

PLAN D'ACTION POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

RÉUNION BILATÉRALE DRH-DRCPN-SNIPAT
14 AVRIL 2021

CONTEXTE :

Depuis l'arrivée du Ministre de l'Intérieur il y a presque un an, le SNIPAT n'a eu de cesse que de rappeler que la Police Nationale était composée de personnels actifs mais également de personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Nous avons insisté sur le fait que les PATS étaient constamment oubliés des différentes réformes et des protocoles négociés pour la Police Nationale.

Gérald DARMANIN, Ministre de l'Intérieur, le 13 octobre 2020 devant les OS représentatives de la PN a rappelé le rôle important joué par les PATS et déclaré:

« Je demande à la DRH de me faire des propositions pour des possibilités renforcées de progression de carrière des personnels administratifs, techniques et spécialisés »

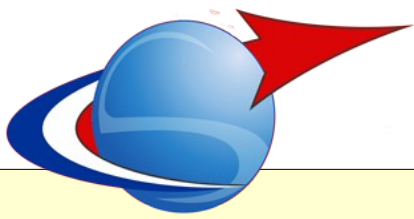
Cette importance a quelques jours plus tard été rappelée par le président de la République en réponse à l'intervention du SNIPAT à l'Élysée.

Cette réunion s'inscrivait dans ce cadre et nous ne pouvons que déplorer qu'elle ait été organisée sous la présidence de la DRH du Secrétariat Général, et non exclusivement par la DGPN à qui devrait revenir la gouvernance en matière de gestion RH.

C'est le premier point d'achoppement et tout le monde en Police s'accorde pour dire que la gestion « bicéphale » des personnels administratifs et techniques (employés en Police mais gérés par la DRH) est **à l'origine de la totalité des obstacles à une reconnaissance statutaire.**

Et hélas, cela conditionne tout le reste puisque le plan qui nous est présenté sur un diaporama de 14 pages, manque totalement d'ambition et ne répond pas à la problématique de RECONNAISSANCE mise en avant par le ministre et par le Président de la République.

En outre, il ne parle pas de la Police Technique et Scientifique dont la gestion relève de la DRCPN et pour laquelle des discussions, en parallèle, sont en cours.



PRÉSENTATION DU PLAN :

Nous nous sommes attelés à ne garder que les phrases significatives du plan présenté.

Résumé de la présentation DRH :

- Un poids important de la catégorie C au sein des univers Police et Gendarmerie.

Un plan de repyramidage concernera en PN :

- pour le passage de C en B, les postes de responsable administratif, budgétaire ou technique, d'adjoint à chef de pôle ou section, et d'analyste technique.
- pour le passage de B en A, les fonctions d'adjoint à chef de section ou de bureau, de chargé de mission ou d'études dans des domaines spécialisés.

Le plan de repyramidage s'appuiera pour 25% sur des avancements au choix, et pour 75% sur des examens professionnels.

Les examens feront l'objet d'une communication adaptée aux agents, de sujets adaptés à la PN, et de jurys composés de plus de représentants de la PN.

L'objectif en PN est de **570 C en B chez les administratifs** et **30 C en B chez les techniques**.

Ainsi que **177 B en A chez les administratifs** et **3 B en A chez les techniques...**

En comparaison un repyramidage en préfectures a vu en 5 ans la création de 1000 postes de A et 900 postes de B.

ON EST LOIN D'UN VÉRITABLE PLAN AMBITIEUX POUR LES PERSONNELS

ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DE LA POLICE !!!

Le SNIPAT a, durant plus de quatre heures, balayé un certain nombre de sujets avant d'exprimer une nouvelle fois ses revendications dans le cadre des négociations en cours.

SUR LE RENFORCEMENT DES EFFECTIFS (PLAN 10000) :

Pour le SNIPAT, cela ne veut rien dire si l'on ne dit pas ce qu'on recrute.

