

Le 25 février 2019

Depuis le début du mois de février, la DCCRS organise une consultation des officiers suite au malaise de plus en plus prégnant dans cette direction.

Ce mal être des officiers est actuellement exacerbé par les conditions d'emploi depuis plus de trois mois avec le mouvement des gilets jaunes. Cet emploi maximal est assuré par les officiers qui se sentent seuls sur le terrain comme ils se sentaient seuls dans la gestion de leur compagnie depuis longtemps.

POUR AUTANT, CETTE SITUATION N'EST PAS QUE LA CONSÉQUENCE DE CE SUR-EMPLOI MAIS AUSSI D'UNE ABSENCE D'ANTICIPATION DU CHANGEMENT DES MISSIONS ET DU POSITIONNEMENT DES OFFICIERS DANS CETTE DIRECTION CENTRALE.

Depuis longtemps et notamment au travers de deux publications successives en 2015 et 2016, SYNERGIE-OFFICIERS exhortait cette direction à être ambitieuse pour ses officiers et anticiper la déflation à venir dans toute la police nationale. Ce qui remonte de « ces cahiers de doléances » est hélas bien connu.

✓ DES ÉVOLUTIONS SUBIES :

Depuis 2005, la DCCRS n'a fait que lutter contre les évolutions statutaires obtenues pour les officiers restant sur un schéma qu'elle pensait immuable :

→ IL NE DEVAIT JAMAIS Y AVOIR DEUX CAPITAINES DANS LA MÊME COMPAGNIE ALORS QUE L'AVANCEMENT SEMI AUTOMATIQUE ÉTAIT LA RÈGLE POUR TOUS. CELA S'EST IMPOSÉ À LA DC.

→ LES CAPITAINES NOMMÉS AU BOUT DES NEUF ANNÉES DEVAIENT ABSOLUMENT PRENDRE LEUR AVANCEMENT DANS UNE AUTRE COMPAGNIE (PERPIGNAN À NICE POUR DONNER UN EXEMPLE CONCRET !). CELA N'A PU ÊTRE APPLIQUÉ PAR LA DC.

→ JAMAIS IL NE DEVAIT Y AVOIR DEUX COMMANDANTS DANS UNE COMPAGNIE « VOUS N'Y PENSEZ PAS ON NE SAURAIT PAS QUI EST LE COMMANDANT ! » ALORS QUE CELA N'A JAMAIS POSÉ DE PROBLÈMES À LA DIRECTION CENTRALE D'AVOIR DEUX COMMISSAIRES DIVISIONNAIRES DANS UNE DIRECTION ZONALE (TOUT LE MONDE SAIT BIEN QUI EST LE CHEF ET L'ADJOINT). CELA S'EST IMPOSÉ À LA DC.

AVEC CETTE VISION RESTRICTIVE, LA DÉFLATION N'A ÉTÉ LÀ ENCORE QUE SUBIE ET LA NOMENCLATURE DES COMPAGNIES AVEC UN N4G ET UN ADJOINT N4 N'A ÉTÉ TRANSPOSÉE QUE SOUS LA CONTRAINTE.

Alors que l'on sait depuis des années que les effectifs vont baisser, on a éludé l'étude de l'emploi des gradés au prétexte qu'il fallait absolument avoir l'effectif de major RULP pour envisager cette évolution.

D'autres directions n'ont pas attendu et ont fait leur aggiornamento et, de même, heureusement que l'on n'a pas attendu que des CDT EF remplacent systématiquement des commissaires sinon peu de transferts commissaire / officier auraient pu s'opérer.

✓ UN STATUT QUI RÉGRESSE :

Alors que les commandants de compagnie ont la plénitude des prérogatives des chefs de service, ils sont tous les jours niés dans cet exercice : remise en cause des décisions relevant de leur seule compétence par des DZ tous les jours plus éloignés de la gestion quotidienne (affectation d'effectifs, pouvoir disciplinaire, décisions journalières).

Le positionnement des officiers passe par le logement en structure hôtelière pour tous.

