



**La prise en compte du logement pour tous les commissaires de police :
LA MESURE INDISPENSABLE À LA SURVIE DE NOTRE CORPS !**

Le 16 mars 2018 est paru le télégramme de mutation tant attendu qui constitue le premier volet d'un diptyque permettant de recueillir les candidatures qui seront examinées avant l'été prochain lors de la dernière CAP de l'année (la date prévisionnelle à ce jour est fixée au 25 juin).

Comme vous le savez tous, la gestion des mutations des membres du CCD constitue l'une des missions cruciales de l'action syndicale en ce qu'elle oriente bien sûr fondamentalement la vie personnelle et professionnelle des commissaires de police, mais également en ce qu'elle aboutit à mettre en exergue les problématiques et les attentes précises de nos collègues .

En effet, les règles de mobilité constituent à elles seules le facteur de contrainte le plus « marquant » pour nos collègues qui ne cessent de nous avertir des **difficultés qu'ils rencontrent pour respecter cette obligation de mobilité fonctionnelle quand elle doit se traduire par un déménagement effectif de la cellule familiale.**

Les CAP de mutations illustrent également la difficulté récurrente à pourvoir nombre de postes en fonction de leur niveau de responsabilité mais également de leur positionnement géographique ainsi que des avantages spécifiques qui leur sont attachés.

Notre participation depuis plus de douze années à ces CAP nous a permis de dégager progressivement mais clairement les paramètres qui impactent le plus durement nos « collègues mobiles ».

Cette lecture nous amène aujourd'hui à en tirer les enseignements en termes de revendications auprès de notre administration de tutelle.

Ainsi, très distinctement, les commissaires de police aspirent, à l'instar de bien d'autres corps A+ aux contraintes professionnelles parfois moindres, à être indemnisés pour leur disponibilité en matière de logement.

C'est pourquoi, le SICP n'a pas de scrupule, et pourquoi d'ailleurs en aurait-il, à demander à notre administration l'octroi d'une compensation de la mobilité statutaire imposée, par le biais **d'une concession de logement pour nécessité absolue de service (NAS) ou, au choix, d'une indemnité de logement pour tous les commissaires de police.**

Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité des autres corps de catégorie A+

Le corps préfectoral (Préfets et sous-préfets), les directeurs d'hôpitaux, les directeurs d'administration pénitentiaire, sans parler de l'ensemble des militaires de la gendarmerie affectés ou non en service territorial, sont tous bénéficiaires de concession de logement ou de dispositifs équivalents.

Pourquoi les commissaires de police assujettis à une mobilité fonctionnelle statutaire, exerçant par définition dans les zones urbaines où le coût de l'immobilier est le plus élevé et subissant des contraintes et des permanences particulièrement contraignantes, en seraient-ils exclus ?

La situation pour les membres du CCD

Même s'il existe aujourd'hui environ 500 concessions de logements au bénéfice du périmètre DGPN (non exclusivement dédiées aux membres du CCD), moins de 300 sont utilisées aujourd'hui. Il est en effet illusoire de croire que ce dispositif puisse réellement avoir du sens pour la gestion RH de notre corps si chacun d'entre nous ne peut en bénéficier tout au long de sa carrière et ne peut donc intégrer cette donnée non négligeable comme une constante déterminant les modalités de changements de poste et de projet de vie familiale.

En effet, un système valable de concession ne pourrait se concevoir qu'à la condition que chaque commissaire de police puisse se projeter tout au long de sa carrière sur un tel dispositif d'accompagnement dont il bénéficierait sur chaque poste et qui lui conférerait une stabilité du budget familial quelles que soient les fonctions occupées. Aujourd'hui, l'octroi d'une concession ne peut être que ponctuel au cours d'un long parcours professionnel et engendre de nombreuses situations où nos collègues ont opté, par obligation ou par défaut, pour la propriété et n'ont donc plus ni la possibilité ni l'intérêt à utiliser le système actuel de la concession.

C'est ainsi que ce choix non consenti obère ensuite la possibilité d'une mobilité géographique plus fluide qui n'est nullement le fait d'une volonté des membres du CCD mais bien d'un « **dispositif d'indemnisation** » du logement à la fois **totale**ment insuffisant et parfaitement inadapté.

L'attractivité d'un poste avec concession

Tout inadapté que soit le dispositif actuel, de nombreux exemples symboliques démontrent non seulement l'importance des concessions de logement dans l'attractivité des postes qui en bénéficient mais surtout le besoin réel de **généraliser un dispositif plus cohérent d'indemnisation du coût du logement** (par **une concession ou une indemnité logement** selon la situation familiale et géographique de chacun).