Il faut faire un état des lieux de l'existant, des données réelles et concrètes aujourd'hui et à moyen terme, pour ensuite déterminer ce qu'il faut recruter

Combien d'actifs ? Combien d'Administratifs ? Combien de Techniques ? Combien de Scientifiques ? Et combien de personnels spécialisés.

Car ces recrutements auront un impact budgétaire.

Les revendications du SNIPAT ne varient pas depuis de nombreuses années : il faut affecter les bonnes personnes sur les bons postes.

Ceci dans le but d'une gestion rationnelle des deniers de l'Etat, éviter d'avoir des actifs occupant des postes dans des bureaux, dans des garages...





LA SUBSTITUTION :

Le postulat de l'Administration sur le quinquennat, est de faire du poste pour poste, en relation avec les directions d'emploi et d'établir une cartographie des postes substituables.

Il convient d'introduire cette dimension de substitution dans l'évolution des services, un accompagnement des directions dans une pure gestion prévisionnelle.

En 2020 : 607 substitutions ont été réalisées. Ce qui fait dire à l'Administration que les objectifs de 500 par an, ont été dépassés.

Sauf que cela ne correspond pas aux chiffres des bilans sociaux, ni au ressenti dans les services avec même des endroits où l'on a pu assister à de la substitution à l'envers, en gros un retour de personnels actifs sur certains postes administratifs.

Les objectifs fixés pour les années à venir dans ce domaine sont de 300/an pour la GN et 500/an pour la PN.

On notera une ineptie à ce stade avec le souhait en gendarmerie de faire 150 substitutions par des civils, et 150 par des Corps de Soutien Administratifs et Techniques de la Gendarmerie Nationale, qui sont des militaires avec des statuts meilleurs que ceux des civils.

Le SNIPAT a alors rappelé que lors de la signature du protocole « corps et carrières » de la Police du 17 juin 2004, **nous avons souhaité élaborer un statut de Corps de Soutien Administratifs et Techniques de la Police Nationale sur la base de ce qui existait en Gendarmerie avec les CSTAGN.**

Une étude pour un rapprochement figurait même dans ce protocole.

Lors des réunions du comité de suivi de ce protocole, l'Administration avait précisé qu'après renseignements pris auprès du ministère de la Défense (les gendarmes n'étaient pas encore au Ministère de l'Intérieur), les CSTAGN étaient voués à disparaître et qu'il ne pouvait donc pas être pris exemple sur eux pour créer la même chose en Police.

AUJOURD'HUI, NOUS ALLONS VERS L'OPPOSÉ ET LA CRÉATION DE CORPS DE SOUTIEN ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DE LA POLICE NATIONALE EST PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ !

Quant à la substitution, la proposition du SNIPAT est claire :

Il faut se donner les moyens pendant un an voir deux ans de créer au sein de la DRCPN une section uniquement dédiée à la substitution.

Cette section spécifique devra être chargée de travailler sur les organigrammes PN afin d'établir une cartographie globale d'un idéal de fonctionnement et non d'une photographie de l'existant.

Exemple :

Dans une DDS, il y a X postes et le poste de tel service doit être un poste de commissaire, tel autre un poste d'attaché, tel autre un poste de SA, tel autre de CEAafin de conduire à des organigrammes types.

C'est-à-dire que si un poste de secrétariat est actuellement occupé par un brigadier, il ne faut pas le nomenclaturer comme CEA **mais bien comme Secrétaire Administratif par exemple.**

Ainsi on pourra mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs.

Au départ des agents (mutation, avancement, retraite...), le remplacement pourra s'effectuer par les bonnes personnes.





Nous avons rappelé également que dans le cadre du principe des bonnes personnes sur les bons postes, le SNIPAT demande une POLICE à deux pans :

- Un pan **OPÉRATIONNEL** avec les actifs et les scientifiques ;
- Et un pan **SOUTIEN À L'OPÉRATIONNEL** avec les administratifs, techniques et spécialisés...

Avec une reconnaissance de la maison Police à la clé pour tous ses personnels.

