



# Dossiers & analyses

## ***Carrières : fin du monopole syndical***

*Entretien avec M. le DRCPN*

*mais aussi :*

- où en est le PPCR ?
- plongeon du taux d'avancement
- le pointage horaire...



De g. a d. : L. Massonneau, secrétaire général Union des officiers UNSA, S. Babre, directeur de la DRCPN, C. Fourcaux, secrétaire général adjoint Union des officiers UNSA

**Le jeudi 5 mars 2020, une délégation Union des Officiers UNSA, menée par M. Laurent Massonneau, secrétaire général et M. Claude Fourcaux, secrétaire général adjoint, était reçue par M. Simon Babre, directeur de la DRCPN et Mme Martine Coudert, directrice adjointe.**

**Voici la synthèse de cette réunion...**

## I) Nouvelles règles de représentativité

*Fin du monopole*

L'Union des officiers UNSA a rappelé que les règles de représentativité ont changé.

Désormais, notre organisation dialoguera avec l'administration sur un même pied d'égalité que les syndicats concurrents : elle aura accès à l'ensemble des documents de travail : listes des postulants et des candidats retenus en même temps que le SCSJ et Synergie Officiers.

**Notre analyse :** cette évolution sonne le glas de la terreur intellectuelle imposée par les deux majoritaires en matière de mutation et d'avancement.

L'Union des officiers UNSA dispose d'une représentativité fédérale au niveau ministère de l'Intérieur.

## II) Lignes directrices de gestion

*Et soudain tout change...*

Ce nom technocratique de « lignes directrices de gestion » est la mise en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui rénove de fond en comble les modalités de gestion de carrière des agents publics.

Les règles de mobilité et de promotion se transforment dès 2020. On peut résumer les choses ainsi :

Ancien système	Nouveau système
Les avancements et mutations se décidaient en commission paritaire (CAP)	Il n'y a plus de CAP pour les avancements et les mutations
Les syndicats majoritaires pouvaient imposer des candidats non légitimes.	Tous les syndicats pourront proposer des candidats mais l'administration restera seule à décider.

**Notre analyse :** ce n'est pas une réforme, c'est une révolution. De l'avis même du directeur des ressources et des compétences de la police nationale, « les syndicats vont devoir se réorienter ». La formule est un euphémisme.

La multiplication des contentieux administratifs n'est sans doute pas étrangère à ce changement radical.

L'Union des officiers UNSA a rappelé son attachement à la création d'un système aux règles claires, applicables et appliquées. Dans cet esprit, nous revendiquons la diffusion préalable des postes d'avancement aux grades de commandant et de commandant divisionnaire.

Les syndicats ont perdu toute autorité sur leurs collègues ; ils vont devoir s'adapter et développer de nouvelles compétences. Notre organisation y est prête.

## III) Protocole PPCR

Et maintenant ?

**Notre analyse :** vous signeriez, vous, un contrat d'abonnement sur lequel ne figurent ni le prix, ni les clauses d'engagement du vendeur ? Les syndicats d'officiers historiques ont pourtant signé un protocole dans les mêmes conditions.

Le protocole PPCR, signé des deux mains par les autres organisations d'officiers, était inachevé lorsqu'il a été avalisé. L'Union des officiers UNSA a notamment rappelé que ce protocole prévoyait un rendez-vous triennal avec l'administration en 2019.

Nous avons eu confirmation que cette réunion n'avait pas eu lieu, mais devrait se tenir en 2020.

Nous avons en outre soulevé l'incongruité des grilles indiciaires du corps de commandement issues du PPCR, dont les capitaines sont les grandes victimes.

Ces derniers n'ont, par ailleurs, aucune visibilité sur leur carrière alors que le protocole PPCR fonction publique prévoyait pourtant un déroulement sur deux grades à minima, ce dont le directeur a convenu.

Monsieur Babre a été clair en soulignant les contraintes budgétaires qui s'imposent à lui, un nouveau train de mesures catégorielles est hors de propos dans l'immédiat, étant donné que la priorité actuelle est à l'amélioration du matériel et des locaux de police.

Il a néanmoins reconnu qu'un chantier de rémunérations devrait, à terme, être envisagé.

## IV) Avancements

ou le saut à l'élastique sans élastique

Nos ratios de promouvabilité sont très faibles par rapport aux autres corps actifs, jugez plutôt :

- commissaire divisionnaire : 19 %
- commissaire général : 35,4 %
- commandant EF : 5,91 %
- commandant divisionnaire : 4,60 %
- commandant : 15 %
- major : 10,77 %
- brigadier-chef : 18,92 %
- brigadier : 14,07 %

source : bilan social DRCPN 2018

Concernant l'avancement au grade de commandant, le taux de promotion doit être rapidement relevé afin de contrebalancer la diminution prévisible du nombre de capitaines promouvables. En 2018, ce taux à 15% avait permis la nomination de 491 officiers. En 2020, à taux identique, seuls 350 capitaines ont été promus du fait d'un vivier diminué à 2334 agents. D'ici 2022, il est probable qu'un millier de ces collègues ait été nommé au grade supérieur ou ait opté pour l'échelon exceptionnel. Dans l'hypothèse d'un vivier réduit à 1500 promouvables, ce même taux de 15% permettrait un avancement pour seulement 225 capitaines...