S'il doit y avoir un logement en cantonnement, il doit relever de la décision du commandant pour tous les officiers (facilité logistique par exemple).

En aucun cas le plus jeune ne doit se voir sacrifié pour une hypothétique continuité de commandement.

L'astreinte n'étant pas la permanence, elle peut et doit se faire à partir de la structure hôtelière.

NOUS NE SOMMES PLUS AU TEMPS DE LYAUTEY QUI DISAIT QU'UN OFFICIER VIVAIT AU MILIEU DE LA TROUPE : C'ÉTAIT AU DÉBUT DU 20ÈME SIÈCLE, NOUS ÉTIONS DANS LE DÉSERT ET LES NTIC N'ÉTAIENT PAS VRAIMENT EFFICIENTES. ET PUIS LE MARÉCHAL QUI ÉTAIT UN OFFICIER SUPÉRIEUR MONTRAIT, LUI, L'EXEMPLE.

✓ UNE DESAFFECTATION DES OFFICIERS

Cette absence de construction a accentué le manque de visibilité des officiers qui, pour ceux qui y étaient rentrés récemment, n'ont pas voulu continuer dans cette voie.

Le cercle vicieux s'est alors refermé : les officiers sortis d'école arrivés en CRS contraints n'ont eu de cesse de vouloir en repartir.

Peu d'arrivées extérieures par manque d'attractivité et la volonté de l'entre soi rendant les arrivées extérieures quasi impossibles pendant de trop nombreuses années, donc peu de « bons de sortie » pour des officiers qui se retrouvent coincés. Le blocage de quelques-uns ne fait que gagner du temps sans résoudre le problème de l'attractivité.

✓ DES PERSPECTIVES D'AVANCEMENT INSONDABLES

L'attractivité externe étant « très faible », on aurait pu penser que la direction centrale prête attention à ses officiers notamment au travers d'un travail RH compréhensible.

HÉLAS, IL EST ACTUELLEMENT IMPOSSIBLE À UN CAPITAINE DE SE PROJETER SUR UN PARCOURS POUR ACCÉDER AU GRADE DE COMMANDANT. Aucune possibilité d'anticiper une mobilité sur un positionnement porteur : dans une DZ, dans une USG, dans une UMZ, un CF, une unité autoroutière, à la DC... ?

CHAQUE ANNÉE LES CRITÈRES CHANGENT. Pendant longtemps il fallait absolument avoir été adjoint pour avoir l'avancement commandant de compagnie et puis cela a changé...

Le classement des DZ n'est aucunement suivi.

LA DC DOIT AVOIR UNE VISION NATIONALE MAIS LÀ ENCORE C'EST LA SEULE DIRECTION À NIER AUSSI TOTALEMENT LE CLASSEMENT DE SES DIRECTEURS TERRITORIAUX.

A quoi cela sert-il de faire monter des officiers en audience pour écouter leurs vœux et en retenir d'autres qui présentent les mêmes qualités ?

Certes tous les officiers ne peuvent être retenus à l'avancement, il faut simplement pouvoir dire à ceux qui ne le sont pas pourquoi. On ne demande pas de dire aux retenus pourquoi ils l'ont été mais, certaines années, cela aurait mérité d'être fait également !

ON NE PEUT NIER QUE CETTE INCERTITUDE PARTICIPE GRANDEMENT À LA FRAGILISATION DES OFFICIERS :

→ Quand des capitaines ont fait preuve de mobilité sur des postes d'adjoints ou sur des N4 en zone, sans que leurs dossiers soient retenus.

→ Quand des officiers ont eu l'outrecuidance de ne pas accepter un poste à l'avancement ou à la mutation envisagé pour eux par la DC et que des années plus tard ils le paient encore.

→ Quand on dit à des capitaines venus d'une autre direction, qu'ils sont valeureux, que l'on va suivre leurs parcours, qu'ils seront « la vitrine », pour en faire venir d'autres et que 5 ans après ils doivent encore faire leurs preuves.

