



Soisy-sous-Montmorency, le 16 décembre 2024

Monsieur le directeur général,

Le 04 décembre dernier, vous receviez une délégation du SICP pour un premier échange bilatéral consécutif à votre prise de fonction.

Parmi les très nombreux sujets qui mériteraient votre attention, nous choisissons, pour respecter votre agenda contraint, de limiter notre intervention aux thématiques suivantes :

- la déclinaison des mesures catégorielles du protocole de 2022, en particulier les revalorisations à venir de l'IRP et les négociations liées à la transposition des nouvelles grilles de la haute fonction publique ;
- la réforme territoriale, ses conséquences et la nécessité urgente d'un audit poussé et indépendant ;
- l'importance de redonner de la cohérence et du rythme à la gestion RH du CCD.

Au cours de cet échange, comme lors de nos entrevues pour le 3ème mouvement général de mutation 2024 ou les avancements au grade de commissaire divisionnaire, nous avons abordé longuement la question de la mobilité des commissaires de police. Son accompagnement constitue une des thématiques majeures du SICP depuis sa création il y a près de 20 ans. Si certaines avancées récentes sont à saluer, comme la création de l'ICL, le chemin reste encore très long pour que les commissaires mutent dans des conditions au moins acceptables.

Comme convenu lors de notre entretien, nous revenons vers vous afin de vous faire connaître notre analyse de la situation, accompagnée de solutions concrètes dont certaines peuvent être rapidement mises en œuvre.

LA MOBILITE DES COMMISSAIRES DE POLICE : QUELLES SOLUTIONS ?

L'observation, sur plusieurs années, des mouvements de mutation des commissaires de police tend à montrer une difficulté grandissante à pourvoir tous les postes. Si une analyse de l'évolution du nombre de commissaires effectivement dans le périmètre PN par rapport aux effectifs du corps pourrait apporter quelques explications, il est certain, au-delà de ce facteur, qu'on constate une raréfaction des candidatures, ce sur tous les types de postes.

Ce mouvement trouve certaines de ses racines dans des changements sociétaux : nouvelles structures familiales plus contraignantes géographiquement, meilleure répartition des charges entre conjoints, recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée en sont bien sûr des facteurs explicatifs majeurs.

Toutefois, certaines particularités, policières en général, du CCD en particulier, aggravent le phénomène.

Du point de vue du SICP, dont les combats pour l'accompagnement de la mobilité sont historiques et constants, le CCD souffre aujourd'hui de trois freins principaux pour la mobilité : une baisse d'attractivité des postes, une fragilisation du concept de parcours de carrière, des lacunes énormes dans la prise en compte de la mobilité.

1) Une baisse de l'attractivité métier des postes

- La perte de sens touche de nombreux pans de l'activité policière. Si l'on pense immédiatement aux services judiciaires, débordés du fait d'une procédure pénale devenue folle et d'injonctions politiques à tout traiter en priorité (ce qui revient à ne rien traiter correctement au final), c'est toute l'organisation policière qui est en fait touchée par des maux capitaux que sont le sur-reporting, le micro-management ainsi que l'inflation de règles aux fins d'autoprotection dans une société sur-judiciarisée en remplacement du bon sens métier. Dans ce contexte, il est de moins en moins de postes considérés comme attractifs.

- Ce mouvement est aggravé par une succession de réformes qui raréfient le métier de "chef". S'il était logique, dans une carrière, d'alterner des postes de chef de plein exercice et d'adjoint ou de responsable thématique, force est de constater que les premiers ont largement disparu au cours de ces dernières années. D'abord avec les réformes d'agglomération, puis à l'occasion de multiples déflations de postes de chefs CSP au corps de commandement, enfin par la dernière réforme qui a réduit à néant les possibilités de progresser sensiblement en restant dans une thématique spécialisée et fait disparaître une bonne partie des postes de responsables territoriaux. Comment s'étonner que des cadres supérieurs, recrutés pour être chefs, boudent les postes quand ils n'ont quasiment plus aucune chance de l'être ?

2) L'enterrement du concept de parcours de carrière

La gestion du corps des commissaires de police est régie par des règles, contraignantes pour l'administration, et par des pratiques, qui en complétant ces règles permettent de donner de la visibilité et un sens aux décisions managériales. Des exceptions aux pratiques ont toujours existé, en particulier dans un corps de la haute fonction publique dont le métier a de forts retentissements politiques. Toutefois, pendant longtemps, ces exceptions, comprises de tous, ne faisaient que refléter l'existence de la règle.

