



La Défense, le 9 octobre 2013

MESSAGE 2013-34

Compte-rendu de rendez-vous avec Michel ROUZEAU Directeur des Ressources et des Compétences de la Police Nationale

Le SCPN a rencontré le 5 octobre le nouveau DRCPN, afin de lui faire connaître sa vision et ses attentes, notamment en matière de gestion individuelle et collective des membres du Corps de Conception et de Direction.

Cet entretien a été l'occasion de rappeler les outils très concrets que le SCPN souhaite voir mis en œuvre, notamment pour accompagner les contraintes liées à la mobilité géographique et fonctionnelle des commissaires de police.

Le SCPN attend également que les commissaires de police bénéficient de parcours de carrière construits et cohérents, ainsi que d'un mode d'évaluation modernisé et simplifié.

Cette « rupture » dans la gestion du Corps est désormais une urgence et doit reposer sur un Bureau des Commissaires de Police rénové et renforcé.

Le secrétariat général du SCPN a rencontré le vendredi 4 octobre Monsieur Michel ROUZEAU, nouveau Directeur des Ressources et des Compétences de la Police Nationale, accompagné de Monsieur le contrôleur général Philippe LUTZ, son adjoint, et de Madame le contrôleur général Brigitte LAFOURCADE, chef du Bureau des Commissaires de Police.

Cet entretien, riche et constructif, a été l'occasion d'aborder avec le nouveau Directeur des dossiers de fond que notre organisation syndicale porte depuis de nombreuses années.

Le SCPN a particulièrement insisté sur l'attente des commissaires de police de bénéficier d'une gestion de carrière cohérente, construite dans un dialogue permanent, et dont la mobilité statutaire soit correctement accompagnée.

Dans cet objectif, nous avons rappelé à Monsieur le DRCPN les outils de gestion très concrets que nous souhaitons voir développés le plus vite possible :

- **Une approche prospective de carrière**

Cette "projection" dans le moyen terme devrait être le résultat de l'expression des attentes des commissaires de police auprès du bureau de gestion, et de la formulation de propositions concrètes de l'Administration à leur égard. La démarche d'aide aux managers,

nouvellement mise en œuvre par le BCP, étant l'outil idéal pour aider les commissaires dans leur réflexion, ainsi que le traitement du questionnaire conçu et diffusé par le BCP en septembre 2011.

- **Un parcours de carrière contractualisé**

A partir de cette approche prospective, les commissaires de police devraient élaborer avec l'Administration un parcours de carrière, traçant un chemin vers un objectif de moyen terme (8 à 15 ans), souple et révisable, leur permettant de construire leurs compétences au profit de fonctions-cibles qu'ils souhaitent occuper à terme. Ce processus permettrait à l'Administration de réduire considérablement le nombre de postes vacants et sans candidats, puisque les mutations ne seraient plus (ou beaucoup moins) le seul résultat du hasard et de la nécessité.

- **Un accompagnement complet de la mobilité**

La mobilité des commissaires de police, imposée par leur statut, reste très mal accompagnée et représente toujours un coût important pour leur budget personnel. D'autres administrations ont mis en place des solutions simples, peu coûteuses, et permettant cet accompagnement social et familial. Nous avons donc renouvelé notre proposition de travailler sur l'emploi du conjoint, la scolarisation des enfants, le marché de déménagement, les facilités d'agenda et de transport pour aller repérer l'environnement du nouveau poste.

- **Un management par objectifs professionnels**

Sur un certain nombre de fonctions, chaque prise de poste devrait être accompagnée de la remise d'une lettre de mission, véritable "feuille de route" pour le commissaire. Il ne s'agit bien évidemment pas de restreindre la capacité d'initiative du chef de service, mais bien au contraire de mettre l'Administration en capacité de mieux décliner les objectifs politiques et stratégiques nationaux, par une cohérence formulée à chaque niveau hiérarchique et territorial. L'art du management serait alors de mobiliser les ressources, humaines et matérielles, autour de ces objectifs opérationnels.

- **Une évaluation fondée sur les compétences et les résultats**

Le dispositif actuel d'évaluation des chefs de service apparaît comme très inadapté. Il devrait se concentrer sur les compétences requises pour le poste occupé, sans balayer l'ensemble des compétences du Corps. De même, en application du management par objectif, il serait beaucoup plus simple d'évaluer des résultats quand on connaît l'objectif à l'avance!

- **Une rémunération indemnitaire de la performance objectivée**

Le lien avec l'établissement des bénéficiaires de la part "performance" de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance est évident. Chaque objectif pour le service étant décliné dans les fonctions propres du chef de service (sa "valeur ajoutée personnelle"), sa performance peut être évaluée plus objectivement que par une attribution du type "Ecole des fans" ou la matrice trop complexe du projet de Performance Individuel que les Directions se sont très inégalement approprié et qui a été dévoyé.

▪ **Une consolidation des emplois au service de la mobilité**

Le rendez-vous manqué de 2009 sur la transformation des emplois en grades, qui impose aujourd'hui de passer par le dispositif du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) laisse aux commissaires un goût amer. Nous avons rappelé que le Conseil d'Etat avait rejeté, le 19 janvier 2010, le projet issu du protocole signé en 2009, dans lequel l'Administration avait voulu éviter le passage en Commission Administrative Paritaire pour nommer sur un grade nouveau les titulaires des emplois, au motif de la rupture de l'égalité devant l'avancement. Les commissaires de police ont toujours besoin de consolider la situation des titulaires d'emplois, qui en perdent le bénéfice en cas de détachement. Le Corps de Conception et de Direction ne peut donc pas "s'exporter" suffisamment dans les périmètres extérieurs à la Police Nationale, nous privant d'une influence que d'autres Corps exercent à notre place et parfois à notre préjudice.

Monsieur Michel ROUZEAU a été très attentif à notre projet et notre conception du Corps, considérant que la réforme du Bureau des Commissaires, telle qu'issue de la note du Directeur Général de la Police Nationale (en pièce jointe) du 20 septembre 2013, répond parfaitement à ces objectifs.

Le SCPN sera pour sa part très attentif à la déclinaison concrète du renforcement de l'action du Bureau des Commissaires de Police au bénéfice des membres du Corps de Conception et de Direction, dans le souci notamment d'une meilleure anticipation et d'une plus grande transparence.

Emmanuel ROUX



Secrétaire Général

Céline BERTHON



Secrétaire Général adjoint