



Syndicat indépendant des commissaires de police

DES RAVAGES DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE...ET DES MOYENS D'EN SORTIR

Le corps de conception et de direction s'engage-t-il dans une inéluctable dérive qui va le conduire à désertier progressivement de nombreuses zones géographiques du territoire national ?

C'est hélas ce que nous pourrions en déduire au vu des dernières Commissions Administratives Paritaires auxquelles notre organisation syndicale a assisté. En effet, nous ne pouvons que constater, pour les déplorer, les difficultés croissantes que notre administration de gestion rencontre pour trouver des, ou plutôt un seul, candidats sur de nombreux postes isolés, dans l'Hexagone comme Outre-mer.

Il y a dix ans à peine, les commissaires étaient présents dans chaque circonscription de police du territoire. La réforme « corps et carrières », engagée en 1995, avait pour objectif de réduire notablement le corps, en le faisant passer d'environ 2300 à 1600, à l'horizon 2012 (hauts fonctionnaires exclus).

Cette réduction programmée, et aujourd'hui quasiment achevée, a bien évidemment engendré le reversement de nombreux postes dévolus au corps de conception et de direction au corps de commandement. Cet effet mécanique ne pouvait être évité; de nombreux postes de sortie d'école ou d'apprentissage dans les directions spécialisées ont ainsi été déflatés. Les postes isolés ont alors été les premiers à basculer, au départ de leur titulaire, lorsque les difficultés à trouver des candidats devenaient trop grandes.

En 2002, une contrainte supplémentaire était imposée aux commissaires de police : l'obligation de mobilité fonctionnelle, sur la base d'une durée maximale de quatre années sur un poste, prorogeable deux fois un an.

Le SICP a, dès sa création, dénoncé cette obligation comme étant beaucoup trop rigide, alors même qu'elle était pourtant largement portée par l'administration et le syndicat majoritaire de l'époque. Nous avons ainsi progressivement obtenu de notre administration, en quelques années, que nos collègues ne voient plus leurs postes diffusés au bout de quatre années alors même qu'ils les occupaient toujours et n'avaient manifesté aucun désir de mutation. C'est dorénavant une pratique administrative admise que de considérer que la durée maximale est désormais de 6 années sur un poste. Nous ne pouvons que nous féliciter de cette avancée, même s'il nous paraît souhaitable d'aller plus loin, aujourd'hui.

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police
59 rue de Clignancourt 75018 PARIS

Site : www.commissaires.fr – e-mail : info@commissaires.fr

Contact presse : Olivier BOISTEAUX - Président du SICP – Tél. 06.99.53.17.17

L'instauration d'une mobilité fonctionnelle, avait été, lors de son avènement, justifiée par ses partisans par l'impérieuse nécessité de hisser le corps de conception et de direction vers la « haute fonction publique », en adoptant ses règles et en recevant en contrepartie la banalisation des anciens échelons fonctionnels. Cette avancée indiciariaire ne pouvait qu'être approuvée, même si elle ne devait bénéficier, il est vrai, qu'à un petit nombre. Les conséquences induites par cette mobilité avaient pourtant été largement sous-estimées pour l'ensemble de notre corps.

Notre propos n'est bien évidemment pas de tenter de justifier une quelconque demande visant à supprimer toute limite de temps de présence sur un poste, au moment même où d'autres corps extérieurs à la police nationale cherchent à la mettre en œuvre. Cette obligation, nous en sommes conscients, permet d'éviter les dérives liées à des postes occupés *ad vitam aeternam*, même si cette situation restait, par le passé, relativement exceptionnelle au sein de notre corps.

Il nous paraît pourtant urgent de réfléchir aux mesures à prendre pour susciter des candidatures sur les postes isolés, et prendre en compte les évolutions qui, demain, seront induites par l'allongement de la durée d'activité, conséquence inéluctable de la mise en œuvre des dispositions de la loi de financement de la Sécurité Sociale.

En effet, même si, pour faire suite à une de nos toutes premières revendications, l'administration a décidé, à partir de cette année, de mettre en place, à titre expérimental, un dispositif de remboursement aux frais réels des déménagements liés à la mutation, cette mesure ne sera pas, à elle seule, suffisante à enrayer la désertion qui frappe de nombreux postes.

Il est en effet urgent que l'administration prenne enfin conscience que la sociologie du corps a changé. Nos collègues n'ont plus les mêmes aspirations, à l'image des évolutions de la société au cours de ces dernières années. En particulier, au sein du couple, le (la) conjoint(e) aspire désormais à dérouler une carrière normale et valorisante, par souci d'équilibre personnel, mais aussi pour apporter un deuxième salaire, devenu indispensable à la vie du foyer.

Aujourd'hui, la question de l'emploi du conjoint est devenue cruciale, même si notre administration feint de l'ignorer. Nul n'est besoin d'être extra lucide pour constater que les postes isolés ne sont pas les plus propices à l'épanouissement professionnel du conjoint. En outre, conduire une carrière en pointillés pour cause de déménagements successifs n'est pas non plus une perspective très enthousiasmante, d'autant que la multiplication des emplois est souvent assimilée à une instabilité professionnelle par les employeurs et une obligation de moindre gain pour l'intéressé.

Et nous n'évoquerons pas les difficultés liées à la scolarité des enfants, à la perte des racines, à la revente du bien immobilier, le cas échéant, ou, au contraire, à l'impossibilité d'acquérir sa résidence principale dans des conditions « normales ».

Pour limiter ces désagréments, certains s'engagent alors sur la voie du célibat géographique, avec toutes les répercussions que l'on connaît sur la vie familiale.

Ces situations, parce qu'elles sont le plus souvent subies et non choisies par les intéressés, nous apparaissent aujourd'hui totalement inacceptables.