Le DRCPN, à la lecture des chiffres, s'est engagé à regarder la situation de plus près. Mais, d'une manière générale, sur cette question, M. Babre nous a indiqué attendre des réunions avec la DGAFP pour discuter de l'avenir du corps.

**Notre analyse :** le ratio promouvables / promus doit être rapidement augmenté. Laisser les choses en l'état serait une terrible erreur pour le moral du corps, fragilisé par l'effondrement des promesses de corps unique et d'évolution vers la stratosphère diffusées en stéréo depuis des années.

## V) GRAF et échelon fonctionnel

*Le mariage de raison*

L'Union des officiers UNSA s'est clairement positionné en faveur du cumul GRAF / emploi fonctionnel. Cette gestion, déjà mise en œuvre dans le corps des attachés, permettrait notamment aux commandants divisionnaires de muter sur davantage de postes.

**Notre analyse :** cette disposition ne peut néanmoins s'entendre que dans le maintien du nombre actuel d'emplois fonctionnels (1105) afin de ne pas réduire le nombre de postes accessibles aux commandants. L'idée est de tirer le corps vers le haut et de combiner la théorie des règles de gestion à la réalité opérationnelle.

## VI) Temps de travail

*Laisser du temps au temps ?*

La pointeuse horaire était un sujet inévitable. Mais d'abord, un peu de théorie. La directrice adjointe a expliqué qu'il existe une différence entre les horaires variables (définis par un décret) et les horaires à variabilité (une invention du ministère de l'Intérieur). Nous dépendons donc d'une mesure interne à notre administration, laquelle sera prochainement complétée par de nouvelles instructions. Pour la DRCPN, ce nouveau système divise les officiers. Les plus anciens y voient une régression. Les plus jeunes y voient leur avantage. La DRCPN se laisse un an pour obtenir des retours plus complets, à l'usage de ce dispositif.

**Notre analyse :** se laisser du temps semble être une mesure de bon sens. Nous apporterons notre contribution en réalisant notre propre retour d'expérience, dont les formulaires seront bientôt diffusés.

*Notre syndicat a rappelé que le sujet du temps de travail des officiers n'était pas clos, loin s'en faut. Nous revendiquons d'ores et déjà un balayage complet des postes nomenclaturés afin de déterminer les fonctions relevant de l'article du décret 2000-815 du 25 août 2000.*

Les problèmes logistiques de mise en place du système de la badgeuse ont également été soulevés. Sur certains départements, les officiers peuvent badger sur leur téléphone NEO. Dans d'autres départements, ils sont contraints de le faire sur leur ordinateur de bureau mettant souvent un quart d'heure au démarrage.

La délégation a demandé que l'ensemble des officiers puisse y accéder par Neo.

Le directeur et son adjointe nous ont indiqué que le badgeage par Neo devrait être la norme. Ils ont en outre ajouté que d'ici septembre, peut-être même plus tôt, un système permettant aux officiers de badger à posteriori sera mis en place.

L'Union des officiers UNSA a demandé confirmation du fait que les officiers étaient désormais libre dans leurs horaires à variabilité. Un officier qui veut se présenter à son travail tous les jours à 9h30 est-il réellement libre de le faire ?

La réponse est oui. La seule limite est le travail. Si un officier est prévu sur un travail à une heure donnée, il ne peut évidemment pas unilatéralement décider d'arriver plus tard.

**Notre analyse :** tout comme notre ministère, nous attendons de voir ce qui va se passer dans la pratique. Néanmoins, telles que les choses sont présentées, il semble en effet y avoir plus de latitude autonome qu'au temps de la défunte « latitude opérationnelle » qui dépendait systématiquement d'un accord de la hiérarchie.

## VII) Accès au logement

Enjeu majeur sur l'agglomération parisienne

L'Union des officiers UNSA a alerté le DRCPN sur la nécessité d'anticiper une prévisible augmentation des demandes de logements sociaux sur la plaque d'agglomération parisienne. La reprise des recrutements dans le corps de commandement va conduire à l'affectation sur ce secteur de nombreux jeunes officiers issus du concours externe mais aussi de collègues issus du recrutement interne qui débarqueront sur l'Île de France avec leurs familles.

L'évolution du marché de l'immobilier ne permettra pas à nos jeunes recrues de se loger correctement, vu leur faible salaire de départ qui ne correspond plus du tout au niveau de vie requis pour vivre en région parisienne.

Notre ministère doit développer très rapidement une politique du logement adaptée permettant d'accueillir dignement puis de fidéliser ces futurs effectifs.

Monsieur Babre a pris bonne note de cette priorité.