Le SNIPAT souligne que **les PATS ont été malheureusement les oubliés des grandes réformes de ces dernières années**. Pour les PATS, seules les contraintes et les servitudes de la Police sont appliquées (horaires de travail, application stricte du code de déontologie, exposition aux dangers, spécificités d'emploi...)

Les réformes et protocoles de la Police de 1995, 2004, 2008, 2010, 2016, et 2019 ont apporté des milliards d'euros de revalorisation aux corps actifs, avec des franchissements de catégories de la Fonction Publique et des avantages importants y compris pour les actifs affectés sur nos postes.

MAIS LES P.A.T.S. ONT TOUJOURS ÉTÉ OUBLIÉS.

Ils représentent à peu près 14% des effectifs de Police et rien que ce pourcentage appliqué au protocole de 2016 (1,1 milliard d'euros) nous aurait permis de réaliser l'ensemble des mesures de reconnaissance demandées par le SNIPAT pour les PATS.

A cela on pourrait ajouter que ce coût serait amoindri d'année en année avec la poursuite de la substitution.

Alors que veut réellement le ministère : une police uniquement avec des actifs avec ce que cela induit en coût financier ?

Ou bien une police avec des PATS respectés, des PATS qu'il est temps de valoriser, de reconnaître à leur valeur ?

LE BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ DOIT RÉPONDRE À CETTE QUESTION AVEC DES ACTIONS FORTES ET UNE RÉELLE VOLONTÉ POLITIQUE.

SUR LE PYRAMIDAGE :

Les adjoints administratifs en Police en février 2021 représentent 9364 agents pour 12714 administratifs soit près de 74%. En gendarmerie ils sont 1610 sur 2441 soit 66%.

Notons qu'en Préfectures, il y a 8717 catégories C , 7265 catégories B et 4774 catégories A. Les B et A représentent donc 57%

Des précisions ont été demandées sur les chiffres se rapportant aux techniques car les chiffres avancés par la DRH faisaient état de 76% de catégories C sur un effectif Police de 3590.

Nous avons rappelé à la DRH que nous n'avons pas de catégories B chez les techniques avant cette année, et que nous n'avons pas de catégories A.

Par ailleurs le chiffre de 3590 ne correspond à rien.

Face à nos interventions l'administration est restée sans réponse et nous a dit revoir ses chiffres.

Pour les différences de pyramidage entre Police et Préfectures, la DRH nous explique que dans le cadre du Plan Préfectures Nouvelle Génération la suppression d'effectifs a permis de financer un repyramidage entre 2015 et 2020





LE SNIPAT a souligné qu'il intervenait depuis 2010 sur ce décalage entre les périmètres Préfectures et Police.

En 2010, la DRH annonçait au SNIPAT ne pas être tenue par les objectifs de repyramidage du protocole de 2004 (à l'époque 23% de B et 11% de A), au motif que c'était un protocole Police.

En outre, **nous avons demandé un repyramidage spécifique en Police**, lequel a été refusé au motif que l'on ne pouvait pas avoir des objectifs de repyramidage d'un périmètre dans la mesure où la filière administrative était unifiée.

Durant ces cinq dernières années, le SNIPAT a dénoncé une opération de repyramidage orchestrée en coulisse par la DRH uniquement sur les préfectures.

Nous avons été traités de menteurs pour cela mais aujourd'hui, des écrits confirment que nous avons raison.

Et sur les objectifs de 570 C en B et 177 B en A dont il est fait état dans le diaporama, **cela ne couvre même pas les postes spoliés à la Police depuis dix ans par la DRH dans les CAP !!!**

NOUS EXIGEONS DONC UN PLAN AMBITIEUX.

Un véritable plan même s'il doit se faire sur plusieurs années, nous pouvons nous mettre d'accord sur un échéancier à condition que cela soit budgétisé et gravé dans le marbre législatif.

