

BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ

THÈME : L'ENCADREMENT CONTRIBUTION EN PRÉVISION DE LA TABLE RONDE DU 22 FÉVRIER

La table ronde du 22 février 2021 dans le cadre du Beauvau de la Sécurité concerne l'encadrement.

Ce sujet reste extrêmement vaste et mériterait que l'on s'y attarde plus qu'une demi-journée. Les problématiques sont nombreuses, et concernent l'ensemble de la Police Nationale. Or, régulièrement, **il faut rappeler que la Police est un tout et qu'elle ne comprend pas que les seuls actifs.**

De même, l'encadrement ne concerne pas que les gradés, officiers et commissaires. Il existe des encadrants chez les personnels administratifs, chez les personnels techniques et chez les personnels scientifiques.

Pour illustrer cette mise à l'écart récurrente, on pourra citer un exemple très récent.

Dans le cadre des réunions de groupes de travail sur le télétravail dans la Police Nationale, il a été fait état de la formation des managers en la matière. Au départ, il était évoqué des modules pour les officiers et commissaires.

Il aura fallu que le SNIPAT intervienne pour que dans les conclusions finales développées lors d'un Comité Technique de Réseau Police, on intègre les PATS.

Ensuite, même si pour certains, les arguments du SNIPAT peuvent apparaître uniquement sémantiques, nous déplorons à chaque fois que pour tous les travaux, toutes les études, les bilans statistiques... il y ait bien un distinguo fait entre ADS, Gardiens, Gradés, Officiers, Commissaires, mais pour nos catégories, tout au plus entre administratifs, techniques et scientifiques (confondant même souvent les techniques et les scientifiques).

Les administratifs comprennent trois corps, les techniques également avec les Ouvriers d'état, et les scientifiques également.

Sans parler des filières spécialisées, dont on parle très peu.

Comment donc parler de manière exhaustive de l'encadrement lorsque des corps entiers d'encadrants sont mélangés à une sorte de « vrac » de catégories dans lequel on met tout ce qui n'est pas actif ?

Une fois encore, il s'agit d'un déficit de reconnaissance.



CE PREMIER CONSTAT ÉTANT FAIT, IL CONVIENT DE FAIRE UN FOCUS PAR CATÉGORIES :

1. LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS :

Lorsqu'en 1996, la Police Nationale a créé les Attachés de Police (catégorie A), c'était pour remplacer les commissaires. À cette époque, les secrétaires administratifs de catégorie B commençaient à occuper davantage de postes dans les services de Police.

25 ans après, nous avons vécu la disparition des personnels administratifs de Police, ce qui en termes de motivation, et d'attractivité n'allait déjà pas dans le bon sens.

Les personnels administratifs en fonction en Police en général, et ceux occupant des postes à responsabilité en particulier, sont devenus des personnels du Ministère de l'Intérieur, gérés par une DRH et un Secrétariat Général mobilisant le plus clair de leur activité pour les personnels de Préfecture.

Tous les collègues qui avaient fait la démarche de passer un concours en Police et qui étaient attachés à cette appartenance, ont très mal vécu ce changement d'appellation.

Par ailleurs, nous disposions à cette époque d'un Institut National de Formation des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques basé à Gif Sur Yvette.

Cet institut a joué son rôle dans la formation des encadrants administratifs qui passaient plusieurs mois en **formation initiale avec de la théorie et des stages pratiques** en immersion dans les services.

Jusqu'en 2010, nous demandions une spécialisation au sein d'**une formation en tronc commun pour la connaissance de l'Institution et l'acculturation**, des adjoints avec les gardiens de la Paix, des Secrétaires Administratifs avec les Officiers et des Attachés avec les Commissaires.

Sur la dernière catégorie des attachés, il avait même été instauré une période de stage au sein de l'ENSP de SAINT CYR AU MONT D'OR avec les commissaires.

Cette formation en tronc commun que le SNIPAT appelle de ses vœux depuis toujours, a le double intérêt de mieux préparer à l'environnement Police et d'apprendre aux différents corps à se côtoyer et se respecter.

Car, s'il y a un problème de préparation à certains emplois, il existe aussi un problème de respect vis-à-vis de nos catégories, lié sans aucun doute à un problème de formation.

