

ÉLECTIONS DU 1^{ER} AU 4 DÉCEMBRE 2014

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION

CANDIDATS POUR LE COLLÈGE DES COMMISSAIRES DIVISIONNAIRES



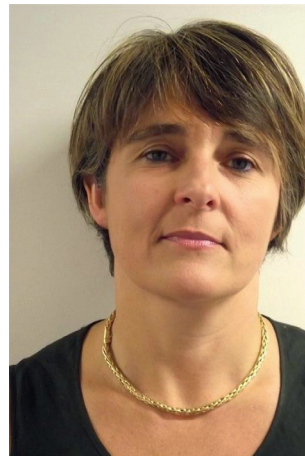
Céline BERTHON
39 ans
Sécurité publique
Renseignement
Secrétaire général
du SCPN



Jean-Luc TALTAVULL
42 ans
Investigation
Coopération
internationale
Sécurité publique
Secrétaire général
adjoint du SCPN



David PICOT
42 ans
Sécurité publique
Investigation
Ordre public

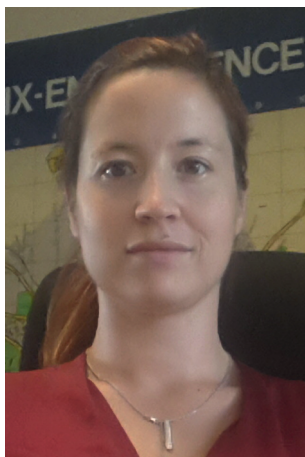


Corinne BERTOUX
48 ans
Investigation

CANDIDATS POUR LE COLLÈGE DES COMMISSAIRES DE POLICE



Richard THERY
42 ans
Sécurité publique
Renseignement
Secrétaire général
adjoint du SCPN



Alexia BURGEVIN
33 ans
Ordre public
Sécurité publique



Hanane BAKIOUI
36 ans
Sécurité publique



Georges SALINAS
54 ans
Sécurité publique
Investigation

Marqué par un attachement fort au métier de commissaire de police, le SCPN porte et défend un syndicalisme :

- de progrès et de proposition, combatif mais constructif
- unitaire, fédérateur et solidaire, opposé à tout clivage
- d'une indépendance et d'une neutralité absolues

Au-delà de la seule incantation, des avancées nombreuses grâce à l'action résolue et constante du SCPN

La reconnaissance de l'identité propre du métier de commissaire de police

Le maintien d'une articulation hiérarchique cohérente, par la réaffirmation et la défense de l'identité du métier dans le cadre d'une structure à trois Corps actifs. L'engagement ferme et argumenté du seul SCPN a abouti au rejet de ce qui s'apparentait à une tentative de passage en force corporatiste, dénuée de valeur ajoutée d'un point de vue du service public.

La préservation de l'équilibre de toutes les voies de recrutement, garante de la diversité et de la richesse du Corps de Conception et de Direction (CCD), au bénéfice de la défense de la Police Nationale dans un concert d'acteurs décidés à la museler.

Le maintien d'une véritable scolarité initiale pour tous, pour tous, seule garante d'un creuset commun et d'un déroulement de carrière équitable, aux contenus adaptés aux parcours et profils, avec le versement d'une indemnité compensatoire aux élèves issus des voies de recrutement interne, mesure de justice financière revendiquée depuis plusieurs années par le SCPN pour mettre fin à la «promotion - paupérisation».

La défense du sens du métier et des moyens de l'exercer

La réaffirmation et la préservation du principe hiérarchique, indispensable à l'exercice des responsabilités comme au fonctionnement harmonieux de l'institution.

L'exigence d'une définition précise des missions confiées à la Police Nationale, en cohérence avec les priorités arrêtées et dans la recherche constante d'une efficacité démultipliée par les partenariats de sécurité (sphères publiques et privées).

La préservation des capacités techniques et juridiques des enquêteurs par une mobilisation construite et résolue sur des projets de réforme de la procédure pénale aussi nombreux que mal anticipés (avocat en GAV, géolocalisation, directives européennes, réforme pénale...).

La défense de la place et des moyens de la Police Nationale dans les réformes liées à la modernisation de l'action publique (SAELSI, SGAMI...) et dans les lois de finances.

Une relation pragmatique, apaisée et déterminée avec la Gendarmerie Nationale, par la reconnaissance des spécificités de chacun, la défense des pôles d'excellence de la Police et le refus d'un partage paritaire des responsabilités qui ne reposerait sur aucune réalité.

Une grande attention portée aux conséquences de la réforme territoriale.

L'accompagnement et la défense de chaque commissaire de police à toutes les étapes de sa vie professionnelle

L'aide et le soutien de chaque commissaire de police lors des différentes étapes individuelles de sa carrière (mutation, avancement, évaluation, discipline...).

La promotion d'une approche globale, responsable et juste de la rémunération indemnitaire : IRP, NBI, postes D et TD.

L'exigence constante d'un meilleur accompagnement de la mobilité fonctionnelle (Mutéa, concessions de logement, aide au conjoint, à la scolarisation des enfants...).

Une meilleure représentation des commissaires de police au sein des ordres nationaux.

Être une force de proposition pour la défense individuelle et collective des commissaires de police, sans démagogie ou simplifications mortifères

(Re)penser les missions et l'organisation de la Police Nationale

Réaffirmer et continuer, sans concession, à défendre **une Police Nationale à trois Corps actifs**, s'appuyant sur **un principe hiérarchique** fort et respecté.

