



La Défense, le 25 octobre 2013

## MESSAGE NUMERO 2013-40

### Etat des travaux sur l'articulation entre les Corps des officiers et des commissaires de police

A l'issue de l'arbitrage ministériel excluant le principe de la fusion des corps, combattue de haute lutte par le SCPN, les travaux se poursuivent entre Administration et organisations syndicales sur la formation des élèves commissaires et des élèves lieutenants, les modalités des recrutements et la simplification du recrutement par les voies internes.

Le SCPN veillera à ce que les orientations et décisions mises en œuvre dans le cadre de ces négociations ne poursuivent pas le but inavoué d'une fusion déguisée, ou aboutissent à scinder le Corps des commissaires de police dont la diversité constitue et doit demeurer une des richesses.

Le Ministre de l'Intérieur, répondant aux analyses et prescriptions des deux rapports de la mission commune IGA-IGPN sur « *l'harmonisation de la filière hiérarchique* », a décidé, au cours du printemps 2013, de ne pas opérer de fusion des Corps de Commandement d'une part et de Conception et de Direction d'autre part.

De nombreux arguments s'opposaient à une telle fusion, et **le SCPN s'est attaché durant de longs mois, à en démontrer tant l'inutilité que les effets négatifs pour la Police Nationale. Nous avons tenu bon**, y compris lors des moments critiques de remise en cause de la méthode et du contenu de la mission IGA-IGPN, ou lorsque le dogmatisme ou les considérations politiques ont failli prévaloir. Y compris lorsque d'autres avaient baissé les bras.

Le SCPN ne considère en aucune façon cette décision du Ministre de l'Intérieur comme la victoire d'un Corps contre un autre ; les organisations représentatives des deux Corps, mais aussi celles du CEA, doivent désormais continuer à travailler pour trouver des solutions aux problèmes de gestion de tous les personnels de police.

Afin d'établir un panorama complet de la situation, l'Administration a depuis engagé des évaluations quantitatives (rapport DRCPN) et qualitatives (Mission IGA-IGPN « Fitoussi »), de l'impact des protocoles Corps et Carrières, de la RGPP et de la réforme des retraites.

Plusieurs constats ont ainsi été récemment dressés, et plusieurs groupes de travail sont à l'œuvre dans le cadre de ce qu'il est désormais convenu d'appeler le "grand cycle de concertation", qui s'inscrit également dans le paysage de la Modernisation de l'Action Publique (MAP).

Concernant les deux Corps, les réflexions ont porté sur :

- le statut juridique de l'ENSP,
- la formation des élèves commissaires et des élèves lieutenants,
- les modalités des recrutements par voie de concours interne et externe,
- l'attractivité des voies internes de recrutement pour les officiers de police dans le CCD.

Nous vous avons tenus informés des travaux portant sur l'ENSP, en préparation et au cours des Conseils d'Administration de l'établissement public, au cours desquels vos représentants (Sylvie FEUCHER, Emmanuel ROUX, puis également Virginie PERREY) ont défendu des positions visant à préserver la qualité du service public et les intérêts du Corps de Conception et de Direction.

Sous la présidence du DGPN, nous travaillons actuellement au sein d'une instance de concertation réunissant sur une base régulière (23 avril, 5 septembre, 24 septembre, 17 octobre 2013), les organisations syndicales des deux Corps « supérieurs » de la Police Nationale.

A la demande du DGPN, les services de l'Administration (ENSP, DRCPN/SDFDC, IGPN...) travaillent sur la révision des modalités de concours internes et externes, et des hypothèses de réduction de la durée des formations initiales délivrées par l'ENSP, en intégrant les travaux de l'ENSP sur le référentiel des compétences des commissaires de police (en cours), les travaux issus des Assises de la formation (février 2013) ainsi que le bilan de la mission IGA-IGPN d'évaluation qualitative du protocole Corps et Carrières.

Il a également été proposé, et **le SCPN rappelle son antériorité concernant cette question puisqu'il a fait une proposition écrite dès juillet 2012**, de créer un dispositif de compensation des pertes financières subies par les élèves des promotions issues des recrutements internes.

Après une phase de réactions assez tendues, voire âpres, de la part des syndicats d'officiers très déçus suite à l'arbitrage du Ministre, les discussions plus techniques se poursuivent sur les dossiers cités ci-dessus.

### **La structure du recrutement**

La proposition initiale de l'Administration portait en premier lieu sur une répartition des recrutements entre voies externes et voies internes à hauteurs respectives de 33% contre 66%.

**Le SCPN s'est soulevé seul, et de manière constante, contre cette surreprésentation des voies internes pour un Corps de catégorie "A+".**

Il nous a été donné raison par la FGAFP qui, consultée en septembre 2013, a fixé la limite haute à 60% de recrutements internes. Devant la faiblesse du "gain" pour les candidats internes, c'est-à-dire les gardiens de la paix, les officiers de police, mais également l'ensemble des Corps pouvant y concourir tels que les personnels administratifs, techniques et scientifiques, voire issus d'autres Administrations, le SCPN estime totalement inutile de bousculer les équilibres actuels.