Et sur le modèle de ce qui s'est fait pour les actifs, qui va se faire pour la PTS, à savoir la disparition de la catégorie C, **nous demandons que les C administratifs et Techniques soient tous promus en B.**

La substitution est sensée se faire sur les actifs qui n'ont plus de catégories C.

Les administratifs même dans les petits services de Police exercent une diversité de postes et sont polyvalents, ils pourraient même faire tourner un petit commissariat, ils prennent parfois des plaintes, corrigent des procédures et nombre de catégories C en Police occupent des postes de catégorie B depuis des années sans en avoir la rémunération.

Pour les personnels techniques, dont une grande partie est en restauration, avec un nombre important en CRS, la notion de responsabilité (normes HACCP, risque d'intoxication alimentaire en cas de non respect), le nombre de déplacements (entre 150 et 200 jours par an), justifieraient l'intégration en catégorie B comme les CEA, d'autant qu'un retard important de pyramidage de la catégorie C les avait fait plafonner durant des années en échelle 3 de rémunération de la Fonction Publique !

Sur le coût de cette disparition progressive de la catégorie C, cela semble une goutte d'eau dans les budgets de réformes, d'autant que parfois, les catégories C nommées en catégorie B ne prennent qu'un point d'indice.

De plus en évitant la fuite des personnels, il vaut mieux remplacer un C par un B qui sera fidélisé, plutôt que de voir arriver un actif sur le poste, qui lui coûtera bien plus cher.

Pour le SNIPAT, l'idée avancée par la DRH de 25% d'avancements au choix et de 75% sur des examens pro n'est pas acceptable, d'autant que la DRH nous précise que les examens pro seraient ouverts à TOUS les personnels.

En gros, les personnels des autres périmètres pourront passer les examens.

En 2010, pour faire soutenir la fusion des corps par une organisation syndicale, la DRH avait mis en place des examens professionnels pour les passages de C en B et de B en A avec des affectations en Police.

Ce sont majoritairement des personnels de Préfecture qui ont été reçus, et très vite ils sont retournés en Préfecture, ce qui fait qu'aucun repyramidage n'a eu lieu en Police ce qui explique que nous soyons toujours à 74% de catégories C !!!





Les PATS Police sont depuis des années laissés sur le bord du chemin et le fait d'être gérés par une DRH qui ne connaît pas leurs emplois et n'a pas beaucoup d'empathie pour eux, pose un réel problème de reconnaissance.

On sent bien là que le plan exposé, a été rédigé avec « le couteau sous la gorge » !

Le fait que le ministre se soit exprimé a fait qu'ils ont été contraints de présenter quelque chose, mais

ON SENT BIEN QU'IL N'Y A AUCUNE AMBITION DE FAIRE OBTENIR QUOI QUE CE SOIT DE VALORISANT POUR LES PATS POLICE.

SUR LA FORMATION :

La demande du SNIPAT est la même depuis des années, une formation en tronc commun au sein d'une ACADEMIE DE POLICE.

LA FORMATION DEVRA ÊTRE VALORISANTE ET DIPLÔMANTE.

Il faut que cela soit une formation d'excellence.

Une expérimentation évoquée par l'administration pour 2022 : **une indemnité temporaire de mobilité au profit des postes difficiles à pourvoir**

Il est fait état notamment des postes de TECHNIQUES et des postes en Gendarmerie AU BLANC et dans certains départements bien identifiés.

Cette indemnité existe déjà dans certains ministères.

Un versement sur trois ans sur la base d'un Décret de 2008.

Nous devrions être conviés à des réunions sur le sujet de cette indemnité dans les prochaines semaines.

Pour le SNIPAT : une indemnité oui mais de combien ?

Sur trois ans la durée semble courte et n'empêchera pas le turn-over sur les postes identifiés.

Mais il faut mettre en œuvre un vrai chantier sur la fidélisation avec l'octroi des mêmes dispositifs que les actifs (fidélisation, zone difficile, vie chère...)