Engager un **large débat sociétal pour préciser le mandat social confié à la Police Nationale** et obtenir une **redéfinition de ses priorités et missions**, gage de légitimité et de sens retrouvés pour l'institution comme pour les policiers de tous Corps qui la composent.

Devra en découler un **arrêt des transferts de charges** de toutes natures, la Police Nationale ne pouvant être inlassablement la variable d'ajustement d'autres administrations.

Encourager une évaluation de la qualité du service public de sécurité basée sur une **approche raisonnée et apaisée des indicateurs statistiques**. La Police Nationale ne peut être tenue pour responsable de l'ensemble des maux et soubresauts de la société.

Obtenir d'urgence une réflexion d'ampleur sur la mission « investigation », afin de préserver les moyens juridiques et techniques d'enquête tout en simplifiant la procédure pénale. Ce n'est qu'à ce prix qu'on pourra espérer enrayer la **désaffectation sans précédent que connaissent les métiers de Police Judiciaire**.

Pour des commissaires de police reconnus et respectés

■ Par un management modernisé :

Une gestion renouvelée des parcours professionnels par un dialogue resserré entre les commissaires de police et leur bureau de gestion (BCP de la DRCPN).

- Une approche globale et objectivée des mouvements pour construire des parcours de carrière non dictés par la seule nécessité de pourvoir des postes.
- Des modalités nouvelles d'accompagnement sur les postes.
- La valorisation des mobilités extérieures (hors périmètre du MI) et des départs à l'étranger afin de les inscrire pleinement dans les parcours de carrière.

La mise en œuvre d'un management moderne et individualisé des chefs de service par la création de nouveaux outils (identification, gestion et bilan de compétences, « coaching » individualisé, entretiens conseil, mise en réseau des cadres,...).

Une refondation de la mobilité statutaire à partir d'un constat précis établi par le BCP sur la base de questionnaires adressés à chaque commissaire de police. On s'attachera notamment à préciser les attentes en termes de durée d'affectation, d'application de critères fonctionnels et de modalités d'accompagnement de la mobilité (logement, déménagement, emploi du conjoint, scolarisation des enfants...). Concernant les postes isolés ou confrontés à des difficultés récurrentes de recrutement, le recours à l'Indemnité Temporaire de Mobilité doit être envisagé.

Une revalorisation de la grille indiciaire d'entrée du CCD pour remédier au tassement de la rémunération des plus jeunes commissaires de police par rapport aux autres catégories de Corps.

Une revalorisation de la grille indiciaire des commissaires de police ayant atteint l'échelon sommital de leur grade pour les cas où les perspectives d'accès au grade supérieur sont très éloignées.

La mise en place rapide du grade à accès fonctionnel (GRAF) pour permettre notamment :

- **Une revalorisation indiciaire** bénéficiant à terme à 365 commissaires divisionnaires, grade «plafonnant» actuellement - pour un nombre d'ailleurs contingenté - à l'échelle lettre B Bis. Les «commissaires généraux», nommés en CAP, pourront ainsi accéder aux niveaux indiciaires hors échelle lettre C et D actuellement réservés aux contrôleurs et inspecteurs généraux.
- **Une gestion plus orthodoxe et cohérente des emplois** (CG et IG), attendue par tous comme un élément de justice.
- **Favoriser le rayonnement - notamment à l'international - de la Police Nationale**, le bénéfice du GRAF pouvant être conservé en cas de détachement, contrairement aux emplois.

La prise en compte de l'allongement des temps de carrière pour éviter l'effet «génération sacrifiée» :

- Insuffler un nouveau rythme aux carrières en définissant de **véritables parcours progressifs de responsabilité** sur la base d'une nomenclature rénovée.
- Modifier la loi sur les retraites qui plafonne le cumul pension civile / rémunération d'une activité privée, source de graves inégalités avec les militaires (notamment de la Gendarmerie Nationale) et encouragement indirect au maintien en activité.
- Réflexion sur l'articulation de la bonification quinquennale avec les dispositifs de prolongation d'activité.

■ Et par une juste reconnaissance :

L'intégration de l'ensemble de la rémunération indemnitaire dans le calcul de la pension de retraite pour limiter la paupérisation post-carrière.

Le remplacement du PPI actuel par un **nouveau dispositif indemnitaire d'évaluation de la performance**, permettant d'objectiver et donc pérenniser les sommes allouées tout en assurant une transparence quant aux attributaires.

La déclinaison de mesures pour permettre la conciliation de la vie professionnelle avec les rythmes personnels, source d'une efficacité renforcée au travail.

Une réflexion prospective sur le temps de travail en lien avec une redéfinition des responsabilités de chacun dans la chaîne hiérarchique.

Une prise en compte spécifique des commissaires de police dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), à la fois comme responsables hiérarchiques et comme «sujets» de RPS.

Une augmentation du nombre de décorations octroyées aux commissaires de police, à parité avec la Gendarmerie Nationale.

Nos (vos) candidats à la CAP défendront cette vision du commissaire de police, dans le respect des valeurs du syndicalisme porté par le SCPN.

En vous proposant d'être unis, forts et mobilisés.

En portant la parole des commissaires de police, en tous lieux et en tous temps.

En vous rendant compte de notre action, dense et régulière, menée de manière transparente.

En refusant de se laisser enfermer dans une vision à court terme.

En cherchant toujours à influencer et à contribuer aux choix qui façonnent notre métier et l'avenir de notre profession.

VOTEZ SCPN !