



La Défense, le 16 octobre 2017

CAP DU 16 OCTOBRE 2017

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SCPN

Monsieur le président,
Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Monsieur le directeur général, vous présidez aujourd'hui votre première commission administrative paritaire qui va se prononcer sur les mutations des membres du corps de conception et de direction de la police nationale.

Dans la continuité des rencontres auxquelles nous avons pu participer, qui nous ont permis, dans un dialogue dont nous tenons à souligner la qualité, de faire un balayage sans détour de la situation, nous souhaiterions attirer aujourd'hui solennellement l'attention des membres de la CAP sur l'enjeu majeur que représente la gestion administrative et humaine du corps des commissaires de police.

Corps technique supérieur interministériel, les commissaires de police sont dans leur immense majorité des serviteurs loyaux de l'Etat, qui œuvrent chaque jour pour l'intérêt général dans un contexte difficile.

Cette difficulté, qui rend leur tâche si ardue, vient d'abord des capacités que leur laisse l'administration.

Acteurs publics de premier plan, pourtant relégués au fil des ans au statut d'incapables majeurs de la gestion publique, les commissaires aspirent à être des chefs de police crédibles auprès des femmes et des hommes placés sous leur autorité.

Car l'autorité dans la police ne se décrète pas, elle s'exerce, s'éprouve et se vérifie dans les actes. Or, les chefs de services sont muselés, privés de pouvoir en matière de ressources

humaines, budgétaires et tactiques. Ils demandent à être rétablis dans leurs prérogatives, reconnus, et soutenus.

Le rétablissement dans nos prérogatives implique, en premier lieu, que les commissaires détiennent réellement le pouvoir de récompenser ou de sanctionner. Trop nombreuses sont les structures où leur autonomie dans ces actes essentiels du management est malmenée par une centralisation injustifiée de la prise de décision.

Sur le plan budgétaire, nous souhaitons qu'une réelle déconcentration de l'engagement financier soit réalisée. Il est inconcevable que des chefs de service ne puissent pas décider de menus travaux et en soient réduits à l'achat parcimonieux de matériel léger de bureau, pendant que des organismes centraux font des choix parfois en total décalage avec les besoins du terrain.

Sur le plan tactique et opérationnel, nous demandons à l'administration que les commissaires de police soient préservés, voire rétablis dans leurs fonctions légitimes de décideurs techniques de l'usage de la force.

La mise sous tutelle artificielle de leur expertise dans le domaine du maintien de l'ordre (cf. la circulaire du 2 mai 2017 sur l'autorité civile), leur évolution dans des systèmes institutionnels parfois déresponsabilisants, notamment à Paris, sont des options dangereuses, qui les "déprofessionnalisent" et livrent l'institution à une gestion désincarnée de la police, qui selon nous portera à terme grandement préjudice à notre système républicain.

Mais si les commissaires aspirent à de l'autonomie et à des marges d'action, ils aspirent aussi à la reconnaissance. Cette reconnaissance passe par l'instauration d'une progression majeure dans l'attribution des décorations, et sans tomber dans la monomanie pratiquée par d'autre, par une parité totale avec d'autres institutions membres du même ministère.

Elle passe également par une reconnaissance du statut et des carrières.

A ce titre, les mesures à envisager sont diverses et pour beaucoup à portée de main, à la fois matérielles, comme la linéarisation de l'HEB-bis (le budget 2018 n'en autorisera pas la réalisation, nous attendons de votre administration qu'elle en prépare la déclinaison dès début 2019), mais aussi humaines et prospectives, comme la réalisation d'une véritable politique de ressources humaines.

Dans les actes courants de gestion, nous insistons ainsi régulièrement sur la nécessaire transparence qui doit animer les directions actives dans l'attribution de la part performance de l'IRP des commissaires de police.

Alors qu'il est exigé de notre corps une grande transparence lorsqu'il s'agit d'attribuer des primes à nos collaborateurs, l'administration ne s'impose pas la même éthique lorsqu'il est question de notre propre gestion. Depuis la suppression du projet de performance individuel, qui avait le mérite d'être objectivé, une trop grande opacité règne dans l'attribution de cette rémunération indemnitaire au corps de conception et de direction.

Nous attendons également de l'administration qu'elle connaisse ses cadres supérieurs que sont les commissaires de police et soit ainsi en mesure d'effectuer des revues de cadres efficaces qui se traduisent dans la construction de parcours de carrières. La reconnaissance des commissaires de police passe en définitive, d'abord par leur connaissance et par un dialogue régulier.