De même il faudrait réfléchir à des procédures d'avancement accéléré et au levier de la NBI qui doit être mise à plat une bonne fois pour toutes entre les périmètres.

Enfin, **le SNIPAT demande aussi en marge des revendications statutaires et indicielles, de développer les actions sur le « carré social » (logement, transport, restauration, mutuelles) afin d'œuvrer sur le pouvoir d'achat.**

Il faut une fois pour toutes que l'on vienne en Police par convictions, et qu'on y reste parce que l'on y est bien traité !





DIVERS :

D'autres sujets ont été abordés par la DRH comme par exemple la substitution totale sur l'accueil.

930 POSTES d'accueil seraient à pourvoir sur un plan triennal.

Le recrutement se ferait sans concours ou sur concours avec des formations spéciales de 4 jours , ce qui pour nous est insuffisant.

Il faudra aussi une prise en compte de l'implantation physique, des conditions d'exercice, de la sécurisation des missions, et de leur valorisation au moyen d'une NBI comme nous l'avions demandé à la DRCPN lors des échanges que nous avons eus sur l'accueil.

Sur cette NBI :

La cartographie est ancienne : c'est un sujet qui doit être réabordé prochainement.

Une tranche supplémentaire de 5000 points a été actée en 2020 avec application en janvier 2021.

Un arrêté a été pris au JO précise la typologie des postes mais une fois encore, si la typologie ne s'accompagne pas d'un abondement de points, alors cela ne peut pas être efficace.

Il a été indiqué par l'Administration qu'actuellement tous les agents en poste accueil des commissariats devaient bénéficier de la NBI.

REMARQUE DU SNIPAT : ce n'est pas le cas !!!

Sur l'Encadrement :

La grande trouvaille de la DRH est de proposer la création d'une revue des cadres « A » !

Le SNIPAT rappelle combien les catégories A en Police ont perdu avec la fusion, que ce soit sur les perspectives d'avancement, la prime article 10, la valorisation des postes de chefs de SGO (de loin les postes les plus difficiles pour les attachés aujourd'hui)...

Il ressort que les « A » sont peu considérés en PN.

POUR MÉMOIRE,

EN 1996, ON CRÉE LES ATTACHÉS DE POLICE POUR REMPLACER LES COMMISSAIRES, ET EN 2021, LA DRCPN LEUR PROPOSE UN DÉTACHEMENT DANS LE CORPS DES OFFICIERS,

SI CE N'EST PAS UNE DÉVALORISATION DE LEUR PROFIL ÇA !!!!

A la fin des quatre heures de réunion, le SNIPAT a exprimé son profond mécontentement.

CE PLAN NE RÉPOND PAS AUX EXIGENCES DE LA POLICE NATIONALE !

IL NE CORRESPOND PAS AUX ESPOIRS QU'A FAIT NAITRE LE MINISTRE POUR LES PATS !!!

IL N'EST PAS A LA HAUTEUR DES ATTENTES DU BEAUVAU DE LA SECURITE !!!

**CE PLAN N'EST TOUT SIMPLEMENT PAS
UN PLAN DE RECONNAISSANCE DES P.A.T.S. POLICE !**



LES REVENDICATIONS DU SNIPAT

Le SNIPAT a tenu à rappeler ses REVENDICATIONS :

I. LA GOUVERNANCE :

Il est crucial que le ministre tape du poing sur la table pour que le politique l'emporte sur la technocratie, et que les personnels administratifs et techniques de la Police puissent être reconnus et que la DGPN puisse prendre des décisions sans passer sous les fourches caudines d'une autre entité.

C'est le point de départ essentiel ! Pour ensuite mettre en place une Police avec ses deux pans Opérationnel (actifs et PTS) et Soutien à l'Opérationnel (administratifs et techniques) avec instauration de passerelles dans les deux sens (réponse à de nombreux problèmes, tels que l'inaptitude, la prolongation d'activité...)

