



La Défense, le 25 juin 2018

**CAP DU 25 JUIN 2018**

## **DÉCLARATION PRÉALABLE DU SCPN**

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

En ce 25 juin 2018, je m'adresse à vous pour la dernière fois, en ma qualité d'ancienne secrétaire générale du SCPN, après un mandat riche et émaillé de combats pour l'institution et le corps des commissaires.

C'est donc le message du secrétariat général nouvellement élu au congrès du 4 avril 2018, composé de David LE BARS, secrétaire général, Jérémie DUMONT et Pierrick AGOSTINI, secrétaires généraux adjoints, que je vous transmets ce jour.

A titre liminaire, sachez que le SCPN est et restera un syndicat ouvert, pratiquant l'alternance de ses cadres, prônant un syndicalisme désintéressé et neutre, ne générant pas de rentes de situation pour ses acteurs. Notre organisation aura toujours à cœur d'accompagner les réformes en produisant des études de fond pertinentes, sans pour autant oublier les dossiers statutaires et financiers, dont les avancées assurent la qualité de vie au travail des commissaires de police de tous grades.

Cette spécificité d'un SCPN capable de s'investir dans des sujets variés, de toute nature, et dans le respect de l'administration et de nos collègues, a naturellement vocation à perdurer, en toutes circonstances.

Le syndicat majoritaire des commissaires de police demeure intimement persuadé que professionnalisme et courtoisie laissent pleinement la place à la combativité sans failles et à l'intégrité des prises de position.

En cette période préélectorale, le SCPN se voit de plus en plus préoccupé par le climat social régnant au sein de la police nationale. Nous n'avons cessé de dénoncer les agressions démagogiques contre le corps des commissaires, dont les auteurs n'hésitent pas à user de la voie médiatique ou de la dénonciation calomnieuse pour mieux tenter de briser des chefs, qu'ils espèrent ainsi livrer en pâture à un électorat dont ils convoitent un soutien rendu chancelant par le mouvement inédit de la grogne policière initié à l'automne 2016.

Nous demandons avec beaucoup de fermeté à l'administration qu'elle mette tout ce qui est en son pouvoir pour éviter de laisser s'installer dans les médias une image chaotique et désunie des policiers.

Sachez aussi que le SCPN, bien qu'il n'ait pas vocation à se substituer à la protection fonctionnelle due par l'administration à ses agents, n'hésite pas à faire usage du droit de la presse et des voies de recours judiciaires qui s'offrent à ses adhérents, dès lors qu'ils font l'objet de tentatives de déstabilisation.

En aucun cas, des postures électoralistes, voire idéologiques, ne doivent pouvoir trouver leur expression dans des méthodes inacceptables, qui pourraient faire de la prochaine campagne électorale la plus brutale que l'institution n'ait jamais connue.

L'administration ne saurait demeurer spectatrice de ce déclin dangereux des principes et des usages, accéléré par l'emprise progressive d'une cogestion qu'elle a laissée s'installer au fil des années.

Au-delà des initiatives salutaires prises récemment pour tenter d'enrayer le rythme des suicides dans la police, le SCPN estime que c'est l'ensemble de la politique de ressources humaines de l'institution qui doit faire l'objet d'une attention particulière, voire même d'un choc réformateur.

L'opacité d'un système technocratique dominé par l'emprise de certaines organisations syndicales, et les difficultés de l'administration à gérer ses propres flux de mouvements a rendu la politique RH incompréhensible et suscitant parfois la défiance des policiers.

Nous ne le répéterons jamais assez, tant notre discours paraît assourdi par l'inertie des structures : il est urgent de redonner aux chefs de police les moyens de leur action, de leur permettre de gérer les femmes et les hommes sous leur responsabilité.

Il faut les rétablir dans leur honneur en communiquant, comme nous avons été les seuls à le faire, sur le montant réel de leurs primes, à propos desquelles des chiffres astronomiques circulent entre les mains d'agitateurs aveuglés par leur désir d'initier une lutte des classes...

Il faut aussi que nous soyons exemplaires et que le brouillard régnant autour des critères d'attribution de l'IRP part performance se dissipe enfin. Ne pas y remédier fait prêter le flanc à la critique des contempteurs obsessionnels du corps des commissaires et sème une dissension interne, qui pourrait être facilement évitée par la bonne volonté de tous. Nous appelons à de la transparence.

