



La Défense, le 4 décembre 2015

MESSAGE 2015 – 30

DE LA MOBILITE STATUTAIRE...

Cher(e)s collègues,

La mobilité statutaire du Corps de Conception et de Direction a fait l'objet de nombreux écrits et prises de position ces derniers mois.

Nous savons qu'elle figure, dans sa dimension fonctionnelle notamment (c'est à dire la durée d'affectation sur un poste), parmi les sujets importants pour permettre aux commissaires de Police d'aborder sereinement les exigeantes fonctions qui sont les leurs.

Pour dépasser les dangers d'un enfermement du sujet dans un prisme trop syndical, nous avons voulu bénéficier d'une cartographie aussi précise que possible de vos attentes.

C'est pourquoi nous avons lancé, en septembre dernier, une concertation générale du corps à laquelle près de 500 d'entre vous ont répondu. Qu'ils en soient sincèrement remerciés !

En raison d'une actualité très chargée, vous êtes rendus destinataires du bilan de cette concertation et des enseignements que nous en tirons bien plus tard qu'escompté.

Nombre d'entre vous ayant assorti leur réponse au questionnaire d'observations et suggestions littérales d'une grande richesse et variété, nous avons pris le parti d'en assurer une synthèse qui laisse apparaître l'immensité de vos attentes en matière de gestion des ressources humaines.

Nous savons et partageons le besoin légitime de tout commissaire de police qui souhaite pouvoir se projeter dans l'exercice de son métier tout en limitant l'impact sur son environnement personnel et familial. C'est aussi un gage d'épanouissement et de solidité, en des temps où la charge mentale liée aux fonctions atteint des niveaux sans précédent.

Nous relevons aussi que les réponses apportées sont fortement influencées par l'expérience personnelle de chacun, et les caractéristiques des territoires sur lesquels vous exercez (gros bassins d'emploi ou postes isolés géographiquement).

Soucieux d'explorer les moyens de répondre à ces légitimes aspirations tout en restant attentifs à préserver le positionnement et la crédibilité des chefs de Police, nous ne manquerons pas l'occasion historique que constitue la réécriture du décret statutaire pour y intégrer le grade à accès fonctionnel.

Mais nous le ferons dans les limites qu'impose notre conception du syndicalisme, recherche permanente d'équilibre entre les intérêts individuels de nos adhérents et l'intérêt collectif des commissaires qui animent les services de la Police Nationale.

Nous vous laisserons vous faire votre propre opinion sur l'état des aspirations et priorités du corps en termes de mobilité, à la lecture du document joint.

Nous en tirons pour notre part les enseignements suivants :

- de façon presque surprenante au vu des clameurs entretenues à ce propos, le *statu quo* (« 4+1+1 ») reçoit le soutien de **24%** des répondants ;
- **25%** des répondants soutiennent la proposition ministérielle d'un « 6+1+1 » ;
- une majorité relative se prononce pour un allongement plus mesuré du terme initial de mobilité statutaire (de 4 ans actuellement à 5), totalisant **44%** pour ses deux variantes (**29%** pour le « 5+2 » et **15%** pour le « 5+2+1 »).

C'est donc cette dernière option qui a notre préférence, un terme initial pas trop éloigné avec entretien d'étape à 4 ans sur le poste étant de nature à permettre la meilleure conciliation entre les différentes priorités.

Elle a, en effet, le mérite de satisfaire une légitime aspiration de nos collègues à jouir de suffisamment de temps sur leur poste, sans fragiliser le positionnement individuel et collectif des commissaires de police, sur les plans du bon fonctionnement des services, de l'impartialité du management ou de la crédibilité du corps. On évitera également une « privatisation » de certains postes, qui doivent connaître une rotation suffisante, gage d'efficacité professionnelle et de déroulement de carrière pour tous.

Avec l'assurance de notre parfaite détermination à vous servir.

Céline BERTHON
Secrétaire Général



Jean-Luc TALTAVULL
Secrétaire Général Adjoint



Richard THERY
Secrétaire Général Adjoint





Le 04/12/2015

SYNTHÈSE DU QUESTIONNAIRE « MOBILITÉ STATUTAIRE DU CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION » DE SEPTEMBRE 2015

1. Passation du questionnaire

Le 3 septembre 2015, un questionnaire concernant la mobilité statutaire du corps de conception et de direction a été adressé à **1.788 commissaires de police**¹ composant ce corps.

Ce questionnaire comportait trois groupes de questions :

- **un premier groupe portant sur la durée minimum d'affectation** ; les commissaires étaient invités à se prononcer sur deux questions : « *je suis favorable / défavorable à* » :
 - *l'allongement à trois ans de la durée minimum d'affectation sur le premier poste*² ;
 - *l'introduction d'une durée minimum d'affectation de deux ans sur les postes.*
- **un deuxième groupe portant sur la durée maximum d'affectation** ; les commissaires étaient invités à indiquer leur préférence entre 6 options, le premier terme étant de droit et les années supplémentaires facultatives : « *la durée devrait selon moi être fixée à : 4 ans + 1 an + 1 an (situation actuelle*³) ; 5 ans + 2 ans ; 5 ans + 2 ans + 1 an ; 6 ans + 1 an + 1 an ; 8 ans + 1 an + 1 an ; 10 ans ».
- **un troisième groupe, composé d'une question unique** : les commissaires étaient invités à se prononcer **sur une application de la mobilité statutaire aux emplois fonctionnels** (contrôleur général, inspecteur général) : « *je suis favorable / défavorable à l'application aux emplois* ».

