



Le 18 novembre, la Cour des comptes a publié une note concernant « la gestion des ressources humaines au cœur des difficultés de la police nationale ».

Elle y pointe tout d'abord que l'augmentation des effectifs de la police nationale, réponse principale apportée aux défis sécuritaires et aux attentes des citoyens, s'est en réalité accompagnée de résultats dégradés en matière de présence sur le terrain et d'élucidation des faits de délinquance.

La nouvelle doctrine d'emploi de la « police de la sécurité du quotidien » serait alors un échec « pour l'instant » et la police judiciaire, une filière en désaffection, dont les difficultés de recrutement résideraient entre autres dans une « application trop uniforme de la réforme des corps et carrières, caractérisée notamment par une forte baisse des effectifs d'officiers. »

L'allocation des effectifs gagnerait donc à s'adapter davantage aux territoires et aux missions, et à renforcer l'encadrement des policiers. **Ce d'autant plus que la déflation du corps des officiers a « déformé la pyramide des grades », et que les effectifs du corps d'encadrement et d'application n'ont pas le « niveau de qualification supérieur attendu » pour exercer des missions de renseignement ou de police judiciaire.**

La formation serait un autre levier pour favoriser l'adéquation des compétences des policiers avec les besoins opérationnels. Et le développement de la coordination d'une stratégie de sécurité avec la gendarmerie et la police municipale permettrait d'être plus performant, par exemple en décroissant la police judiciaire.

La Cour des Comptes insiste ensuite sur une masse salariale en progression de 21% sur la période 2010-2020, et représentant 90% des dépenses du programme 176-Police Nationale, au détriment des dépenses de fonctionnement et d'équipement. **Cette situation résulterait d'un « dialogue social asymétrique [donnant] facilement droit aux demandes catégorielles » sans contrepartie suffisante « en termes de temps de travail ou de condition d'activité ». Un rééquilibrage est suggéré.**

Enfin, l'organisation du travail devrait être rationalisée, avec également pour objectif de générer moins d'heures supplémentaires et de droits à repos.

VOUS L'AUREZ COMPRIS, LES « SAGES » DE LA RUE CAMBON TÉMOIGNENT DANS CE RAPPORT, D'UNE MÉCONNAISSANCE FLAGRANTE DE NOTRE INSTITUTION ET DE SON FONCTIONNEMENT.

PAS ÉTONNANT PUISQUE LA PLUPART D'ENTRE EUX N'ONT JAMAIS EXERCÉ DE RESPONSABILITÉS DANS UN SERVICE DE L'ÉTAT.

ILS ENTRETIENNENT UNE VISION PASSÉISTE ET SCOLAIRE DE LA POLICE, OÙ L'OFFICIER EST ENCORE ENQUÊTEUR OU INSPECTEUR, ET LE GARDIEN DE LA PAIX RELÉGUÉ À DES TÂCHES SUBALTERNES. CE MÉPRIS DE CLASSE LES EMPÊCHE DE CONSTATER QUE L'OFFICIER EST DEvenu UN CADRE, ET QUE LES GARDIENS ET GRADÉS ONT VU L'EXHAUSSEMENT DE LEUR NIVEAU DE RECRUTEMENT RÉEL ET NOMINAL ET DES MISSIONS AUXQUELLES ILS PEUVENT PRÉTENDRE.

Ils opposent une logique comptable à de la gestion humaine, alors que les vrais problèmes sont ailleurs et mériteraient sans doute qu'ils s'y penchent prioritairement : pesanteur des servitudes, alourdissement de la procédure pénale, perte de sens dans l'exercice des missions, ultra violence contre les FDO (+ 28% rien que sur les 9 premiers mois de 2021), profond sentiment de déréliction au quotidien par des décisions de Justice incompréhensibles de mansuétude...

SYNERGIE-OFFICIERS CONTINUERA À DÉFENDRE L'OFFICIER COMME ROUAGE ESSENTIEL DE LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE FACE À CES ATTAQUES RÉPÉTÉES ET SANS FONDEMENTS CONTRE NOTRE CORPS.

SYNERGIE-OFFICIERS CONTINUERA À DÉFENDRE L'HUMAIN FACE À CES ANALYSES HORS SOL.

Le Bureau National

SYNERGIE
OFFICIERS