→ Quand dans le même temps des jeunes capitaines de qualité, sans perspectives à 5/10 ans, lassés, partent dans d'autres directions et qu'à peine deux ans après ils sont en passe d'être nommés commandants, le questionnement est réel.

COMMENT EXPLIQUER QU'AVEC UN TAUX DE PROMOUVABILITÉ IDENTIQUE PAR DIRECTION, ON ARRIVE À UNE TELLE EXASPÉRATION EN CRS ?

✓ UN EMPLOI CHRONOPHAGE

La période actuelle est sans nul doute sans égale dans l'intensité de l'emploi et la DCCRS dans son rôle de réserve nationale y prend toute sa part. Les compagnies étant souvent à 2 ou 3 officiers pour un format USG prévu à 4 ou encore 1 ou 2 officiers en unité autoroutière au lieu de 3, les tensions sont inévitables.

LÀ ENCORE, QUEL TRAVAIL A ÉTÉ FAIT POUR PRÉPARER CETTE ÉVOLUTION QUE L'ON SAIT INÉLUCTABLE DEPUIS 15 ANS ?

Tous ces questionnements, et d'autres encore, sont réels et pourtant des officiers, avec les commandants de compagnie à leur tête, sont toujours prêts à s'investir dans cette direction. Redonnons-leur de l'autonomie et des perspectives claires.

✓ **LES COMMANDANTS DE COMPAGNIE DOIVENT POUVOIR CHOISIR DE SE DÉPLACER AVEC TOUS LEURS OFFICIERS OU NON.**

✓ **LES COMMANDANTS DE COMPAGNIE DOIVENT POUVOIR GÉRER LEURS EFFECTIFS TOUS CORPS CONFONDUS DANS TOUTES LEURS PRÉROGATIVES DE CHEF DE SERVICE.**

- ✓ LES COMMANDANTS DE COMPAGNIE DOIVENT POUVOIR CHOISIR OU NON LES PRESTATIONS HÔTELIÈRES EN DÉPLACEMENT.
- ✓ LES OFFICIERS NE DOIVENT PLUS ÊTRE MAINTENUS SEULS EN CANTONNEMENT.
- ✓ LES L.O. DOIVENT POUVOIR ÊTRE PRISES SUR LES NEUTRALISATIONS ET EN DÉPLACEMENT.
- ✓ DÉBLOCAGE DU PLAFOND POUR LES RC /CET : VERROU DES 5 JOURS À RETIRER.
- ✓ PRISE EN COMPTE DES ASTREINTES AUTOROUTIÈRES POUR LES OFFICIERS UAR ET MONTAGNE.
- ✓ METTRE AU MÊME NIVEAU LES IRP D'ADJOINTS DE COMPAGNIES USG ET UAR AFIN DE FACILITER LA MOBILITÉ INTRA CRS.
- ✓ DES RÈGLES DE MUTATION ET D'AVANCEMENT PÉRENNES POUR AVOIR DES PERSPECTIVES POUR LES OFFICIERS QUI EN TIRERONT LES CONSÉQUENCES OU NON.
- ✓ TRANSFERT DES POSTES DU CCD VERS LE CC : COMBIEN DE POSTES TRANSFÉRÉS DEPUIS 15 ANS ?
- ✓ APPLICATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION AFIN DE PRÉSERVER LA VIE PERSONNELLE.

Ce débat sera peut être utile mais toutes les informations qui remontent des DZ étaient connues de la Direction Centrale.

SYNERGIE-OFFICIERS PRENDRA TOUTE SA PART DANS LES ÉVOLUTIONS À VENIR, TOUTEFOIS CETTE CONSULTATION NE DEVRA PAS SE SUFFIRE À ELLE MÊME.

UNE VRAIE ÉCOUTE ENVERS LES OFFICIERS DEVRA ÊTRE INSTITUÉE ET SURTOUT DES AMÉLIORATIONS QUOTIDIENNES DANS L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DOIVENT ÊTRE RAPIDEMENT MISES EN PLACE.

IL EST DÉJÀ BIEN TARD !

Le Bureau National

**SYNERGIE
OFFICIERS**