Enfin, les commissaires consultés étaient invités à formuler toutes **observations ou suggestions**.

2. Réception des réponses

Après deux relances, effectuées les 17 septembre et 7 octobre 2015, un total de **490 questionnaires** renseignés, soit **27,5% des commissaires** interrogés a été réceptionné (le dernier le 13 octobre 2015).

Le nombre de participants apparaît très satisfaisant, au vu, notamment, de celui constaté lors de la consultation précédente, organisée par le bureau des commissaires de police (BCP) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) : 300 réponses soit **17%** du corps.

Les 490 commissaires répondants au questionnaire de septembre 2015 se répartissent comme suit :

- en termes de **genre** : 384, soit **78%**, d'hommes ; 106, soit **22%**, de femmes⁴ ;
- en termes de **grade** : 263, soit **54%**, de commissaires de police (dont élèves et stagiaires) ; 227, soit **46%**, de commissaires divisionnaires (dont contrôleurs et inspecteurs généraux)⁵ ;

¹ Elèves, stagiaires et titulaires (inclus les affectations en « divers », les mis à disposition et détachés).

² Laquelle est actuellement de deux années (Cf. l'article 12 du décret n°2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps : « *Après titularisation, la durée minimale de la première affectation est fixée à deux ans* »).

³ Plus précisément, l'article 6 du décret du 2 août 2005 susmentionné dispose : « *La durée d'affectation sur un même poste est limitée à quatre ans. Elle peut, dans la limite maximale de deux ans, être prolongée, sur demande de l'intéressé ou à l'initiative de l'administration* » (on devrait donc plutôt traduire par « 4+2 »).

⁴ Sur l'ensemble du corps, on trouve **75 %** d'hommes et **25 %** de femmes.

- en termes de **recrutement** : 277, soit **57%**, issus du concours externe ; 213, soit **43%**, issus du concours interne, de la voie d'accès professionnelle (VAP), du choix ou autres⁶ ;
- en termes d'**ancienneté** : 67, soit **14%**, sortis d'école depuis 2012 ; 195, soit **40%**, sortis entre 2011 et 2002 ; 152, soit **31%**, entre 2001 et 1992 ; 72, soit **15%** entre 1991 et 1982⁷ ;
- en termes de **direction d'affectation** : 227, soit **46%**, affectés à la DCSP ; 53, soit **11%**, à la DCPJ ; 43, soit **9%**, à la PP/DSPAP ; 29, soit **6%**, à la DCPAF ; 24, soit **5%**, à la DGSI, d'une part, à la DGPN-IGPN d'autre part ; 18, soit **4%**, à la DRCPN ; les 72 autres, soit **19%**, répartis entre les 8 directions restantes (moins de 15 commissaires pour chacune d'entre elles) et les « autres situations »⁸ ;
- en termes de **zone d'affectation** : 189, soit **39%**, affectés en Ile-de-France ; 59, soit **12%** dans la zone « Sud », d'une part, dans la zone « Sud-est » d'autre part ; 45, soit **9%**, dans la zone « Est », d'une part, dans la zone « Sud-ouest » d'autre part ; 41, soit **8%**, dans la zone « Ouest » ; 31, soit **6%**, dans la zone « Nord » ; 23, soit **5%**, en Outre-mer et à l'étranger⁹ ;
- en termes d'**affiliation syndicale** : 382, soit **78%**, à jour de cotisation au SCPN¹⁰ ; 108, soit **22%**, dans une autre situation (non à jour de cotisation au SCPN, non syndiqués, adhérents du SICP)¹¹.

Au total, les réponses apparaissent globalement représentatives, même si l'on constate une surreprésentation des commissaires hommes (+ 3 points), du premier grade (+ 4 points), du recrutement « interne » au sens large (+ 6 points), de la tranche d'ancienneté 2011-2002 (+ 5 points), de la DCSP (+ 13 points), une nette sous-représentation de l'Ile-de-France (- 10 points)¹² et surtout – et assez logiquement – une forte surreprésentation des adhérents SCPN (+ 37 points).

3. Résultats concernant le premier groupe de questions

3.1. Allongement à trois ans de la durée minimum d'affectation sur le premier poste

3.1.1. Réponses à la question

A la première question : « **Je suis favorable / défavorable à l'allongement à trois ans de la durée minimum d'affectation sur le premier poste** », la répartition des réponses est la suivante :

- favorable : 123, soit **25%** ;
- **défavorable : 362, soit 74%** ;
- sans réponse : 5, soit **1%**.

Avec près de ¾ de réponses défavorables, l'opposition des commissaires à cette mesure est sans appel.

⁵ Sur l'ensemble du corps, on trouve **50%** de « commissaires de police » et **50%** de « commissaires divisionnaires ».

⁶ Sur l'ensemble du corps, on trouve **63%** d'externes et **37%** d'internes, VAP, choix et autres.

⁷ Sur l'ensemble du corps, on trouve **12%** de commissaires sortis d'école depuis 2012, **35%** sortis entre 2011 et 2002, **30%** entre 2001 et 1992 et **23%** entre 1991 et 1982.

⁸ Sur l'ensemble du corps, on trouve **33%** de commissaires affectés à la DCSP, **10%** à la DCPJ et à la PP/DSPAP, **7%** à la DGSI, **6%** à la DGPN-IGPN, **4%** à la DCPAF, l'ensemble des autres directions représentant **28%**.

