

Soisy-sous-Montmorency, le 4 septembre 2013

Réf: Sec 201309-02

Monsieur le Directeur Général,

A la fin de l'année 2012, le Ministre de l'Intérieur a décidé la mise en place d'un grade supplémentaire dit « à accès fonctionnel » (GRAF) au sein du Corps de Conception et de Direction. Son arbitrage visait à permettre une mise en œuvre de cette nouvelle disposition statutaire dès 2013, selon un calendrier extrêmement serré qui ne pourra vraisemblablement pas être tenu.

Notre organisation a très tôt manifesté son intérêt pour un dispositif qui vient concrétiser, sous une forme un peu différente, les engagements du protocole additionnel au protocole « corps et carrières » signé le 8 avril 2009 relatifs à la transformation des emplois en grades. Cependant, près d'un an après les prémices de ce dispositif, nous tenons à vous faire part d'un certain nombre de questionnements techniques sur ce projet qu'il nous paraît indispensable de voir aborder dans les meilleurs délais afin de garantir la mise en place d'une réforme claire, efficace et profitable à l'ensemble de notre corps.

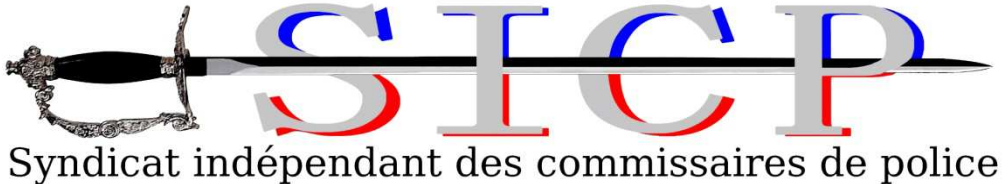
En effet, si le projet proposé reprend sensiblement le contenu de la réforme développée au bénéfice du corps des administrateurs civils dans le cadre du décret n° 2012-205 du 10 février 2012, sa mise en œuvre au bénéfice du corps des commissaires de police nécessite, selon nous, une approche adaptée à une gestion des ressources humaines, des spécificités missionnelles et un statut bien différents.

Le SICP tient ainsi à vous exposer, de façon détaillée, la somme de nos réflexions ; lesquelles alimenteront le débat sur cette question et conduiront, nous l'espérons vivement, à certaines inflexions du projet, lors des nombreuses étapes du travail préparatoire qui ne manqueront pas de jalonner la fin de cette année 2013.

1. Le mécanisme d'avancement à ce nouveau GRAF :

A l'instar du fonctionnement administratif actuel au sein de notre corps, la libération d'un poste budgétaire de commissaire général, puisque c'est le nom que devrait prendre ce nouveau grade, ne se ferait principalement que par un départ à la retraite, une sortie du périmètre DGPN ou un détachement sur un emploi.

Aujourd'hui, notre corps dispose de 710 postes budgétaires de commissaires divisionnaires et 131 postes budgétaires pour des emplois de contrôleurs et inspecteurs généraux. Chaque nomination d'un commissaire divisionnaire sur un emploi rend ainsi « disponible » un « galon » de commissaire divisionnaire. La gestion pratique de notre corps tend d'ailleurs à voir le titulaire de l'emploi le conserver après cessation des fonctions qui lui ont valu d'y accéder, comme en atteste le grand nombre de nos collègues affectés à l'IGPN, sans affectation nomenclaturée.



Avec la création du grade de commissaire général, le même processus devrait, à notre sens, produire les mêmes effets. Lorsqu'un commissaire divisionnaire ou un commissaire général sera détaché sur un emploi, il libérera un poste budgétaire correspondant au grade occupé qui pourra permettre alors un avancement. A l'inverse, lorsque ce même collègue quittera son emploi, il retrouvera son poste budgétaire précédemment occupé, sauf si, entre temps, il a bénéficié d'un avancement (ce sera le cas de l'accès au grade de commissaire général en étant sur un emploi depuis 8 années au moins).