Le tableau suivant présente les conséquences de la modification proposée par l'Administration, dans l'hypothèse du maintien des promotions de commissaires à 40 élèves :

	% actuel	Nombre actuel	% projeté	Nombre projeté
Concours externe	50%	20	40%	16
Concours interne	20%	8	33%	13
VAP	25%	10	27%	11
choix	5%	2	0%	0

Il est également envisagé d'augmenter le nombre de commissaires recrutés (le total passant de 40 à 55 élèves), afin de répondre aux préconisations des rapports récents des missions IGA-IGPN. Les syndicats d'officiers se dressent à nouveau contre ce projet, estimant que les postes ainsi renommés pour les commissaires porteraient atteinte au "positionnement" des officiers, voire seraient retirés de la nomenclature du Corps de Commandement (postes de chefs de service).

Le SCPN continuera de porter l'équilibre entre voies de recrutement, chacune venant enrichir le CCD de ses spécificités. Notre Corps ne peut pas trop se différencier de la norme de la haute Fonction Publique, au risque de fragiliser notre situation et celle de la Police Nationale. De même, le SCPN s'étonnera toujours du refus de principe des syndicats d'officiers de faire les réformes symétriques pour l'accès au Corps de Commandement.

### **Les épreuves de recrutement**

L'Administration, sous couvert de "modernisation" des épreuves de recrutement, propose de simplifier les recrutements internes pour les rendre moins "académiques". Un projet assez détaillé nous a été soumis; il contient quelques bonnes initiatives se traduisant par l'augmentation des cas pratiques, le recentrage des sujets sur des matières professionnelles, ou encore des questionnaires à réponses courtes (QRC) à la place de dissertations.

D'autres projets portent sur la réduction du nombre de membres du jury, tout en conservant sa pluralité et son ouverture (réduction de 15 à 8 membres environ).

Le SCPN a insisté sur le respect de la logique selon laquelle les épreuves doivent promouvoir les meilleurs candidats, selon les compétences et connaissances du métier futur ; en clair, sélectionner les meilleurs futurs commissaires et non les meilleurs anciens officiers (ou attachés, gradés et gardiens,...).

Le référentiel de compétences devrait donc être validé avant toute proposition de réforme des épreuves et de la formation, ce qui est loin d'être le cas.

Trop orienter les matières sur des connaissances policières porterait également atteinte au principe d'égalité devant les concours, puisque le concours interne est ouvert à tous les corps de toutes les Fonctions Publiques.

Les commissaires de police relevant d'un Corps de Conception et de Direction, doivent être issus d'une sélection valorisant l'esprit de synthèse, les capacités d'expression écrite et orale, ainsi que les qualités humaines sur lesquelles repose le management des services.

## La structure et la durée de la scolarité

Le projet de l'Administration repose sur une réduction drastique de la durée de la formation initiale, pour les élèves issus des voies de recrutement internes, de 24 à 12 mois au total. On distinguerait alors les compétences selon un "socle policier" censé être maîtrisé par ces lauréats, et un socle "métier" qui resterait à acquérir. Les élèves issus du concours externe suivraient seuls les 10 premiers mois de la formation initiale, les internes et VAPistes comblant d'éventuels besoins par des stages, de l'autoformation, de l'e-formation, tout en restant affectés dans leurs services d'origine.

Le SCPN s'est élevé contre cette fiction, qui tend à faire croire que tous les parcours policiers confèrent une maîtrise complète de la structure et des pratiques policières.

La scolarité des commissaires de police doit les préparer au-delà de leur 1<sup>er</sup> poste, puisque la formation continue n'est pas, et ne sera jamais, en capacité de former systématiquement lors des premiers changements d'affectation. De même, il ressort des travaux du référentiel de compétences que le bagage nécessaire pour l'exercice des 5 premières années de fonctions est immense, et serait mis en grand danger par une réduction trop forte de la durée de la scolarité.

Le statut administratif et opérationnel des lauréats des voies internes de recrutement serait par ailleurs ingérable pour leurs chefs de service : comment gérer le stock de congés à épuiser, le régime des permanences, le travail quotidien, les séances de formation préparatoires à leur rentrée à l'ENSP ? Ces lauréats seraient-ils statutairement déjà élèves commissaires, ou encore dans leur Corps d'origine ?

Le SCPN poursuivra **son engagement déterminé** de manière à préserver l'intérêt du fonctionnement de la Police Nationale, dont la cohérence, construite sur des constats objectifs et argumentés, doit rester le seul but.

Vos représentants restent à votre disposition pour toute question ou remarque sur ce sujet majeur pour l'avenir à court et long terme du Corps de Conception et de Direction.

Emmanuel ROUX



Secrétaire Général

Céline BERTHON



Secrétaire Général adjoint