II. LA CRÉATION D'UNE SUJETION SPECIALE :

A l'instar de ce qui existe au sein de l'Administration pénitentiaire, le SNIPAT demande la création d'une sujétion spéciale incluse dans le calcul de la pension de 25% pour les C, 24% pour les B et 24% pour les A

Ce dispositif aurait pour but de valoriser comme il se doit les PATS et de permettre dans le cadre des inaptitudes voie publique, des prolongations d'activité... de reclasser les personnels concernés afin de recentrer les actifs sur l'opérationnel !

III. LE REPYRAMIDAGE :

Par une intégration en catégorie B sur 5 ans, le SNIPAT demande un parallélisme des formes avec la disparition en Police de la catégorie C et un développement de la catégorie A dont la substitution sur la base d'une nomenclature dite « idéale de fonctionnement », déterminera le pourcentage qu'elle devra atteindre.

Pour les personnels techniques et notamment sur les grosses structures de restauration, automobiles, ... il faudra aussi établir une nomenclature de catégories A.

IV. LA CRÉATION D'UNE VRAIE FILIÈRE INFORMATIQUE :

Comme cela avait été inscrit dans le protocole corps et carrières du 17 juin 2004, la création d'une vraie filière informatique permettrait de réaliser de la substitution.

On pourrait élaborer une véritable filière informatique à partir de personnels SIC mais aussi de personnels passionnés d'informatique, autodidactes à qui l'on proposerait de financer une formation poussée en échange d'un engagement à rester un certain nombre d'années au service de la Police Nationale et ainsi réaliser des économies budgétaires en élaborant des produits informatiques en adéquation avec les besoins de l'Institution.



V. UNE REFONTE TOTALE DU POSITIONNEMENT POUR UNE VÉRITABLE SUBSTITUTION :

Etablir une nomenclature idéale de fonctionnement, pour rationaliser l'emploi des effectifs.

Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs pour que les bonnes personnes soient sur les bons postes !

VI. UNE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ POUR LES PERSONNELS TECHNIQUES ET LES PERSONNELS SCIENTIFIQUES

Au moyen d'une bonification de 1/5ème pour la retraite.

VII. MISE EN PLACE D'UNE FORMATION EN TRONC COMMUN D'AU MOINS SIX MOIS :

Valorisante et diplômante pour TOUS les personnels de Police sur la connaissance de la maison Police de son fonctionnement, de ses acteurs.

Cette formation devrait se faire au sein d'une académie de Police que nous appelons de nos vœux depuis de longues années, et être ponctuée de stages en immersion dans les services de police pour en appréhender le fonctionnement.

VIII. CRÉATION DE « GREFFIERS DE POLICE » :

Mise en place d'une formation avec qualification juridique pour que les personnels administratifs puissent décharger l'opérationnel de la paperasse judiciaire en prenant des plaintes, des dépositions...

IX. MISE EN PLACE D'UNE VRAIE POLITIQUE DE FIDÉLISATION :

Les PATS Police doivent être bénéficiaires de l'ensemble des dispositifs de fidélisation de la Police qui sont liés à une affectation géographique et pas à une mission.

La communauté de travail Police Nationale doit être traitée de la même manière.

Les primes de fidélisation, zones difficiles, l'ASA, les procédures d'avancement accéléré, le droit à mutation prioritaire... doivent être accordés à l'ensemble des personnels de la maison Police Nationale.

X. LE TRANSPORT GRATUIT :

Le ministre a annoncé récemment que les policiers pourraient retrouver leur famille gratuitement par le train à compter de 2022.

Il a ajouté que « les policiers étaient très mal payés ».

Les PATS Police sont payés encore moins, et à ce titre, ils doivent pouvoir bénéficier de la même gratuité.

D'autant que nous savons que l'ensemble des personnels actifs sera concerné y compris ceux affectés sur nos postes, les inaptés, les exemptés de port d'arme, voire les réservistes ...

Nous ne pouvons pas continuer à subir les inconvénients de notre appartenance à la Police sans en avoir les avantages.