Souvenons-nous que les premiers attachés de Police étaient parfois accueillis comme des subalternes de gradés ou d'officiers et qu'il avait fallu l'intervention du DGPN à l'époque pour que tout cela rentre dans les mœurs.

Les personnels administratifs de Police ont été supprimés, l'Institut National de Formation des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques aussi et il n'est pas rare de parler aujourd'hui à des personnels actifs de toute catégorie, qui **ne connaissent pas les différents grades des PATS et leur articulation hiérarchique !**

Cette suppression de notre Institut de Formation sans création d'une académie de Police au préalable est incompréhensible, d'autant que des postes de chefs de SGO, chefs de BGO, chefs de Secrétariats d'Officiers du Ministère Public, analystes et documentalistes en renseignement (etc.) **nécessitent des formations spécifiques.**

On pourra noter aussi que depuis des années, par absence de repyramidage, **nous restons à un nombre de catégories B et A ridiculement bas en Police**, ce qui conduit à ce que des personnels administratifs de catégorie C occupent des postes à responsabilité supérieure.





Il n'est donc pas rare de voir de adjoints administratifs encadrant plusieurs personnes.

Dans le cadre de la substitution, les administratifs remplacent des personnels actifs.

Or, depuis la réforme du corps d'Encadrement et d'Application, il n'y a plus de catégorie C chez les actifs.

La logique voudrait ainsi que l'on fasse de la substitution par des catégories B.

En parallèle, les officiers ont été surclassés en catégorie A, et sont mis en concurrence sur des postes avec les attachés alors que ceux-ci avaient été créés pour remplacer des commissaires.

Le protocole de la réforme des corps et carrières du 17 juin 2004, fixait un repyramidage de 11% de catégories A et 23% de catégories B.

Aujourd'hui, avec 6% d'attachés et 16% de secrétaires administratifs, la Police Nationale n'a pas respecté le protocole.

IL N'Y A QUE POUR LES PATS QUE LE PROTOCOLE N'A PAS ÉTÉ RESPECTÉ !!!

A terme, il faudrait même tendre vers une disparition des catégories C, et avoir un rapport de 30% de A et 70% de B, pour réaliser une substitution efficace.

Et valoriser les grades supérieurs de chaque corps, en mettant en exergue la notion de responsabilités mais aussi d'encadrement.

2. LES PERSONNELS TECHNIQUES :

Il faut développer, notamment par le biais de la substitution, le nombre de catégories B techniques en Police.

Le plan le plus urgent concerne les CRS avec les postes de gérants qui doivent exclusivement être confiés à des personnels techniques de catégorie B.

Actuellement, les gérants sont des personnels du corps d'encadrement et d'application, ce qui représente un coût énorme et obère le potentiel général des compagnies républicaines de sécurité sur le terrain.

L'encadrement dans les cuisines des écoles, dans les foyers-bars des CRS doit également être étoffé et valorisé (que ce soit pour les techniques ou les ouvriers cuisiniers).

3. LES PERSONNELS SCIENTIFIQUES :

Cette filière ne devrait plus compter à court terme que des catégories B et A.

Le développement du nombre des postes de A, notamment en Sécurité Publique où la PTS de masse est de mise, est une nécessité et implique un travail de positionnement directement lié à la substitution.

Le SNIPAT revendique depuis longtemps la création d'une Direction de la PTS, laquelle permettrait d'appréhender plus facilement la problématique de l'encadrement en la matière.

Le travail de nomenclature devra être affiné pour un meilleur positionnement des différents grades au sein de la filière.





4. LE MANAGEMENT AMÉLIORÉ :

Le management est souvent un problème dans les services qui pourrait trouver des améliorations par trois mesures prioritaires :

- En améliorer la qualité :

Par une formation intégrant psychologie et sociologie, permettant d'appréhender les rapports humains de meilleure manière, et d'agir avec un comportement adapté, proche des personnels et prenant en compte les situations de chacun.

Notre expérience montre que le management autoritaire ne fonctionne pas, alors que le management « naturel » porte ses fruits.

