



La Défense, le 17 avril 2014

## MESSAGE 2014-24

### LA RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

### ET SES CONSEQUENCES SUR LA REPRESENTATION DES PERSONNELS

Cher(e)s collègues,

En cette année d'élections professionnelles dans la Fonction publique, vous entendez beaucoup parler de la rénovation du dialogue social et de ses conséquences, véritable "*Big bang*" pour le paysage syndical policier français.

Nous vous proposons de trouver ci-dessous un rapide état des lieux ainsi que les éléments d'analyse qui nous ont semblé à la fois utiles et nécessaires pour vous permettre une bonne lecture et compréhension des mouvements qui s'opèrent actuellement : les bases légales et les enjeux pour les commissaires de police.

La Loi [n°2010-751](#) relative à la « RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL » (modifiant la loi de référence [n° 83-634](#)), et ses décrets d'application ([n°2011-183](#) et [2011-184](#) du 15 février 2011 sur les Comités techniques et commissions administratives paritaires, [n°2011- 774](#) du 28 juin 2011 sur l'hygiène et la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique), vont modifier en profondeur le paysage du dialogue social dans la fonction publique.

5 changements majeurs sont ainsi annoncés ou engagés :

- Disparition du paritarisme dans les instances de négociation (CT et CHSCT)
- Transformation des règles de la négociation publique
- Elargissement des compétences des instances de concertation
- Réforme de la représentation des organisations syndicales dans les instances
- Réforme des règles d'attribution des moyens syndicaux

Pour les organisations syndicales représentatives des Corps numériquement faibles (comme le Corps de Conception et de Direction), il s'agit au sens propre d'une **question de survie**, puisqu'elles peuvent perdre, en application de ces nouvelles règles :

- toute audience dans les instances de concertation
- la plupart de leurs ressources en crédit d'heures de détachement.

## **1. Rapide retour sur la situation actuelle**

L'état de représentativité actuelle est issu des élections professionnelles d'octobre 2011 pour l'ensemble de la Fonction publique, et de celles de janvier et mai 2010 pour le ministère de l'Intérieur et donc la police nationale.

Le SCPN représente aujourd'hui le Corps de Conception et de Direction :

- majoritairement en Commission Administrative Paritaire pour le CCD (2 sièges de divisionnaire sur 2 et 1 siège de commissaire sur 2),
- exclusivement en Comité Technique Central "police" (le siège précipitaire en tant que syndicat majoritaire du Corps),
- exclusivement en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,
- exclusivement au Conseil d'Administration de l'ENSP,
- majoritairement en Conseil de Discipline
- exclusivement dans le jury de recrutement "au choix" des commissaires

## **2. Les échéances**

La plus importante est celle des élections professionnelles des 2, 3 et 4 décembre 2014 qui seront organisées selon (et verront) l'application de toutes les nouvelles règles issues des textes récents cités ci-dessus :

- la représentativité se mesurera au niveau ministériel, par le nombre de voix obtenues lors des élections professionnelles, en non plus selon les résultats en CAP ;

- la répartition des 15 sièges du Comité Technique Ministériel se fera donc entre les organisations (ou unions d'organisations) qui auront atteint et dépassé un seuil de 7% des voix obtenues (1/15ème des voix, soit environ 9000 voix pour l'Intérieur)

- les CT de proximité comporteront 10 sièges maximum selon l'article 10 du Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 (18 dans le CT-Police actuel)

- le contingent de temps syndical sera d'un équivalent temps plein par tranche de 700 électeurs pour le ministère de l'Intérieur (modification de l'article 16 du décret 82-447 qui prévoit 1 ETP pour 450 inscrits). Ce contingent sera réparti :

- ↳ pour moitié entre les organisations siégeant au CT-Ministériel, en fonction de leur représentation,
- ↳ pour moitié entre les autres organisations, selon le nombre de voix obtenues.

Pour le SCPN, jusqu'alors membre avec le SNPPS de la FGAF, fédération numériquement peu représentée au sein du ministère de l'Intérieur, ces échéances conduisent à l'obligation d'adopter une nouvelle stratégie pour atteindre le palier des 7% afin d'avoir accès au Comité Technique Ministériel et de pouvoir, encore, défendre les intérêts des commissaires de police dans le cadre des projets de réformes.