⁹ Sur l'ensemble du corps, on trouve **49%** de commissaires affectés dans la zone « Ile-de-France », **13%** dans la zone « Sud-est », **10%** dans la zone « Sud », **7%** dans la zone « Ouest », **6%** dans les zones « Est » et « Sud-ouest », **5%** dans la zone « Nord », **4%** en Outre-mer et à l'étranger.

¹⁰ Soit ceux qui sont à jour de cotisation sur les années 2014 et 2015.

¹¹ Sur l'ensemble du corps, on trouve **42%** à jour de cotisation SCPN et **58%** dans l'une des autres situations.

¹² Visiblement, les commissaires de « province » se sont sentis davantage concernés par le questionnaire, dans la mesure où ils ressentent de façon beaucoup plus concrète la mobilité géographique (Cf. point 4.2.).

La prise en compte de la répartition de ces derniers fournit les éléments suivants :

- en termes de **grade**, les commissaires de police sont deux fois moins favorables que ne le sont les commissaires divisionnaires (**17%** contre **35%**) ; de même, en termes d'**ancienneté**, les répondants sortis d'école récemment sont nettement moins favorable que les plus anciens (de **13%** à **40%**)¹³ ;
- en termes de **direction**, les réponses sont moins favorables que la moyenne à la PP/DOPC (**11%**), à la DCPJ (**13%**) à la DCI (**15%**), à la DGSI et à la PP/DSPAP (**20%**) ; elles sont, en revanche, plus favorables à la DRCPN (**44%**), à la DCCRS (**36%**), à la DCPAF (**31%**), à la DGPN-IGPN (**30%**) et à la DCSP (**29%**)¹⁴ ;
- en termes de **zone d'affectation**, les réponses sont moins favorables que la moyenne dans les zones « Sud-ouest » (**14%**) et « Sud » (**19%**) ; elles sont, en revanche, plus favorables dans les zones « Nord » (**42%**), « Est » et « Ouest » (**29%**), les autres zones se situant autour de la moyenne¹⁵ ;
- ni le **genre**, ni le **recrutement** ni l'**affiliation syndicale** n'influent véritablement sur les réponses.

3.1.2. Observations ou suggestions

Très logiquement, la majorité des observations formulées sont **défavorables** à la proposition. Les commissaires concernés estiment que, le premier poste étant davantage subi que choisi (tant au plan de la géographie que de la nature des missions), une telle évolution présenterait des risques :

- sur la vie personnelle (après deux années passées à l'ENSP, s'ajoute souvent l'éloignement sur le premier poste, lequel s'accompagne parfois également d'un « célibat géographique ») ;
- sur la vie professionnelle (compte tenu des difficultés imprévues rencontrées par certains jeunes commissaires, notamment avec leur hiérarchie ou leurs collaborateurs, le premier poste peut s'avérer particulièrement éprouvant, voire ressortir des risques psychosociaux).

Un effet pervers en termes de RH est également décelé : un retard supplémentaire à l'arrivée des jeunes commissaires dans les directions spécialisés qui ne sont plus proposées en sortie d'école.

Quelques autres observations sont toutefois **favorables** à la mesure, qui permettrait :

- de mieux appréhender la dimension du premier poste et les fonctions de chef de service ;
- de mieux répondre à l'intérêt du service public de sécurité (les habitants des circonscriptions concernées ne devant pas être la « variable d'ajustement » de la carrière du commissaire) ;
- d'éviter que les partenaires locaux, désemparés par le *turn over* incessant des jeunes commissaires, appellent de leurs vœux des chefs de service officiers, mieux à même de s'inscrire dans la durée, au détriment du positionnement du corps de conception et de direction ;
- de limiter la déshérence chronique sur les postes « A » et « B » de la nomenclature.

Enfin, certains commissaires **suggèrent** que la mesure serait acceptable, accompagnée d'une réforme du choix du premier poste qui ne dépendrait plus exclusivement du classement (« postes profilés »).

¹³ On pourrait y déceler une implication personnelle immédiate ou plus ou moins récente face à la mesure.

¹⁴ Sauf exception (PP/DOPC, parfois choisie « par défaut » en sortie d'école), ces différences s'expliquent assez peu.

¹⁵ Ces réponses pourraient être liées à la plus ou moins grande difficulté à rejoindre certaines de ces zones.

3.2. Introduction d'une durée minimum d'affectation de deux ans sur les postes

3.2.1. Réponses à la question

A la deuxième question : « *Je suis favorable / défavorable à l'introduction d'une durée minimum d'affectation de deux ans sur les postes* », la répartition des réponses est la suivante :

- favorable : 263, soit 54% ;
- défavorable : 218, soit 44% ;
- sans réponse : 9, soit 2%.

La mesure recueille donc une – faible – majorité d'opinions favorables parmi les commissaires.