En quelques années, le schéma entier a explosé sous deux coups de boutoirs principaux :

- l'affaiblissement des logiques "d'ancienneté cohérente" pour les mutations, dû à la fois à la baisse des candidatures, mais aussi à une absence de frein par l'échelon central de décisions locales qui auraient dû être retoquées par une RH garantissant les règles communes ;

- la multiplication ces dernières années de nominations aux emplois supérieurs de profils dont il ne s'agit pas de nier les qualités personnelles, mais qui en tous cas présentent des carrières « météoritiques » sans aucune mesure avec leur parcours et leur expérience.

Qui dit absence de parcours dit absence de prévisibilité. Or, cette prévisibilité comptait pour beaucoup dans certains choix de postes "moins attractifs". À la demande de l'administration ou d'initiative, le commissaire acceptait un poste géographiquement ou fonctionnellement contraignant pour lui parce qu'il pensait pouvoir en tirer les bénéfices dans l'avenir, en ouvrant la voie à une évolution. Plusieurs années d'illisibilité totale dans les parcours, les mutations et avancements ont quasi réduit à néant ces espérances, et donc les mobilités qui en découlaient.

Recréer des parcours de carrière permettrait d'inciter des nombreux commissaires à accepter temporairement des postes moins attractifs.

3) L'accompagnement à la mobilité : un dispositif à créer

Le corps des commissaires de police est ancré depuis longtemps maintenant dans la haute fonction publique. Il en a toutes les contraintes : mobilité, pression, masse de travail, responsabilités, disponibilité, exposition au médiatique et au politique.

Il en a peu d'avantages.

Sans même se comparer au privé, dont les accompagnements vont bien au-delà de la fonction publique (qui n'a pourtant pas à rougir si l'on compare le niveau de responsabilité de ses cadres), une simple observation de ce qui existe dans d'autres corps montrent que le commissaire de police est le parent-pauvre de la mutation chez les hauts fonctionnaires :

- il n'importe quand dans l'année. Au mépris de sa vie familiale, de l'emploi de son conjoint ou des inscriptions scolaires ;
- aucune prise en charge financière et organisation du temps de travail spécifique ne lui permettent de découvrir son nouveau poste et d'échanger sur place avec son prédécesseur et son responsable hiérarchique ;
- il déménage sur ses propres congés, ne bénéficiant d'aucune ASA ;
- il paye son propre déménagement, en partie ou en grande partie, au vu de l'inadaptation des barèmes à la réalité du marché ;
- il n'est, sauf exception, pas logé ;
- il investit de ses deniers à chaque nouveau logement, pour la caution ou les frais d'installation (y compris lorsqu'il bénéficie d'une NAS dans certains endroits) ;
- aucune solution n'est envisagée pour l'accompagner dans la garde d'enfants tandis que la recherche d'emploi pour le conjoint est encore plus que balbutiante.

Ces lacunes énormes pourraient se justifier pour un corps aux carrières statiques, agrémentées de mutations "récompense" vers un lieu géographique souhaité à la demande de l'agent. Ce n'est pas le cas des commissaires de police, qui mutent très souvent, par obligation statutaire et par besoin de l'administration.

Pour le SICP, il est urgent de mettre en œuvre un "package" minimum mutation constitué de :

- une réflexion sur le nombre de mouvements annuels et un respect strict des délais de décision de l'administration en particulier pour celui de l'été, qui est le plus adapté aux familles ;
- une prise en charge d'un déplacement préalable à la prise de poste considéré comme une mission ;
- l'octroi systématique d'une période d'ASA mutation ;
- une prise en charge totale du déménagement ;
- une prime de rideau ;
- la fongibilité NAS / ICL et une extension de ces dispositifs, la levée des trop nombreux blocages dans la mise en place des NAS ;
- une solution garde d'enfants (âge avant scolarisation) pensée au niveau national ;
- une systématisation de la mutation en parallèle du conjoint (au moins pour tous ceux exerçant au sein du MI).

Au-delà de ces premières urgences, seule une prise en compte systémique de la question, fondée sur les trois axes développés ci-dessus, permettrait de redonner un sens au système de mutation des commissaires de police, au bénéfice de ces derniers comme de l'administration.

En vous assurant de notre entière disponibilité pour évoquer de nouveau ce sujet majeur auprès de vous, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en nos respectueuses salutations.

Olivier BOISTEAUX
Président du SICP



Jean-Paul MEGRET
Secrétaire National



Tristan COUDERT
Secrétaire National



Eva TARDY
Secrétaire National
adjoint



Monsieur Louis LAUGIER
Directeur général de la Police nationale
Place Beauvau
75008 Paris