La gestion des corps et carrières par les bureaux centraux doit être revue. Ils doivent être mieux coordonnés, mieux positionnés et laisser toute la place possible aux commissaires de

police, corps de conception et de direction de la police nationale, pour que les orientations de l'administration soient toujours prises en adéquation avec les réalités de terrain.

La situation actuelle du DMGCP symbolise cette lente faillite de notre politique de ressources humaines qui, basée sur des structures défectueuses, n'est malheureusement plus qu'en mesure de gérer les affaires courantes, sans avoir les capacités nécessaires pour concevoir des projets.

Nous appelons de nos souhaits une politique prospective et stratégique, plaçant le parcours de carrière objectif au centre de ses préoccupations.

Car le bien-être au travail ainsi que la fidélisation des cadres comptent parmi les objectifs majeurs que doit se fixer l'administration. La parité avec la gendarmerie en matière de nomination dans les ordres nationaux constitue par exemple un enjeu symbolique réel dont nous avons saisi le ministre il y a plusieurs mois, sans réponse à ce jour alors qu'il s'agit d'un sujet majeur : celui de la reconnaissance de ses personnels, plus que jamais engagés pour affronter les défis et les menaces.

La fuite des cadres doit aussi interpellier les hauts responsables. Les difficultés à pourvoir certains postes en sécurité publique traduisent certainement le malaise actuel de l'acteur généraliste, qui en proie à toutes les critiques, à toutes les expositions, hésite parfois à s'engager.

Il en va de même de la filière judiciaire, exsangue et malmenée, peinant à recruter et se sentant trahie par une réforme pénale dont la petitesse des ambitions est à l'image du cas qui semble être fait en France des investigateurs et des victimes.

Le nombre important de commissaires de police embrassant la carrière de conseiller de tribunal administratif doit aussi interroger l'administration à plus d'un titre.

Nous sommes et devons rester un corps technique de policiers. Mais les conditions de travail et la reconnaissance méritées par nos collègues doivent permettre de les conserver parmi nous.

Laisser aux commissaires de police la possibilité d'occuper des postes de premier niveau pour leur forger une connaissance technique leur permettant de faire face à toutes les attaques et à toutes les difficultés du métier doit aussi être considéré comme prioritaire.

Toujours dans le domaine des ressources humaines, nous pensons que notre formation initiale et continue mérite toute l'attention possible et il incombe au ministère de l'Intérieur de continuer à valoriser ces filières. Une réforme de fond si elle devait exister ne peut se contenter d'apporter une réponse précipitée à une nécessité conjoncturelle non anticipée. Dans le domaine de la formation, soyons ambitieux.

Enfin, nous insistons sur les dernières réformes statutaires et structurelles en cours. La linéarisation de l'HEBbis est un engagement du ministre. Le dossier a attendu longtemps, il ne saurait être retardé plus encore.

Le sujet du temps de travail nous préoccupe également. La complexité des normes de l'APORTT, la subtilité de sa conception, et les blocages subséquents des organisations syndicales doivent amener à la plus grande vigilance de la part d'une administration centrale qui risque d'être dépassée par l'ampleur du dossier.

En tout état de cause, les chefs de service réclament les moyens d'assumer leurs responsabilités dans ce domaine avec les outils et les formations adéquats.

Nous réclamons également la plus grande transparence concernant les négociations issues du programme CAP 2022. Les dossiers majeurs qui semblent s'esquisser, tels que la révision des structures territoriales de la police nationale, ou la création d'une direction du numérique, sont d'une telle importance qu'ils ne sauraient se soustraire à une discussion ouverte avec la parité syndicale, après les audits IGA et IGPN préalables indispensables.

L'abondance des sujets, des projets de réforme, des crispations, des tensions comme des espoirs doit nous faire comprendre collectivement que la police nationale se trouve dans une situation inédite. Jamais elle n'a autant souffert, alors même qu'il n'a jamais été autant question d'en réformer le fonctionnement.

La tâche du politique est ici complexe et doit procéder d'une fine alchimie entre la nécessaire transformation radicale de l'institution et la préservation de l'intégrité de ses acteurs, qui sont usés et traversent sans doute la pire période de l'histoire récente de la police nationale.

Mesdames et messieurs les membres de la CAP, les temps sont difficiles et les enjeux majeurs. Les hauts fonctionnaires que vous êtes ont entre leurs mains une partie du destin de la police nationale. Il s'agit ici d'une période charnière, ne l'oubliez pas.

Je vous remercie de votre attention.