

Les outils de fidélisation et d'attractivité géographique actuels sont très imbriqués, peu clairs et trop variés : indemnitaires spécifiques zonaux, dispositifs accélérateurs de carrière (ASA), ou liés aux crédits de fonctionnement (Navigo).

L'objectif est désormais de travailler ces outils par zone, par objectif et par population concernée.

5. Management et valeurs de la Police nationale

Notre époque, en raison du recul de l'âge des retraites, est marquée par le fait que 3 générations d'agents vivent et travaillent "sous le même toit" au sein des services. Cette situation, nouvelle, impose de réfléchir à un partage intergénérationnel des valeurs à partir de questionnements :

- Quelles valeurs pour la PN ?
- Quelles techniques du management : comment donner des ordres, comment rééquilibrer la distance des relations entre les personnels, quelles méthodes de valorisation des collaborateurs, quelle organisation du temps de travail (impact des cycles), quelle articulation de la chaîne hiérarchique, comment garantir la mise en responsabilité des 3 corps ?

Le SCPN réagissant aux propos et propositions de M. le Directeur général, a rappelé que la police nationale est engagée dans un processus permanent de réformes, souvent proposées par les chefs de service, mais que l'administration (dans son échelon décisionnel policier national ou politique) tarde souvent à mettre en œuvre. De nombreuses pistes actuelles de mutualisation, ou d'économies budgétaires, ont fait l'objet de propositions précédentes, non retenues à l'époque. Il serait donc surprenant et injuste d'en faire grief aux responsables des services à l'heure où la crise budgétaire resserre les marges et impose des mesures drastiques.

Le SCPN a ensuite regretté que les dossiers proposés soient considérés sans priorisation, sans ordre d'importance. Bien évidemment, le SCPN place l'urgence de redonner des moyens de fonctionnement aux services au premier plan des priorités. Mais la police nationale attend encore que son action fasse l'objet d'une "priorisation des priorités" !

Sans cette phase préalable, les travaux sur les redéploiements budgétaires, les équipements... se feront "en aveugle", privant de sens les efforts et l'action des policiers.

Le SCPN a donc renouvelé sa demande de définition des priorités opérationnelles fixées aux services, par filière de compétence. Nous avons également proposé que les travaux engagés au cours de la "concertation pluriannuelle de modernisation de la Police Nationale" suivent un schéma qui placerait au 1^{er} plan les valeurs de la police,

- ↳ pour en définir ensuite les métiers et fonctions,
- ↳ permettant d'en déterminer les compétences nécessaires ;
- ↳ cela permettrait d'engager les travaux sur la formation et les moyens,
- ↳ et d'ajuster les outils de la qualité de vie au travail.

Le SCPN a enfin affirmé que l'objectif de toutes les futures réflexions doit être de redonner aux chefs de service des moyens et des marges de manœuvre, à leur disposition directe, sur l'engagement des réformes et pour gérer et éviter les "irritants" liés à une gestion trop centralisée des ressources. Les chefs de service ne doivent pas être conduits vers un statut "d'incapable majeur", car tout serait décidé à Paris.

Déconcentrer la décision ou sa mise en œuvre n'est pas incompatible avec la rationalité et la rigueur, et représente à l'inverse l'assurance d'un dialogue social de proximité tout au long de la chaîne hiérarchique, rendue en mesure d'être consultée et impliquée.

En conclusion, M. le Directeur général a rappelé que ce cycle de négociation n'oublie pas les revendications particulières de chaque Corps.

Un cycle spécifique réunira dans un 1^{er} temps, le mardi 23 avril à 15 heures, les seuls corps de commandement et de conception et de direction afin de poursuivre les travaux qui font suite à l'arbitrage de M. le ministre de l'intérieur, auxquels seront par la suite intégrés les représentants du corps d'encadrement et d'application.

Emmanuel ROUX
Secrétaire Général



Céline BERTHON
Secrétaire Général adjoint