La prise en compte de la répartition de ces derniers fournit les éléments suivants :

- en termes de **genre**, les hommes sont plus favorables à la mesure que les femmes (**56%** contre **45%**) ;
- en termes de **grade**, les commissaires divisionnaires sont nettement plus favorables que les commissaires de police (**61%** contre **48%**)¹⁶ ;
- en revanche, il n'existe pas de progression linéaire en fonction de l'**ancienneté** ;
- en termes de **direction**, les réponses sont plus favorables que la moyenne à la DCCRS (**64%**), à la DCI (**62%**), à la DCSP (**59%**) et à la PP/DSPAP (**58%**) ; elles sont, en revanche, plus défavorables à la DGSI (**37%**), à la DGPN-IGPN et à la DCPJ (**43%**), enfin à la DCPAF (**48%**) ;
- en termes de **recrutement**, les répondants « internes + VAP + choix + autres » sont un peu plus favorables (**58%**) que les répondants « externes » (**51%**) ;
- en termes de **zone d'affectation**, les réponses sont plus favorables que la moyenne dans les zones « Nord » (**65%**) et « Outre-mer et étranger » (**62%**), moins favorables (comme pour la question précédente) dans les zones « Sud-est » (**48%**) et « Sud-ouest » (**49%**)¹⁷ ;
- en termes d'**affiliation syndicale**, les commissaires à jour de cotisation au SCPN sont plus favorables à la mesure (**55%**) que ceux qui ne le sont pas ou sont adhérents au SICP (**47%**).

3.2.2. Observations ou suggestions

Les observations formulées sont, pour partie favorables, pour partie défavorables à la proposition.

Ainsi, pour certains commissaires, **favorables**, l'introduction d'une durée minimale permettrait :

- de s'inscrire dans une séquence nécessaire pour 1° maîtriser son environnement (connaissance des collaborateurs, du territoire, des partenaires) ; 2° analyser le fonctionnement du service (identification des problématiques) ; 3° mettre en place (le cas échéant) des réformes et projets de service ; 4° en mesurer et en assumer les résultats (ce qui sous-entend le fait d'être évalué) ;
- d'éviter des changements trop rapides de chefs de service, déstabilisants pour les effectifs ;
- de renforcer la crédibilité du corps (les mutations répétitives ne semblent pas sérieuses pour un corps à responsabilité et donnent une image de « mercenaires » et de « carriéristes », de manque de réflexion dans les choix opérés, voire de « tourisme administratif »).

¹⁶ On pourrait penser que les seconds visent une mobilité rapide favorisant une ascension et donc une promotion ultérieure, alors que les premiers recherchent davantage une certaine stabilité dans leur vie personnelle.

¹⁷ Ces différences entre directions, entre recrutements et zones d'affectation s'expliquent assez difficilement.

Pour d'autres, **défavorables**, elle introduirait une rigidité présentant des risques :

- sur la vie personnelle (en cas de difficultés familiales, de problèmes de santé...);
- sur la vie professionnelle (erreur d'orientation « métier », inadéquation manifeste entre le titulaire du poste et les fonctions occupées, difficultés relationnelles locales ou, à l'inverse, proposition de poste formulée par l'administration ouvrant sur une promotion¹⁸...);
- sur la gestion du corps (à l'encontre de nécessaires souplesse et pragmatisme).

Certains **suggèrent**, enfin, qu'une telle évolution pourrait être acceptée, sous réserve :

- de l'instauration d'exceptions prédéfinies (d'ordre personnel ou professionnel) ;
- d'un renforcement de l'information préalable sur la nature des postes (fiches de postes...).

4. Résultats concernant le deuxième groupe de questions

4.1. Réponses à la question

A la question « *la durée maximum d'affectation devrait selon moi être fixée à* », la répartition des réponses est la suivante :

- 4 ans + 1 an + 1 an (situation actuelle) : 121 soit **24%** ;
- 5 ans + 2 ans : 146 soit **29%** ;
- 5 ans + 2 ans + 1 an : 78 soit **15%** ;
- 6 ans + 1 an + 1 an : 125 soit **25%** ;
- 8 ans + 1 an + 1 an : 27 soit **5%** ;
- 10 ans : 8 soit moins de **2%**.

La proposition qui se détache assez nettement est donc « 5+2 » (qui consiste simplement à ajouter une année à la situation actuelle « de droit »), suivie d'assez près par « 6+1+1 » et par « 4+1+1 » (*statu quo*). Au total, les deux durées les plus courtes (« 4+1+1 » et « 5+2 ») sont donc majoritaires à elles deux alors que les plus longues (« 8+1+1 » et « 10 ») se retrouvent totalement distancées.

La prise en compte de la répartition des commissaires interrogés fournit les éléments suivants :

- en termes de **recrutement**, les répondants externes apparaissent moins favorables que la moyenne au « *statu quo 4+1+1* » (**21%**) et plus favorables au « 6+1+1 » (**27%**) ; c'est l'inverse pour les répondants « internes » (respectivement **28%** et **22%**) ;
- en termes d'**ancienneté**, il n'existe pas de progression linéaire ; les répondants sortis d'école depuis 2012 sont plus favorables que la moyenne au « *statu quo 4+1+1* » (**31%**) et moins favorables au « 6+1+1 » (**16%**) ; c'est l'inverse pour les répondants de la tranche 1992-2001 (respectivement **17%** et **26%**) ; les autres tranches sont, sauf exception, plus proches de la moyenne ;
- en termes de **direction**, on observe des écarts assez importants : en guise d'exemples extrêmes, le taux le plus élevé pour le « *statu quo 4+1+1* » à la DCI (**38%**), le moins élevé à la DCCRS (**0%**) ; le taux le plus élevé pour le « 5+2 » à la DCCRS (**55%**), le moins élevé à la PP/PJ (**14%**) ; le taux le plus élevé pour le « 6+1+1 » à la DGSJ (**52%**), le moins élevé à la DGPN-IGPN (**13%**) ;

¹⁸ Au total, la durée minimale d'affectation serait très certainement contournée pour des nécessités de service.