Ce parallélisme du procédé nous paraît couler de source, mais certains hauts responsables de notre administration semblent croire que les 365 postes de commissaires généraux (20 % du corps) incluraient les 131 emplois : la présence sur un emploi ne serait plus, selon eux, le fruit d'un détachement. Ceci ne nous paraît donc pas du tout cohérent car il s'agit là de deux gestions différentes censées dorénavant cohabiter.

➤ *Sur ce premier point, le SICP demande à notre administration une clarification rapide, car si ce dernier raisonnement prévalait finalement, il impliquerait que les commissaires généraux ne seraient plus **365 mais 234** (365 – 131). La donne en serait sensiblement modifiée par rapport aux engagements pris par notre Ministre.*

➤ *Dans le même esprit, le SICP souhaite également que le nombre précis de postes de commissaires généraux soit officiellement annoncé. En effet, les 365 postes sur lesquels nous nous basons reposent sur une première approche de la DRCPN. Cette dernière prend comme base de calcul, pour les 20 % du corps, tous les membres du CCD, et notamment ceux hors périmètre DGPN. Nous pensons que le nombre retenu par la DGAFP risque fort d'être réduit d'une bonne vingtaine car ne prenant en compte que les CP affectés au sein du programme police de la DGPN.*

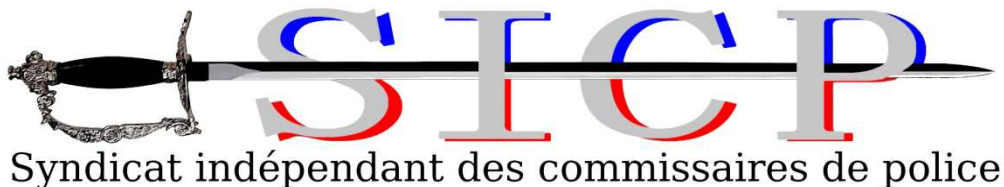
➤ *Le SICP tient ainsi à une clarification rapide en ce domaine afin de connaître le calendrier de mise en œuvre pluriannuelle qui en découlera.*

Enfin, concernant l'éligibilité au tableau d'avancement de commissaire général, il semblerait que les intéressés devront répondre à l'une des deux conditions fonctionnelles suivantes : 8 ans dans un emploi ou 10 années sur des fonctions de haut niveau figurant sur une liste dédiée.

A ce jour, la liste des postes supérieurs susceptibles de permettre à nos collègues d'accumuler les 10 ans et d'être promouvables ne nous a pas été présentée et, surtout, n'a pas été discutée avec la parité syndicale ; ce qui ne peut que susciter un certain étonnement, voire une forme de suspicion de notre part.

➤ *En conséquence, notre organisation demande rapidement une consultation de la parité syndicale sur ce sujet crucial. En effet, le SICP souhaite que la liste soit la plus large possible afin de permettre au plus grand nombre de faire partie du vivier susceptible d'accéder à ce futur grade.*

A l'inverse, si la liste devenait trop restrictive, elle risquerait de créer une disparité de perspectives en fonction du mode de recrutement et des profils de carrière. Il ne faudrait pas, après avoir accédé au grade de commissaire divisionnaire, que la période, avant d'occuper un poste permettant d'accumuler les dix années, soit trop longue. Elle risquerait alors d'exclure, de fait, pêle-mêle nombre de nos collègues de province qui, tendanciellement, semblent accéder au grade de commissaire divisionnaire plus tardivement, ou la grande masse du recrutement interne de la possibilité d'accéder au GRAF.



Cette réforme ne pourra être acceptée par notre organisation que si elle s'avère équitable pour tous les commissaires, quels que soient leur profil de recrutement ou leur parcours géographique de carrière. Nous ne pourrions accepter que ses bénéficiaires en soient, dans les faits, limités à une poignée de nos collègues qui, nantis et choyés de l'administration, ont eu la chance d'accéder très tôt dans la carrière au grade de commissaire divisionnaire et/ou à des postes hautement nomenclaturés.