### 3. Quelle stratégie pour le Corps de Conception et de Direction ?

Sur un plan général, un syndicat doit considérer 4 éléments pour établir sa stratégie d'accord et d'union :

- l'autonomie laissée par la fédération partenaire aux organisations syndicales membres qui varie substantiellement d'une fédération à l'autre. Le SCPN n'est dans ce contexte aucunement disposé à s'aliéner et à devenir la succursale d'une fédération !

- les thématiques (traditionnelles ou nouvelles) relevant de la compétence des Comités techniques peuvent provoquer des conflits entre organisations partenaires. Le SCPN doit anticiper ces conflits potentiels en définissant ses valeurs et en s'alliant avec un partenaire "compatible" sur une base de conceptions communes du service public et de déontologie syndicale.

- les relations locales entre les chefs de service et les délégués des fédérations sont parfois tendues. Un accord d'union ne peut pas se nouer alors que les responsables territoriaux sont fortement opposés dans leurs pratiques du dialogue social. Le SCPN n'envisage ainsi qu'un accord au niveau national, qui ne liera en rien la liberté d'action et le management des chefs de services.

- une alliance est également une alchimie humaine. L'importance des enjeux à venir pour le service public, la fonction publique, la sécurité intérieure et la police nationale "mettra en tension" les partenaires de l'accord et impose une bonne entente (et confiance) entre responsables des organisations partenaires.

Pour le Corps de Conception et de Direction, **le premier impératif stratégique était de retrouver de la force par l'unité syndicale.** Le Bureau national du SCPN a exprimé clairement cette volonté, en donnant constamment mandat à son secrétariat général de nouer des contacts avec les dirigeants du Syndicat Indépendant des Commissaires de Police afin de proposer de présenter une liste unique, représentative de l'ensemble du Corps de Conception et de Direction lors des élections professionnelles de 2014. Cet accord aurait pu permettre, tout en préservant l'identité des adhérents des deux syndicats représentatifs du Corps de Conception et de Direction, "d'offrir" à une fédération "l'exclusivité" de la représentation des Commissaires de Police plaçant les commissaires de police comme le "centre de gravité" de la négociation syndicale, en dépit de notre faiblesse numérique.

**Ce projet n'a pu aboutir en raison de son rejet par les deux représentants du SICP au 1<sup>er</sup> trimestre 2013.**

Le second impératif, pour le SCPN, est de pouvoir siéger au Comité technique ministériel, clef unique de la représentativité formelle.

Sur la base de ces principes, le SCPN a engagé des discussions avec les 3 fédérations majeures de la police nationale, dès la parution des nouveaux textes, en rendant compte régulièrement de la teneur des échanges à son bureau national, comme à tous les commissaires à l'occasion de nos réunions de section sur l'ensemble du territoire national.

C'est à l'issue de ces étapes et de l'analyse des enjeux et des acteurs en présence, que le secrétariat général a reçu mandat de son bureau national de demander son affiliation à la Fédération Autonome des Syndicats du Ministère de l'Intérieur, membre de l'UNSA, en partenariat avec le SNPPS.

Ce choix nous permet de répondre à toutes les attentes des Commissaires de police : un syndicalisme apolitique, autonome, constructif et réformateur, s'exerçant dans un esprit d'ouverture et de rassemblement.

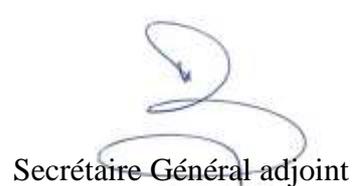
Le SCPN sera toujours en mesure de défendre les commissaires de police, dans le cadre des mandats adressés par son Congrès, notamment concernant le maintien de la police nationale en 3 Corps actifs, et la persistance de voies de recrutement internes et externes.

Emmanuel ROUX



Secrétaire Général

Céline BERTHON



Secrétaire Général adjoint