Toutes ces raisons expliquent pourquoi nos collègues délaissent aujourd'hui certains postes, dans des secteurs où ils savent ne pouvoir se maintenir.

Cette tendance lourde, associée à la disparition du grade de principal qui constituait un outil de gestion et de valorisation du parcours professionnel, contribue, lentement mais sûrement, au tarissement des candidatures et à un reversement progressif des postes délaissés au corps de commandement. L'exemple de Lourdes, récemment confié au corps de commandement après avoir été vainement proposé à la mutation puis en sortie d'école en 2009, en est la parfaite illustration.

Face à cette situation, le SICP considère qu'il faut d'urgence et avant tout modifier les durées imposées par la mobilité fonctionnelle, pour passer de 4+1+1 à **8 années+1+1**.

En effet, nos collègues, en particulier ceux affectés en province, doivent aujourd'hui pouvoir envisager une affectation assortie de règles permettant de limiter les conséquences de cette mobilité.

Ces 8 années, prorogables une année à la demande expresse et motivée de l'intéressé et une année à la demande de l'administration, garantiraient ainsi une meilleure lisibilité en permettant d'envisager l'acquisition d'un bien immobilier sur un plus long terme, avec des possibilités de revente plus favorables.

De plus, une telle durée permettrait également d'envisager plus sereinement le suivi d'un cycle de scolarité pour les enfants, en particulier pour ceux scolarisés dans le secondaire où les changements successifs d'établissement ont bien souvent des conséquences désastreuses.

Enfin, pouvoir demeurer 8 années sur un poste diminuerait l'impact des changements d'activité professionnelle pour le conjoint exerçant dans le privé et qui pourrait, dès lors, s'investir normalement dans une carrière devenue moins erratique.

Cet allongement de la durée resterait bien entendu une possibilité offerte à l'intéressé, le collègue désirant changer de poste plus rapidement étant également en mesure de le faire, selon ses impératifs personnels et ses priorités. Il est ainsi permis d'imaginer que nombre d'entre eux souhaiteraient changer de poste plus rapidement à certaines étapes de leur carrière, par exemple pour quitter leur poste de sortie d'école et se rapprocher d'une zone géographique ou, plus tard, pour se positionner sur un poste permettant d'envisager un avancement au grade de commissaire divisionnaire. En revanche, à d'autres moments de leur carrière, ils envisageraient d'allonger leur temps de présence.

En clair, nous demandons à l'administration de ne pas enfermer les commissaires dans un carcan d'obligations statutaires, au prétexte de vouloir faire leur bonheur contre leur gré !

D'ailleurs, l'allongement prévisible des carrières, dans le cadre des nouveaux dispositifs de financement de la sécurité sociale autorisant tous les fonctionnaires de police à travailler jusqu'à 65 ans, ne plaide-t-il pas en faveur de la mise en place rapide de cette mesure ?

En effet, aujourd'hui, la nomenclature des postes à 5 niveaux (et dans les faits, à quatre, les postes A et B étant bien souvent assimilés de manière équivalente à des postes de sortie d'école) ne sera bientôt plus adaptée au nouveau cadre mis en place. Comment imaginer en effet une progression linéaire sur près de 40 ans ?

L'administration devra donc, soit envisager qu'un commissaire puisse occuper plusieurs postes de niveau et de type équivalents au cours de sa carrière, soit lui permettre de demeurer plus longtemps sur certains postes. La gestion actuelle des ressources humaines au sein du corps de conception et de direction n'est plus dorénavant adaptée à un allongement d'activité d'un nombre massif de commissaires de police.

L'allongement de la durée maximale d'affectation sur un poste est en réalité une mesure de simple bon sens. Il s'agit, une fois de plus, pour les représentants du corps de conception et de direction que nous sommes, de faire preuve de pragmatisme et de proposer à l'administration une solution simple à un problème qui va en s'amplifiant à chaque CAP.

Pourra-t-on encore laisser longtemps les membres du corps de commandement assurer des intérim des mois durant sur ces postes isolés sans se rendre compte qu'en agissant ainsi, on leur déroule le tapis rouge pour revendiquer -et obtenir- que ces postes leur soient finalement dévolus ?

Ne nous leurrions pas, une telle inaction conduit à décrédibiliser le corps des commissaires. Nos partenaires institutionnels traditionnels, les élus en particulier, lassés de ces vacances de poste à répétition, exigeront à terme la garantie de la présence pérenne d'un chef de service, fût-il du corps de commandement, pour tisser et entretenir les partenariats que la loi aujourd'hui prescrit. L'absence d'obligation en termes de mobilité fonctionnelle, dont bénéficie justement le corps de commandement, représentera alors un avantage décisif qui risque bien de faire pencher la balance. D'autant que le passage en catégorie A du corps de commandement milite désormais en faveur de ses membres en leur confiant les postes naguère dévolus aux commissaires de police, devenus des chefs de service fantômes par le jeu de la mobilité.

Mais cette mesure d'assouplissement des règles de mobilité n'est pas exclusive d'autres mesures ayant les mêmes visées et, en particulier, de l'instauration rapide d'une allocation logement (pourquoi pas intégrée au sein d'un quatrième étage de l'IRP ?) que nous demandons depuis bientôt quatre ans.

Ce n'est qu'à ces conditions que les commissaires de police pourront enfin retrouver la plénitude de leurs fonctions, dans des postes associant pleinement réussite professionnelle et équilibre familial, en Métropole comme en Outre-mer.

Le Bureau National

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police
59 rue de Clignancourt 75018 PARIS

Site : www.commissaires.fr – e-mail : info@commissaires.fr

Contact presse : Olivier BOISTEAUX - Président du SICP – Tél. 06.99.53.17.17