Ces mêmes commissaires de police, dont l'administration se plaît à vanter la diversité des profils et la richesse des savoirs, doivent aussi pouvoir évoluer de manière transversale ou dans d'autres sphères professionnelles sans craindre de revenir en qualité de quasi inconnus dans leur giron originel. Les pas de côté vers d'autres partenaires ou corps doivent être valorisés, et s'y orienter ne doit pas faire craindre à nos collègues de risquer l'oubli.

Or, pour l'heure, malgré des positions de façade, ce n'est aucunement le cas, et les cadres supérieurs que nous sommes craignent parfois de s'éloigner de leur maison mère, au risque de devenir des "orphelins administratifs". Certains font le choix résolu de la quitter faute de perspective d'amélioration en son sein. Cette CAP, qui voit de nombreux postes se libérer avec des départs en détachement vers les tribunaux administratifs nous envoie à cet égard un signal préoccupant.

Gérer humainement le corps des commissaires de police, c'est enfin les protéger. Les protéger contre les vicissitudes de la vie administrative. Il n'est pas acceptable que la protection fonctionnelle soit aujourd'hui souvent marchandée pour des raisons économiques, quand certains collègues sont pris pour cible par des individus indécents ou malveillants.

Il est tout à fait dommageable également que certaines autorités exigent que des commissaires de police abandonnent leur honneur lorsqu'ils sont injuriés par des représentants syndicaux, dans l'intérêt soi-disant supérieur d'un dialogue social, qui en réalité n'en est plus un.

Il est tout aussi peu satisfaisant de voir des femmes commissaires de police injuriées sur les réseaux sociaux par des fonctionnaires, fussent-ils délégués syndicaux, faits pour lesquels elles sont en droit d'attendre de véritables sanctions.

Cette protection doit également garantir nos collègues contre la harangue effrénée de certains médias. L'administration doit pouvoir user de son droit de réponse, épauler les individus ou les services diffamés, défendre son honneur et l'honneur de ses serviteurs, sans penser que le mutisme est la meilleure garantie contre l'escalade de la polémique.

Rétablissement dans leurs marges d'action, reconnaissance, protection, font partie des piliers de l'estime de soi dont ont besoin les commissaires de police.

Se sentir utile et non dépossédé, reconnu et non utilisé, sont des revendications aussi basiques que légitimes, auxquelles nos collègues, comme tous les policiers, aspirent.

Pour cela, l'administration, si elle doit leur redonner de l'étoffe, ne doit pas pour autant les abandonner. Elle doit leur donner les clefs de la négociation sociale, par exemple pour la question sensible des cycles horaires. Nous serons ainsi particulièrement vigilants à ce que

les chefs de police soient utilement épaulés pour la gestion épineuse à venir de l'introduction de la réglementation européenne sur le temps de travail dans le paysage administratif policier.

Nous veillerons également à ce que les commissaires de police demeurent pleinement impliqués dans les défis de l'avenir actuellement conçus par le gouvernement, tels que la PSQ, pour laquelle tous les échelons doivent être consultés.

Le SCPN restera aussi vigilant aux projets de l'administration sur le plan de l'articulation hiérarchique.

L'exhaussement à outrance des fonctions ne doit en aucun cas conduire à une destruction progressive des fonctions de cadres, qui nivelées toujours par le haut, priveraient les fonctionnaires de catégorie A+ d'une pratique de terrain légitime, entraînant ainsi un risque pour leur crédibilité professionnelle.

Les commissaires de police n'assumeront pas plus de gérer des services vidés de leurs officiers avec une hiérarchie intermédiaire raréfiée.

Ils n'ont aucunement vocation à devenir des administrateurs de police, sous peine de perdre toute osmose avec leurs effectifs, et n'ont pas vocation à devenir des chefs sans relais, si l'administration continue de déflater les cadres A, sacrifiant la cohérence de l'autorité hiérarchique sur l'autel de la démagogie ou d'intérêts corporatistes.

Monsieur le directeur général, il faut se garder de céder à la caricature, nous savons que vous en avez peu le goût. Les commissaires de police sont des policiers actifs engagés qui partagent les mêmes doutes et les mêmes conditions de travail que tout autre policier.

Ils ne sont pas responsables de l'atmosphère parfois délétère de certains services et exercent un métier complexe, à la fois technique et humainement subtil, qui en font des cadres publics particulièrement exposés.

L'étude des revendications de la grogne policière de l'automne dernier a souvent démontré que les fonctionnaires de police demandaient plus de hiérarchie. Ils ont besoin de chefs, de chefs forts et humains dans l'empathie desquels ils peuvent se reconnaître, de chefs qui ont les moyens d'exercer leur commandement.

Permettez aux commissaires de police de tenir leur rôle, et la police sera tenue et fière de l'être.

Merci de votre attention.

Céline BERTHON,



Secrétaire général du SCPN