



La Défense, le 10 février 2015

## **DECLARATION PREALABLE DU SCPN CAP du 10 février 2015**

Monsieur le Directeur Général,  
Mesdames et Messieurs les membres de la Commission administrative paritaire,  
Cher(e)s collègues,

A l'occasion de l'installation de cette commission administrative paritaire dans sa nouvelle configuration, le 12 janvier dernier, la semaine suivant les terribles événements de ce début d'année, nous avons souligné l'abnégation, le professionnalisme, le courage et la détermination avec lesquels les policiers de tous grades ont servi leur pays et assuré leurs missions.

Nous avons également relevé que c'est au sein de cette même instance que devrait être désormais traduite en actes la volonté plusieurs fois affirmée par l'administration de mettre en œuvre au bénéfice des commissaires de police, une gestion des ressources humaines à la hauteur de leur engagement.

Nous y voilà donc. Nous allons être conduits à nous prononcer au cours des prochaines heures sur les mutations et promotions des commissaires de police, étapes administratives chargées de sens et de conséquences pour tous les collègues concernés, du plus jeune au plus ancien.

Vous ne pouvez ignorer l'ampleur des attentes, à hauteur du don d'eux-mêmes des commissaires de police pour leurs fonctions. Vous ne pouvez ignorer non plus leur quête de sens et de lisibilité, au travers de parcours de carrière construits et cohérents, qui doivent permettre de séquencer des carrières de plus en plus longues, d'acquérir des compétences, d'être reconnus dans leurs acquis et de progresser en termes de responsabilités.

Le cycle de concertation ouvert début 2014 par votre prédécesseur, et qui est appelé à se poursuivre maintenant que la période de réserve électorale est derrière nous, doit être l'occasion de prendre en compte ces attentes légitimes. Des évolutions sont nécessaires en effet pour permettre à chacune et chacun de retrouver un sens à leur engagement, et disposer des outils fiables et pérennes pour pouvoir en pleine connaissance et transparence effectuer leurs choix de vie et de carrière.

Les commissaires de police veulent aujourd'hui, en corollaire du niveau d'exigence qui leur est appliqué dans la direction des services - dans des conditions toujours plus dégradées - bénéficier d'une démarche de gestion qualitative, moderne et individualisée. Cette exigence de progrès constitue un enjeu collectif pour l'institution, qui doit regagner la confiance de ses cadres. Mais c'est aussi un enjeu individuel pour chaque commissaire, qui doit pouvoir retrouver de la visibilité sur son cycle de carrière, succession de temps qui doivent être conciliables avec chaque étape de la vie, notamment familiale.

L'enjeu sera de n'oublier personne, des jeunes commissaires de police abordant leurs premières fonctions aux commissaires divisionnaires les plus anciens, en passant par tous ceux de nos collègues qui, ayant connu un aléa de carrière, se retrouvent bien souvent délaissés et dénués de perspectives.

Cette commission sera appelée à se prononcer sur le sujet de l'avancement, au grade de commissaire divisionnaire notamment, avec en toile de fond un ratio d'avancement historiquement bas.

Aboutissant à provoquer une injustice forte en ces temps où les commissaires de Police se donnent sans compter, cette réalité s'est imposée tardivement dans les travaux préparatoires. Elle a aussi conduit, de manière assez brutale parce que non attendue ni annoncée, à l'édiction d'une règle nouvelle et assez stricte sur les conditions d'ancienneté, qui est venue de fait perturber des parcours de carrière déjà engagés ou nier le degré d'exposition aux risques comme aux responsabilités de certains de nos collègues.

Si nous pouvons entendre des motivations dictées par ce contexte drastique, il nous semble important que les commissaires de police en soient précisément informés et que nous n'aboutissions pas à nier toute possibilité de prise en compte du mérite et de l'engagement.

Il y a donc urgence, aujourd'hui, à tirer les enseignements de cette situation en définissant une réelle politique de gestion des ressources humaines autour de quelques idées force:

- Définir de véritables parcours de carrière en veillant à ne pas surexposer les plus jeunes de nos collègues dans la mesure où notre institution n'est plus en mesure - dans un contexte contraint - d'assurer par l'avancement une juste reconnaissance des efforts consentis et des risques pris ;

- Tout engager pour redonner au corps de conception et de direction une dynamique et des perspectives, par la mise en place rapide du GRAF d'une part, et par la construction de

véritables dispositifs incitatifs de départ à la retraite, notamment par la possibilité de promouvoir les plus anciens sous réserve d'engagement au départ.

Madame la Directrice des ressources et des compétences de la Police Nationale,

Alors que vous venez de prendre vos fonctions, vous pourrez mesurer, au cours des travaux de cette commission, l'ampleur des chantiers qui vous attendent.

Vous avez souligné, dans une autre instance, votre passion pour les ressources humaines. Sans doute avez vous déjà pu réaliser que les hommes et les femmes de tous corps et grades qui la composent sont la première richesse de la Police Nationale. Cette ressource importante mais fragile mérite que tous les efforts soient déployés, et des voies nouvelles explorées, pour sortir des blocages qui provoquent aujourd'hui sclérose et absence de perspectives.

Je vous remercie de votre attention.

Céline BERTHON



Secrétaire Général du SCPN