



INFO ACTUALITES SCPN du 9 février 2015.

Chers collègues,

Demain mardi 10 février, la commission administrative paritaire compétente pour le corps de conception et de direction sera appelée à se prononcer sur un certain nombre de mutations, et sur l'avancement au titre de l'année 2015.

Pour ce qui concerne les mutations, nous relevons les efforts consentis par tous pour que prime un dialogue entre l'administration et les commissaires concernés, même si évidemment des marges de progression significatives subsistent.

La situation des avancements, en revanche, insatisfaisante depuis plusieurs années, est devenue plus que préoccupante du fait d'un ratio d'avancement fixé à 12% par l'arrêté du 30 décembre 2014, soit un niveau historiquement bas qui porte en lui de nombreux dangers.

En effet, pour la première fois cette année et pour les deux années suivantes, sur 100 commissaires remplissant les conditions, seuls 12 seront promus au grade supérieur...

Constitutive en elle-même d'une injustice structurelle forte en ces temps où les commissaires de Police se donnent sans compter, cette réalité s'est imposée avec d'autant plus de brutalité que nous héritons d'un important tableau complémentaire de l'année dernière, et que l'administration a édicté, tardivement et sans cohérence d'ensemble, une nouvelle "jurisprudence" qui semble faire la part belle à la seule ancienneté, sans réelle prise en compte des parcours de carrière et du degré d'exposition aux risques de certains de nos collègues (sans même évoquer les engagements pris par quelques directeurs).

Il nous importait donc particulièrement que cette CAP soit aussi l'occasion de souligner le courage et l'engagement de tous nos collègues quelle que soit leur ancienneté administrative, la valeur - c'est bien connu - n'attendant pas toujours le nombre des années.

En cela, elle constitue une CAP de transition, qui fera néanmoins l'effet d'une douche froide pour beaucoup de nos collègues en attente d'une promotion, légitime reconnaissance d'un engagement fort sur des postes souvent très exposés.

Au-delà des déceptions individuelles tout à fait compréhensibles, cette politique de gestion de l'avancement porte en elle des dangers de désespérance pour chacun de nos collègues qui s'investissent - souvent sans compter - dans des missions quotidiennes exigeantes, et dont la complexité de mise en œuvre croît à mesure que se réduisent les possibilités de leur témoigner estime et reconnaissance.

Ce mauvais signal se trouve encore accentué, notamment pour les plus anciens d'entre nous, par l'absence totale de nominations à l'échelon exceptionnel de commissaire de Police, le contingent ayant déjà été attribué. Anticipant cette réalité, nous avons d'ailleurs proposé, durant la dernière campagne électorale, l'extension du nombre des postes pour compenser au moins en partie la raréfaction des possibilités d'avancement.

Il y a donc urgence, aujourd'hui, à tirer les enseignements de cette situation en définissant une réelle politique de gestion des ressources humaines de nos "grandes maisons", autour de quelques idées force:

- Définir de véritables parcours de carrière en veillant à ne pas surexposer les plus jeunes de nos collègues dans la mesure où notre institution n'est plus en mesure - dans un contexte contraint - d'assurer par l'avancement une juste reconnaissance des efforts consentis et des risques pris ;

- Tout engager pour redonner au corps de conception et de direction une dynamique et des perspectives, par la mise en place rapide d'une part, et par la construction de véritables dispositifs incitatifs de départ à la retraite, notamment par la possibilité de promouvoir les plus anciens sous réserve d'engagement au départ après six mois dans le grade.

Céline BERTHON
Secrétaire Général



Jean-Luc TALTAVULL
Secrétaire Général Adjoint



Richard THERY
Secrétaire Général Adjoint

