

## BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ

### L'ENCADREMENT : CONTRIBUTION EN PRÉVISION DE LA TABLE RONDE DU 22 FÉVRIER FOCUS SUR LES ATTACHÉS

Le positionnement hiérarchique des attachés d'Administration de l'État a fortement évolué ces dernières années.

Placés entre des agents de catégorie B et C, qui ont pour la plupart du temps le même niveau d'études que leur N+1 (d'où un problème de légitimité), et des hauts fonctionnaires qui ne sont que de passage sur le poste (2 ans en moyenne), qui imposent leur manière de travailler (souvent inadaptée) alors qu'ils n'ont ni le recul nécessaire ni forcément l'expertise.

**Ces hauts fonctionnaires sont interchangeable, ce qui peut poser question quant au bon fonctionnement des services.**

Alors que dans le même temps, l'Administration impose à ses agents une « durée attendue » sur leur poste de 3 ou 4 ans.

#### **MAL-ÊTRE AU TRAVAIL, HARCÈLEMENT MORAL ET DÉPRESSION EN PROGRESSION INQUIÉTANTE :**

Alors que les attachés étaient des cadres, jusque là, plutôt préservés, nous constatons depuis maintenant 5 ans une forte dégradation de leurs conditions de travail et de leur moral.

**En effet, le mal-être au travail de cette hiérarchie intermédiaire est en pleine expansion menant pour certains à des arrêts de travail pour harcèlement ou dépression.**

Cela va de l'attaché en début de carrière à l'attaché confirmé « hors échelle ».

Il est à noter que les attachés concernés ne souhaitent pas que cela se sache car un cadre en mal-être au travail reste encore un tabou au sein de notre administration qui n'admet aucune faiblesse.

**Ce constat est particulièrement aggravé en Police.**

Les attachés de Police ont été créés en 1996 pour diriger des services au sein de l'Institution.

Il y a eu à la fois peu d'enclins à les positionner et asseoir leur autorité au départ, et une obstruction des corps actifs à ce qu'ils occupent certains postes.

**Nous avons coutume de dire qu'un commissaire bénéficie en arrivant dans un service d'une certaine légitimité hiérarchique, alors que l'attaché doit faire ses preuves en la matière et est « attendu au tournant ».**



Par ailleurs, les réformes qui ont conduit à surclasser les gradés en catégorie B et les officiers en catégorie A, associées à l'absence d'ambition en matière de substitution ont conduit à un positionnement difficile souvent remis en question.

La disparition des attachés de Police, noyés dans le magma des attachés de l'Intérieur au sein duquel ils sont minoritaires, n'a pas contribué à l'attractivité et à la fidélisation des postes.

En tout cas, sans faire une liste exhaustive, cela a empêché la moindre reconnaissance statutaire et a augmenté le désarroi en Police.

#### **DÉSARROI QUI PEUT S'EXPLIQUER POUR PLUSIEURS RAISONS :**

- Amplitude horaire : départ tardif (19h00 voire bien plus tard)
- Article 10 : imposé pour les chefs SGO sans compensation (avec même perte de la prime afférente qui avait été créée en Police à l'époque des attachés de Police)
- Peu de postes NBI en périmètre police et un calibrage de ces postes en dessous des NBI octroyées dans d'autres périmètres ou pour les commissaires
- Problème d'attractivité
- Absence de dispositif de rémunération lié au commandement ou à la direction d'un service qui en fait le corps de catégorie A le plus mal loti de la Police.
- Permanences et astreintes sans récupération
- Formation continue reportée voire refusée dans l'intérêt du service et disparition de la formation initiale « Police » mise en place avant 2007
- Difficulté à obtenir une promotion en interne
- Mobilité de plus en plus compliquée (adéquation profil/poste)
- Discriminations diverses (âge, enfants en bas-âge, temps partiel, ...)

#### **LA MISE EN EXERGUE DE PROBLÉMATIQUES DE MANAGEMENT DANS LA CRISE SANITAIRE :**

Depuis le début de la crise sanitaire, les attachés ont du modifier sensiblement leur façon de manager avec la mise en place progressive du télétravail.

Dans la culture policière, le présentiel est très important car la hiérarchie supérieure et intermédiaire préfère avoir leurs agents « sous la main » afin d'exercer leur autorité « à l'ancienne ». Ce qui explique, d'ailleurs, que le télétravail soit moins bien développé dans les services relevant de la DGPN que du Secrétariat Général.

Cette nouvelle façon de manager est une véritable « révolution » et bon nombre de cadres ne sont pas encore prêts à ce changement qui perturbe leurs habitudes. Même si l'Administration prévoit d'ores et déjà des modules de formation, elle doit impérativement accompagner un peu plus les attachés à cette évolution qui s'inscrit dans le temps.

Du fait du virus, le développement du télétravail a été très rapide. Dans ce cadre, le virus a joué un rôle d'accélérateur sur la mise en place du télétravail.

Celui-ci est aujourd'hui une réalité qui s'impose à toutes et à tous mais qui trouve de nombreuses réticences dans de nombreux services de police.





## **CE NOUVEAU MODE DE MANAGEMENT, VIA LE TÉLÉTRAVAIL, NÉCESSITE DÉSORMAIS DE DÉVELOPPER D'AUTRES OUTILS ET/OU QUALITÉS :**

- Faire « confiance » aux agents
  - « Contrôler » autrement le travail effectué sans que cela ne se transforme en harcèlement (veiller au droit à la déconnexion)
  - Accorder une « autonomie » accrue aux agents sur leur poste
- « Déléguer » davantage
  - Revoir les priorités et les fiches de poste fixant le quantum de travail télétravaillable
  - Attribuer le matériel informatique adéquat pour pouvoir travailler à distance de façon efficace et efficiente

### **CONCLUSION :**

## **LES ATTACHÉS DOIVENT IMPÉRATIVEMENT RETROUVER LA PLACE HIÉRARCHIQUE QUI EST LA LEUR.**

En effet, force est de constater qu'il y a un trop grand nombre de postes qui sont actuellement occupés par des hauts fonctionnaires ou des commissaires alors que des attachés confirmés (principaux ou GRAF) pourraient parfaitement les occuper en étant valorisés.

L'Administration aurait tout à gagner en faisant confiance à ses cadres intermédiaires qui ont une réelle valeur ajoutée et un savoir-faire. Une politique accrue de fidélisation permettrait de maintenir une mémoire dans les services accompagnée d'un véritable plan de carrière avec des promotions internes adaptées.

Pour le SNIPAT,  
Régis FELTEN  
Coordinateur national