- en termes de **zone d'affectation**, les écarts sont également assez importants : en guise d'exemples extrêmes, un taux plus élevé que la moyenne pour le « *statu quo* 4+1+1 » pour la zone « Outre-mer – étranger » (**42%**), moins élevé pour la zone Sud-ouest (**14%**) ; un taux plus élevé pour le « 5+2 » pour la zone « Ouest » (**40%**), moins élevé pour la zone « Sud-est » (**15%**) ; un taux plus élevé pour le « 6+1+1 » pour cette même zone « Sud-est » (**48%**), moins élevé pour la zone « Ouest » (**17%**) ; les autres zones sont plus proches de la moyenne^{19 20} ;
- en termes d'**affiliation syndicale**, les commissaires à jour de cotisation au SCPN sont globalement plus favorables au *statu quo* ou aux durées les moins longues, alors ceux qui ne le sont pas ou sont affiliés à une autre organisation se montrent plus favorables aux durées plus longues²¹ ;
- le **genre** et le **grade**, enfin, n'influent pas de façon substantielle sur les réponses.

4.2. Observations et suggestions

Les **observations favorables** à un allongement de la durée maximale d'affectation se fondent, pour l'essentiel, sur un souci d'équité. En effet, les commissaires de « province » – particulièrement ceux affectés hors des grands centres – apparaissent beaucoup plus pénalisés par la mobilité que ceux d'Ile-de-France : très « administrative » pour les seconds, celle-ci apparaît très « concrète » pour les premiers, un changement d'affectation impliquant, le plus souvent, un déménagement et donc des conséquences personnelles, financières et familiales (emploi du conjoint, scolarisation des enfants, vie sociale à reconstruire...) qui peuvent être jugées exorbitantes au regard des avantages de cette mobilité.

Dans un contexte d'allongement de la durée totale de la carrière et en quasi-absence de mesures d'accompagnement dignes de ce nom²², un tel allongement permettrait donc de concilier l'indispensable « respiration » du corps par le maintien d'un régime de mobilité, tout en donnant la possibilité à celles et ceux qui le souhaitent de faire prévaloir un impératif de stabilité.

Il permettrait notamment :

- de mieux coïncider avec les cycles scolaires des enfants (primaire, secondaire) ;
- d'éviter aux conjoints travaillant dans le secteur privé un *curriculum vitae* mentionnant de trop nombreux emplois, ce que les DRH analysent souvent de manière défavorable ;
- pour ceux qui souhaitent devenir propriétaires, d'amortir l'achat d'un bien immobilier.

Les observations **défavorables** apparaissent plus diversifiées. Ainsi, selon les commissaires concernés, rester trop longtemps sur les mêmes fonctions pourrait s'avérer préjudiciable :

- pour le bon fonctionnement des services : au-delà d'un certain nombre d'années, il existe un risque d'usure, d'ennui, d'essoufflement, de démotivation, de routine, de sclérose ; alors que la mobilité oblige à se remettre en question et à porter un regard neuf et objectif sur les services, en cas d'immobilisme, la faculté d'innovation, de réforme, de *conception* devient moindre ;
- pour l'impartialité du management : alors que les personnels se remobilisent souvent avec l'arrivée d'un nouveau chef de service, l'on peut constater, à l'inverse, les effets pervers d'un maintien trop long en poste des autres responsables hiérarchiques : compromission, collusion – même involontaire ou inconsciente – avec l'environnement ou avec certains personnels ;

¹⁹ Les répondants de la zone Ile-de-France se positionnent massivement sur le « *statu quo* » ou le « 5+2 ».

²⁰ Si les réponses des commissaires sont assez sensibles au recrutement, à l'ancienneté, à la direction et à la zone d'affectation, ces différences s'expliquent assez difficilement.

²¹ Ce qui peut notamment s'expliquer par la position du SICP qui s'est montré favorable à la durée « 8+2 ».

²² Cf. point 6, « synthèse des observations et suggestions complémentaires ».

- pour la crédibilité du corps : la mobilité est un élément primordial et constitutif de la légitimité du corps des commissaires un gage de son appartenance à la haute fonction publique²³ ; l'affaiblir lui rendrait difficile de se distinguer du corps des officiers et d'expliquer à d'autres (corps préfectoral, officiers de gendarmerie...) les ambitions de ses membres ;
- pour la gestion des carrières : une durée maximale d'affectation courte favorise une certaine rotation des postes ; son allongement ne manquerait pas de réduire encore l'offre de postes ouverts à la mutation, avec un risque de blocage : il deviendrait ainsi quasi-impossible de prétendre à des postes favorisés géographiquement, hiérarchiquement, financièrement ou en termes de missions (intérêt, confort ou prestige) car ils seraient immobilisés par leurs titulaires.