2. Les conséquences sur l'avancement au grade de commissaire divisionnaire :

Depuis de nombreux mois, certains de nos interlocuteurs de l'administration nous avaient, soit par manque de maîtrise du dossier, soit par maladresse, laissé croire que la création de ce grade supplémentaire s'opérerait par un repyramidage ne diminuant en rien le nombre de commissaires divisionnaires mais contribuant, au contraire, à une diminution du nombre de commissaires du premier grade (tout ceci afin de maintenir constant le volume de membres du Corps de Conception et de Direction) : nous ne pouvions qu'y être favorables car un tel mécanisme garantissait un appel d'air majeur vers le grade de commissaire divisionnaire.

Les choses sont aujourd'hui malheureusement claires : la création des postes de « commissaires généraux » devrait s'opérer uniquement parmi les 710 commissaires divisionnaires. Il s'agirait alors d'une transformation de postes de commissaires divisionnaires en postes de commissaires généraux.

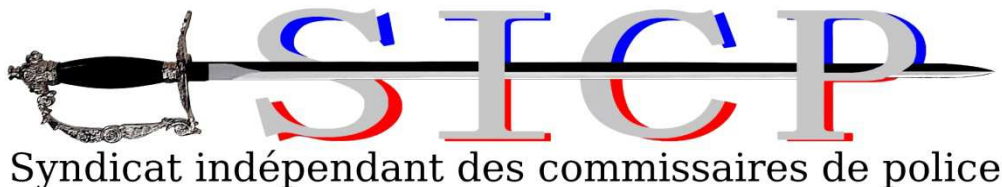
Cette nouvelle approche rend totalement inopérante l'aspiration vers le haut que nous appelions de nos vœux. En effet, chaque GRAF créé verra disparaître en contrepartie un grade de CD.

Si la création de ce nouveau grade ouvre pourtant des perspectives en fin de carrière, le SICP a voulu envisager l'impact de ce dispositif sur les autres membres du corps.

Certes, il nous a été exprimé que cela ne modifierait en rien le niveau d'avancement au grade de commissaire divisionnaire puisque les règles de libération des « galons » seraient identiques.

Pour autant, l'analyse ne doit pas, en ce domaine, selon nous, se fonder uniquement sur des techniques de gestion RH mais prendre également en compte l'autre critère, plus subjectif, lié à la tentation de certains de nos collègues de prolonger leur activité pour pouvoir bénéficier à terme de cette avancée statutaire.

En effet, l'allongement de la durée d'activité autorisé par la loi de 2009 sur le financement de la sécurité sociale permet à tout un chacun de prolonger, s'il le souhaite, jusqu'à 67 ans. Cette possibilité utilisée aujourd'hui par plus de 80 % des commissaires de police, est la conséquence d'un choix opéré par beaucoup de nos collègues vers l'âge de 60 ans, sans que ces derniers ne disposent pour autant de perspectives d'évolution de carrière réelles lors de leur prolongation. La création de ce grade va, au contraire, offrir ces perspectives qui étaient jusque-là absentes et inciteront donc nos collègues à prolonger plus longtemps ou plus systématiquement leur activité dans l'espoir d'accéder à ce nouveau grade.



Ce constat, qui n'implique aucun jugement de valeur de notre part, va, sans aucun doute, générer une accentuation des prolongations d'activité et donc, mécaniquement, une diminution des postes de commissaires divisionnaires offerts à l'avancement.

➤ *Dans le souci d'éviter un effet pervers engendré par ce dispositif, le SICP souhaite renégocier le pyramidage du corps prévu par la mise en place du GRAF (les prévisions liées à cette évolution nous amèneraient à 890 CP, environ 345 CD et 365 GRAF et 131 emplois). Nous préconisons une diminution du nombre de commissaires du premier grade et l'augmentation du nombre de commissaires divisionnaires ; cette augmentation serait financée par une réduction équivalente du nombre de postes de commissaires généraux. Cette évolution contribuerait à la mise en place d'un sommet pyramidal cohérent, et non excessivement large comme dans le projet initial.*

3. Le séquençage des avancements au GRAF : selon quel rythme ?

Quel que soit le nombre de postes de commissaires généraux finalement ciblé, l'administration devra programmer un « séquençage », probablement jusqu'en 2019, pour atteindre l'objectif cible.