Si, aujourd'hui, il est encore possible de trouver des candidats sur des postes isolés de DDSP de petite strate, de Directeur Territorial de la PAF, de chef SRPJ, de chef d'antenne PJ etc..., et sur tout autre poste territorial potentiellement difficile à pourvoir, c'est bien notamment parce que ces postes de chef de service sont dotés d'une concession de logement en vertu de leur assise territoriale, critère fondamental retenu par « France Domaine » pour en autoriser l'attribution.

Sans cet attribut spécifique, il y a fort à parier que le coût familial et financier engendré par l'occupation desdits postes réduirait quasiment à néant un volontariat déjà rendu suffisamment compliqué par une évolution sociétale qui met la famille au cœur de nos préoccupations.

En effet, comme nous l'avons évoqué à de nombreuses reprises, la mutation d'un commissaire de police doit dorénavant s'appréhender de manière beaucoup plus large que la simple prise en compte d'une situation administrative individuelle. Il s'agit bien de prévoir les conséquences et l'encadrement du mouvement de la cellule familiale.

Un dispositif sur le logement à concevoir dans le cadre d'un meilleur accompagnement global

Obtenir une compensation du changement de résidence n'est pas la seule condition suffisante pour une réussite de la mobilité. Ce dispositif doit être associé au désintéressement total du coût, du temps nécessaire et des contraintes du déménagement. Cela doit constituer une réflexion fondamentale et ne peut plus être abordé par nos structures de gestion comme une contrainte naturelle inhérente à notre statut qui ne serait pas ou peu du ressort de l'administration. Ainsi, la mutation systématique du conjoint du commissaire de police à proximité de son affectation, lorsqu'ils sont fonctionnaires, devrait constituer une parfaite évidence.

De même, l'obligation d'offrir des moyens modernes de recherche d'un emploi pour ceux qui exercent dans le privé doit être développée urgemment car l'aspect financier est important tout comme la source d'épanouissement que constitue un emploi pour ceux qui le souhaitent.

Les enjeux d'un dispositif spécifique dédié au logement du CCD

L'attachement à l'amélioration de la résolution de l'ensemble des paramètres évoqués (auxquels peuvent s'ajouter bien d'autres volets comme des congés spécifiques d'installation dans son nouveau poste etc.) nécessite une prise de conscience définitive du plus haut niveau de responsabilité de notre institution, sans quoi notre corps risque non seulement **d'en pâtir mais d'en mourir**.

Cette affirmation ne constitue en rien un effet de manche ou une formule syndicale véhémente mais bien le constat d'une **cruelle réalité de vacances de postes itératives que l'on n'observe plus seulement sur des postes de niveau intermédiaire et dans des secteurs plus ou moins isolés**.

En effet, depuis déjà plusieurs années, les directions d'emploi peinent, pour le moins, à trouver des candidats sur les postes sommitaux en direction centrale à Paris et le phénomène ne cesse de s'amplifier de manière inquiétante. Alors que les postes de sous-directeurs voire de directeurs centraux adjoints et autres chefs de division en administration centrale, devraient recueillir la quintessence de notre institution en même temps que constituer une possibilité de progression naturelle des chefs de service territoriaux, le recrutement s'opère dorénavant de plus en plus « par défaut » ou pour le moins au sein d'un volume de candidats extrêmement réduit voire squelettique, résidant généralement en agglomération parisienne depuis des années.

Et pour cause, comment attirer des candidats de haut niveau - qui, pour la plupart, sont affectés sur des postes territoriaux dotés d'une concession de logement - quand leur accession à un poste censé être une progression hiérarchique leur coûte plusieurs milliers d'euros en les obligeant à se loger dans la capitale où l'immobilier est, de loin, le plus onéreux du territoire national.

En outre, s'il y a encore quelques années existaient des dispositifs financiers pour compenser les contraintes particulières de ce type de poste ainsi que le coût financier lié au positionnement géographique, ces modes de compensation ont tous disparu à la suite de l'affaire « Guéant ».

C'est pourquoi, afin de défendre l'avenir et la représentation de notre corps sur l'ensemble du territoire national et quels que soient les niveaux de poste, le **SICP portera la revendication** difficile d'une **indemnisation du logement pour tous les commissaires de police**.

En ces temps de contrainte budgétaire où chaque demande est analysée à l'aune de son impact budgétaire, le **SICP** ne cédera pas face à une approche purement financière de court terme, une logique qui doit s'effacer devant les nécessités d'adaptation de la gestion d'un corps supérieur de l'Etat aux réalités contemporaines qui affectent la vie quotidienne de ses forces vives.

Si les commissaires de police veulent pouvoir continuer à exister partout en administration centrale comme en territoriale, une véritable ambition détachée de petits enjeux comptables devra prévaloir !

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP

Jean-Paul MEGRET et Mickaël TREHEN,
Secrétaires Nationaux

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police



4, rue Blanche - 95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY

09 87 10 75 63