Enfin d'assez nombreuses **suggestions**, parfois contradictoires entre elles, sont formulées :

- introduire des durées différenciées en fonction du lieu d'affectation (entre « province », grande métropole et Ile-de-France)²⁴, du type de responsabilité (entre postes « ordinaires » et postes de directeurs territoriaux), du grade (plus courtes pour le 1^{er} grade, plus longues pour le 2^{ème})²⁵ ou de la situation familiale (plus longues en cas de charge de famille, plus courtes dans le cas contraire) ;
- introduire des exceptions à la durée maximale d'affectation : prise en compte, après avis circonstancié de la direction d'emploi afin d'éviter tout abus, de moments particuliers de la vie personnelle (enfants en bas âge, maladie d'un proche, « coups durs »...) ou professionnelle (fin de carrière²⁶...) ; dérogations « contractuelles » en raison de la situation géographique du poste ou afin de ne pas laisser un poste vacant, en cas d'absence de candidatures idoines ;
- à défaut, préciser dans le texte des critères de prolongation (réforme en cours, proximité de la retraite...), conférer à la direction d'emploi des conditions d'appréciation managériales de celle-ci (absence d'alerte disciplinaire, maintien du niveau de travail et de motivation...) et, le cas échéant, à la DRCPN, dans le cadre d'une discussion sur l'évolution de la carrière ; assortir toute demande de maintien d'une saisine et d'un vote en commission administrative paritaire (CAP) ;
- ne pas ajouter d'années facultatives à la durée maximale de droit pour éviter des décisions « au cas par cas » de l'administration (les prolongations sont d'ailleurs déjà accordées quasiment de droit en raison d'une sclérose des mouvements, notamment dans certaines directions) ;
- accorder une priorité sur les postes sur lesquels ils candidatent aux commissaires parvenant à l'issue de la durée maximale d'affectation (sous réserve de leurs profil et compétences) ;
- conditionner l'avancement (commissaire divisionnaire, contrôleur général...) à la tenue, pendant deux années minimum, d'un poste « province » pour un commissaire ayant une dominante de carrière « Ile-de-France » et réciproquement, moyennant la prise en charge du logement ;
- mettre en place des "contrats de gestion" lors de la prise d'un poste non attractif, avec engagement écrit de l'administration sur les compensations (avancement, affectation suivante...), les organisations syndicales pouvant jouer un rôle de garants de cet engagement ;
- imposer également aux officiers (pour le moins, aux commandants chefs de service) une limitation de durée d'affectation (éventuellement plus longue) ; actuellement, la situation de certains officiers « immobiles » et promus sur place est d'autant plus difficile à régler pour les commissaires chefs de service que ces derniers sont, par définition, « de passage ».

²³ Il convient de rappeler que la situation actuelle résulte d'une négociation complexe, menée au début des années 2000, qui visait à octroyer aux commissaires de police une gestion de « hauts fonctionnaires ».

²⁴ Si cette distinction ne pouvait être prise en compte dans le statut, elle devrait pouvoir l'être « en gestion ».

²⁵ A cet égard, la mobilité apparaît comme un moyen d'apprentissage et d'enrichissement professionnel davantage nécessaire et plus facilement compatible avec la vie personnelle en début de carrière que par la suite.

²⁶ Ainsi, il peut sembler aberrant de changer de poste une année avant la date prévue de la retraite...

5. Résultats concernant le troisième groupe de questions

5.1. Réponses à la question

A la question « *je suis favorable / défavorable à l'application de la mobilité statutaire aux emplois fonctionnels* », la répartition des réponses est la suivante :

- favorable : 423, soit **86%** ;
- défavorable : 49, soit **10%** ;
- sans réponse : 18, soit **4%**.

La réponse des commissaires est donc massivement favorable à la mesure²⁷.

La prise en compte de la répartition de ces derniers fournit les éléments suivants :

- en termes de **direction**, les réponses sont plus favorables que la moyenne à la DRCPN, à la DCI et à la PP/PJ (**100%**), moins favorables à la PP/DOPC (**67%**), à la DCPJ et à la PP/DSPAP (**79%**) ;
- en termes de **zones d'affectation**, les réponses sont plus favorables que la moyenne dans les zones « Nord » (**97%**) et « Est » (**96%**), moins favorables dans la zone Sud-est (**76%**)²⁸ ;
- en termes de **genre**, de **grade**, de **mode de recrutement**, d'**ancienneté** et d', les différences de réponse par rapport à la moyenne ne sont pas significatives.

5.2. Observations et suggestions

Logiquement, les observations sont en majorité **favorables** à cette proposition, cohérente avec un dispositif de mobilité présenté comme ancrant les commissaires aux plus hauts corps de l'Etat.

Au surplus, une telle évolution permettrait notamment :

- d'instaurer une équité entre les plus jeunes et les plus anciens membres du corps ;
- de multiplier les cultures professionnelles au niveau des fonctions les plus élevées ;
- de débloquer des postes de direction au profit de commissaires pouvant y prétendre, notamment dans le contexte de l'allongement de la durée de carrière.

Toutefois, quelques répondants, plus **défavorables**, conditionnent cette extension à l'entrée en vigueur du GRAF. A défaut, en effet, il pourrait y avoir une fragilisation supplémentaire de ces emplois. Actuellement, rares et attribués de manière discrétionnaire, l'on peut craindre que leurs titulaires ne se voient imposer un poste de commissaire divisionnaire uniquement pour respecter l'obligation.

6. Synthèse des observations et suggestions complémentaires

6.1. Accompagnement matériel de la mobilité géographique

De nombreuses **observations** font ressortir la faiblesse de la prise en compte de la mobilité géographique des commissaires, laquelle devrait constituer une contrepartie de la limitation de la durée d'affectation.

²⁷ A noter que l'immense majorité des répondants n'est pas concernée directement, 10 contrôleurs et inspecteurs généraux seulement ayant répondu au questionnaire (leurs réponses sont favorables à la mesure pour 8 sur 10).

²⁸ Ces différences en termes de direction et de zone d'affectation s'expliquent assez peu.