Des chiffres non consolidés et ne prenant pas en compte nos revendications (repyramidage du corps notamment) ont déjà été évoqués laissant apparaître des années fastes et des années creuses, voire blanches.

➤ *Le SICP réclame à cet égard un dialogue social devant aboutir à un projet transparent permettant une **mise en œuvre progressive** et équilibrée sur chaque année.*

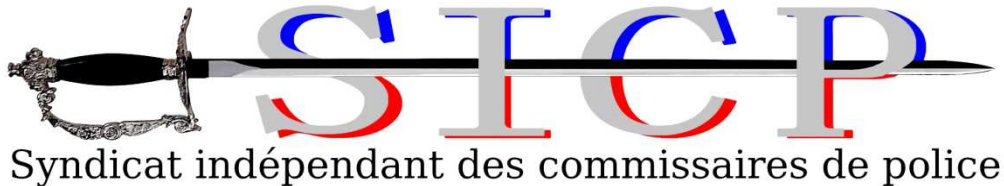
4. La stratégie d'avancement au GRAF compte tenu des différents profils potentiels et du nouveau mode de gestion des emplois :

A l'occasion des avancements séquencés qui s'opéreront et notamment à l'occasion des premières promotions, notre organisation tient à pointer un risque majeur qu'il convient d'aborder sereinement mais sans complaisance.

En effet, compte tenu des profils susceptibles d'accéder au GRAF (CD sur un poste de CG ou IG mais non détenteur d'un emploi, détenteur d'un emploi exerçant sur un emploi ou détenteur d'un emploi n'exerçant pas ou plus sur un emploi, enfin CD remplissant les conditions statutaires d'exercice de 10 ans sur un poste supérieur), la force symbolique des premières promotions sera déterminante pour s'assurer de l'adhésion de l'ensemble du corps à ce nouveau dispositif.

Ainsi, afin de rendre équitable les nominations, il faudra, sans aucun doute, permettre à chaque catégorie de bénéficier d'une partie des désignations. Le risque majeur sera, sinon, de voir, dans un premier temps, une grosse masse de titulaires d'emploi, affectés ou non sur un poste nomenclaturé, être les seuls à bénéficier des nominations afin de leur octroyer une position administrativement plus stable.

En effet, le corollaire de la création du GRAF a toujours été la gestion des emplois comme de véritables emplois fonctionnels. Il s'agit d'octroyer le bénéfice des attributs des emplois dès la prise de poste mais également d'acter la perte des avantages afférents dès le départ de l'emploi.



➤ *Le SICP réclame une concertation permettant de garantir, au moins au titre des premières années de mise en œuvre du nouveau dispositif, un avancement respectant les différentes « voies d'accès » à ce nouveau grade.*

5. La création du GRAF et ses conséquences sur le niveau de base de l'IRP :

A ce jour, l'IRP de base du CCD (hors élèves, stagiaires et DISA soumis au régime de la prime de performance des DAC) est divisé en **6 niveaux** (2 niveaux pour le premier grade et le grade de CD, 1 niveau pour les CG et pour les IG). Bien qu'une correspondance naturelle émane du niveau indiciaire contenu dans la grille du GRAF, les plus grandes évidences se doivent d'être énoncées.

➤ *C'est pourquoi le SICP souhaite que le niveau d'IRP afférent à la nomination sur un GRAF corresponde au niveau de CG. Le niveau d'IRP d'IG serait, en toute logique, alloué aux bénéficiaires de l'échelon spécial.*

Ainsi, afin de mettre en œuvre un projet équilibré et acceptable par tous, le SICP vous demande la mise en place, **dans les meilleurs délais**, d'une large concertation avec la parité syndicale sur un projet qui, à ce jour, semble se développer en catimini et sans grande transparence.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie, Monsieur le Directeur Général, d'agréer l'expression de ma sincère considération.

Olivier BOISTEAUX
Président du SICP

Monsieur Claude BALAND
Directeur Général de la Police Nationale
Place Beauvau
75008 PARIS