Le chef ne doit pas être chef parce qu'il a l'appellation de chef, mais parce qu'il a gagné cette légitimité de chef.

- En améliorer l'évaluation :

Il y a quelques années, le secrétaire général du premier syndicat de commissaires, défendait l'idée d'une évaluation de la hiérarchie par les subordonnés.

Cette idée est portée également par le SNIPAT.

Ainsi, l'encadrant pourrait avoir des objectifs de service et des objectifs de management.

Cette idée est d'autant plus bénéfique que l'on sait de source sûre, que les personnels bien dans leur service travailleront mieux.

De plus, l'idée d'un échange entre personnels et chefs de services et d'évaluation à 360 ° mettrait plus d'harmonie et de liant dans l'activité.

- En sanctionner les abus :

Une des demandes fortes du SNIPAT depuis des années, est de sanctionner le management « toxique ».

En effet, nous constatons malheureusement souvent que lorsque, par exemple, il y a du harcèlement dans un service, on a bien souvent tendance à faire partir le « harcelé » plutôt que le « harceleur ».

Le management doit être irréprochable, et il faut en sanctionner les abus.

5. LA VALORISATION DE L'ENCADREMENT :

Les encadrants administratifs, techniques et scientifiques sont très peu valorisés pour leurs fonctions.

Les NBI sont les plus basses et pour certains sont même inexistantes.

Avec la substitution, on a même eu des catégories B qui remplaçaient des Officiers ou des gradés, et qui se retrouvaient à encadrer des personnels qui avaient la NBI alors qu'eux ne l'avaient pas, faute du nombre de postes resté figé depuis près de 30 ans !

Pour les scientifiques, pas de NBI.

Pour le reste, le nombre de postes est ridiculement bas et date des années 90, alors que les effectifs ne sont plus les mêmes.

Le nombre de points par poste est également le plus bas, nettement en dessous de celui des personnels actifs dont l'évolution a été constante ces dernières années.





Les primes « article 10 » octroyées aux attachés de Police avant 2007 ont été supprimées par le Secrétariat Général lorsqu'ils ont été fusionnés dans le corps des attachés de l'Intérieur !

Aujourd'hui, dans un service déconcentré de province, un attaché (catégorie A) est payé moins qu'un major (ex catégorie C surclassé catégorie B) placé sous ses ordres, et beaucoup moins qu'un officier.

Même lorsque ces personnels actifs sont affectés dans des bureaux.

En outre, l'administratif de catégorie A partira 10 ans plus tard en retraite avec une pension de plusieurs centaines d'euros de moins qu'un actif de catégorie B.

L'encadrement administratif n'est donc pas valorisé.

Celui des techniques était inexistant, puisque les catégories B ont été nommées cette année. Il y a tout à faire en la matière.

Pour les scientifiques, nous attendons toujours la réforme statutaire nécessaire.

Le projet travaillé par la DRCPN en 2015 avait le mérite de régler cette problématique entre autre. Nous attendons la volonté politique qui a manqué à cette période.

EN RÉSUMÉ : PROMOUVOIR, FORMER, POSITIONNER ET VALORISER

Le thème de l'encadrement doit intégrer l'ensemble des catégories de la Police Nationale.

Les personnels administratifs, techniques et scientifiques doivent être concernés.

Les quatre objectifs à suivre devront être de promouvoir les encadrants, pour ainsi en multiplier le nombre puis de les former de manière complète à un management de qualité, de proximité, humain, et porteur d'efficacité pour pouvoir les positionner dans les services notamment par le biais de la substitution et enfin valoriser ces postes d'encadrants en les rendant attractifs et fidélisants.

Mais, surtout, on notera que la problématique de l'encadrement ne peut pas s'entendre indépendamment de l'architecture complète de la Police et de son repyramidage.

Rappelons le projet défendu par le SNIPAT, d'une Police Nationale à deux pans, un opérationnel avec les actifs et les scientifiques, et un de soutien avec les administratifs et les techniques.

En positionnant les bonnes personnes sur les bons postes, avec des statuts adaptés, des passerelles entre les deux pans et un pyramidage adapté, l'efficacité de la Police ne pourra qu'augmenter.

Georges KNECHT
Secrétaire général du SNIPAT