Ce constat est renforcé par la comparaison avec les régimes plus favorables dont bénéficient d'autres cadres publics (officiers de gendarmerie, corps préfectoral, directeurs d'hôpitaux...).

A cet égard, la discussion à venir sur les règles statutaires de mobilité pourrait être l'occasion de remettre à l'examen les nécessaires mesures d'accompagnement de cette obligation et, pour les autorités, de montrer leur volonté de concrétiser leurs engagements en la matière (même si certaines mesures représentent un coût²⁹, délicat à envisager dans le contexte de rigueur budgétaire actuel).

D'assez nombreuses **suggestions** sont formulées en ce sens :

- une prise en charge réelle des frais de changement de résidence, sans plafonnement forfaitaire, sur facture ou sur la base du moins-disant de trois devis (ou, au pire, dans la limite d'un cubage raisonnable) ; les dispositifs mis en place jusqu'à présent dans ce domaine (marché public forfaitaire avec un prestataire) apparaissent nettement insuffisants, voire inefficaces ;
- une prime d'installation qui, à l'instar de la « prime de rideaux » perçue par certains salariés ou militaires, permettrait une prise en compte des frais annexes engendrés par la mobilité (frais d'agence, cumul de loyers, frais hôteliers, frais de déplacement pour visiter des biens...) ;
- une extension des concessions de logement aux mutations emportant mobilité géographique, notamment sur des postes difficiles à pourvoir (en puisant dans le « stock » des concessions non utilisées³⁰) ; à défaut, une révision des critères d'attribution des IRP 20% et 40%, en les ciblant sur des postes peu prisés ; à noter toutefois que, pour beaucoup de répondants, le dispositif « concession de logement » apparaît complexe, incomplet³¹, voire « à bout de souffle » ; une allocation spécifique de résidence pourrait donc être envisagée, voire étendue à l'ensemble des membres du corps ;
- un accompagnement professionnel des conjoints³², pour la recherche de poste, notamment fonctionnaires, avec la signature de conventions avec des administrations partenaires³³, une limitation des pertes de droits à congés lors des changements d'employeur, voire la perception d'une prime compensant une partie de la perte de revenu en cas de perte d'emploi ;
- des mesures de soutien au « célibat géographique » auquel sont contraints aujourd'hui de plus en plus de commissaires (prise en charge d'une partie des déplacements visant au maintien du lien familial, des frais de double résidence...) ;
- une aide aux formalités liées au déménagement, souvent lourdes et nombreuses (démarches administratives, bancaires, sociales, scolaires...) ;
- la neutralisation de jours travaillés pour permettre aux commissaires de procéder aux démarches de recherche de logement et à leur déménagement sans devoir prendre des congés ;
- des échéances de mutation correspondant davantage au calendrier de la vie sociale (prises de fonction précédées d'un délai nécessaire à l'organisation personnelle³⁴ ; hors cas exceptionnel, mouvements effectués lors de la période estivale pour « coller » davantage aux rentrées scolaires et éviter ainsi un changement d'école en cours d'année).

²⁹ Contrairement à un allongement de la durée minimale d'affectation, plutôt neutre au plan budgétaire.

³⁰ Notamment celles prévues en Ile-de-France, lorsque les bénéficiaires disposent déjà d'un domicile familial.

³¹ Ainsi, actuellement, les membres du corps éligibles à une concession qui sont déjà propriétaires de leur logement sont pénalisés. De même, les jeunes commissaires ne peuvent y prétendre dans la majorité des cas.

³² Il convient d'observer qu'une majorité d'entre eux (ou elles), exerçant des métiers socialement élevés et financièrement rémunérateurs, n'envisagent plus d'arrêter de travailler pour suivre leur conjoint...

³³ Par exemple, possibilité d'affectation à titre provisoire (ATP) d'enseignants dans l'académie de leur conjoint.

³⁴ La durée actuelle, en moyenne de 2 mois à compter de la réunion de la CAP, ne favorise, ni les finances familiales (doublement des charges de logement...), ni la sérénité du départ de l'ancien poste (permanences, intérim, délégations d'attributions diverses...).

6.2. Accompagnement de la mobilité au sens « ressources humaines »

Plusieurs **observations** formulées par les commissaires déplorent le caractère purement réactif, voire brutal, de la gestion actuelle de la limitation de durée d'affectation. Certains d'entre eux dénoncent spécialement la pratique de l'ouverture « sèche » des postes « susceptibles d'être vacants », à l'approche de l'échéance. Ils expriment notamment leur incompréhension quant au manque d'anticipation des fins de séjour, alors même que ce dispositif existe depuis de nombreuses années.

Selon eux, un travail d'accompagnement individualisé de la mobilité au sens « ressources humaines » devrait être mis en place, en amont de l'échéance du premier terme de la durée statutaire. Un tel travail concrétiserait l'engagement de l'administration à l'approche de la fin de mission sur un poste, en vue d'une application de la limitation de durée d'affectation, non plus subie, mais anticipée.

Les principales **propositions** avancées en ce sens sont les suivantes :

- Formulation par le commissaire, après une certaine durée sur un poste, de vœux de mutation (type de poste et localisation), puis transmission par écrit à la structure de gestion³⁵ ;
- communication au commissaire, après analyse de ces vœux, d'une liste des postes susceptibles de se libérer à moyen terme, ce qui permettrait d'envisager un choix plus serein³⁶ ;
- organisation d'entretiens de carrière formalisés, à échéances fixes ou, à tout le moins, avant l'ouverture des postes, à l'approche de la durée limite d'affectation ;
- formulation, à l'issue de cet entretien, de propositions concrètes de postes, conformes aux parcours, responsabilités actuelles (niveau de nomenclature...), aspirations et profil.

6.3. Instauration d'une véritable gestion des ressources humaines pour le corps

De nombreuses **observations** formulées par les commissaires répondants au questionnaire stigmatisent le mode de gestion actuel du corps. Ceux-ci critiquent notamment :

- une mobilité « à géométrie variable » : il apparaît inéquitable que des commissaires restent très longtemps dans la même résidence administrative mais sur des postes différents, tout en bénéficiant d'un déroulement de carrière quasiment identique à ceux de leurs collègues ayant fait preuve d'une mobilité importante, notamment en réponse aux sollicitations de l'administration pour occuper un poste ne trouvant pas preneur ; une telle situation laisse entrevoir des considérations de réseau ou de préférence locale primant sur tout autre critère, notamment une analyse objective du parcours ; au surplus, un tel immobilisme ne permet pas de disposer d'une expérience variée et d'une diversité de cultures dans l'exercice des fonctions ;
- la pénalisation de la diversification professionnelle : alors que, dans une entreprise, un salarié passant par différentes directions (production, finances, juridique...) est perçu comme un « haut potentiel », le même type de profil est perçu, dans la police nationale, au mieux comme « papillonneur », au pire comme indésirable ; en termes de carrière, pratiquement tout changement « horizontal » se traduit par une dévalorisation et toute tentative de retour par un déclassement en regard du dernier poste occupé ; au total, trop de commissaires demeurent « unidimensionnels », enfermés dans leur spécialité et dans la consanguinité³⁷ ;

³⁵ Cette expression de vœux existe sur le formulaire d'évaluation mais il n'est pas certain qu'elle soit analysée.

³⁶ A l'heure actuelle, bien souvent, les intéressés ne disposent de quelques jours pour prendre une décision ayant des conséquences lourdes sur leur vie professionnelle et personnelle.

³⁷ Au contraire de leurs homologues de la gendarmerie, où existent une réelle approche pluridisciplinaire, de réels changements géographiques et de réelles perspectives.

Au-delà même de la notion d'accompagnement de la mobilité, les commissaires **suggèrent** donc logiquement la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines du corps, intégrant une prise en compte individuelle qui concilie, d'une part, l'expression des besoins de l'administration et, d'autre part, les souhaits et les compétences des agents.

Ils appellent également de leurs vœux l'instauration de véritables parcours de carrière.

Faisant écho aux critiques recensées ci-dessus, ils formulent plusieurs propositions en ce sens :

- appliquer à tous et de la même manière les règles de mobilité, avec davantage de transparence, ce qui assainirait et faciliterait la gestion des ressources humaines du corps ;
- objectiver des cursus de carrière, avec passage obligé et/ou facultatif sur certains types de poste afin d'accéder à certains niveaux de responsabilité ;
- améliorer les conditions d'attribution des postes, en s'appuyant sur une étude approfondie, objective et fiable des candidatures (expérience, formations suivies, profil, inscription dans un parcours...), en classant les candidats sur la base de leur adéquation aux compétences attendues sur le poste sollicité et en effectuant le choix final dans une « *short list* » issue de cette analyse ;
- rechercher une plus grande visibilité de la carrière, en anticipant sur les postes ultérieurs, en vue de programmer des évolutions tenant compte de la mobilité réelle des agents, lesquels pourraient rechercher une base familiale dans un lieu leur permettant de tenir plusieurs postes successifs ;
- en « province », travailler sur une mobilité départementale, voire régionale, comme cela peut se faire en Ile-de-France, permettant, pour le moins, des rapprochements familiaux le week-end³⁸ ; le cas échéant, une telle carrière locale pourrait être assortie d'un avancement plus lent qu'une carrière plus mobile ; en tout cas, la mobilité géographique ne devrait jamais être imposée ;
- en Ile-de-France, à l'inverse, décloisonner la gestion, afin, notamment, d'effacer la frontière administrative obsolète entre la préfecture de police et les directions relevant de la DGPN ;
- encourager, faciliter et valoriser les mobilités « horizontales », entre directions (avec mise en place de véritables passerelles garantissant des postes aux responsabilités adaptées à chaque profil dans toutes les directions), les passages en administration centrale, les affectations outre-mer et à l'international³⁹, les détachements dans d'autres administrations, voire les expériences dans le secteur privé ; une telle évolution permettrait à l'administration policière, à la fois, d'ouvrir le regard de ses cadres, de favoriser la fluidité du corps et de faire circuler les savoir-faire ;
- ériger le bureau des commissaires de la DRCPN en structure de gestion unique des carrières, en lui conférant un rôle de « chasseur de tête » au profit des directions, voire une « voix » prépondérante sur ces dernières lors de l'attribution des postes⁴⁰.

³⁸ A condition toutefois de considérer qu'un chef de service n'est pas taillable et corvéable à merci...

³⁹ Actuellement, le retour de ces postes n'est pas préparé (on peut même parler « d'aller simple »).

⁴⁰ Une telle perspective ne fait toutefois pas l'unanimité, certaines observations suggérant, au contraire, que le BCP devrait rester à sa place de gestionnaire et cesser de se sentir investi d'une autorité morale lui permettant de délivrer des injonctions aux directions opérationnelles sur la façon de gérer leurs effectifs de commissaires...