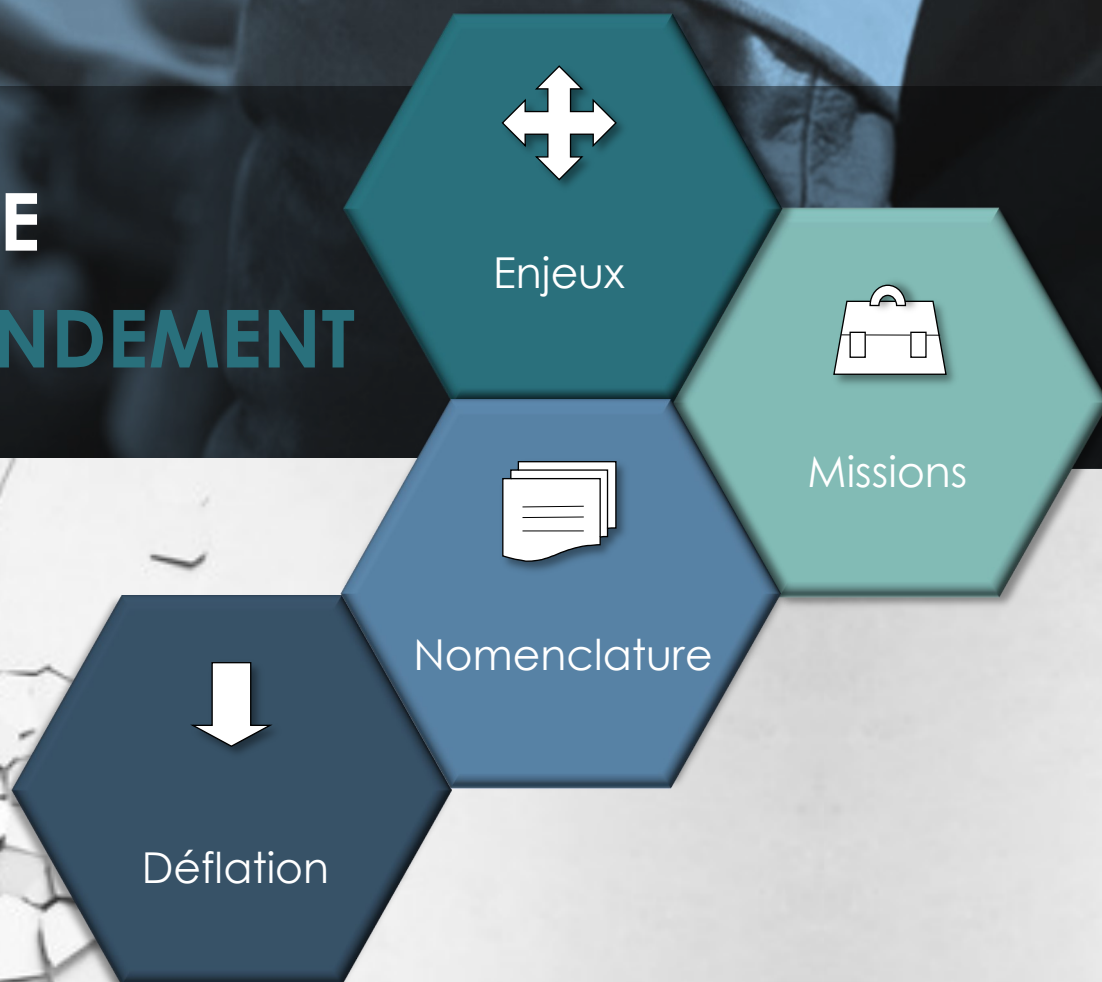


CORPS DE COMMANDEMENT



www.uniondesofficiers.com—14 décembre 2017

L'UNION
DES OFFICIERS





01 VIEILLISSEMENT DU CORPS

Situation actuelle

Au 31/08/2017, on recensait 8831 officiers : 4719 capitaines, 2766 commandants, 1196 commandants divisionnaires à l'emploi fonctionnel (CDEF) et 150 commandants divisionnaires GRAF (CD).

Jusque fin 2019, nous savons où nous allons : au rythme actuel des départs en retraite et des incorporations, le corps de commandement aura diminué d'environ 600, soit un effectif à 8000.

Le PPCR prévoit que le 3^e grade sera alors composé de 1105 CDEF et 450 CD, ce total de 1555 OPN correspondant presque au pyramidage de 20 % prévu (1600), pour un corps à 8000 toutefois éloigné des 1800 promis.

Les pourcentages de commandants et de capitaines sont beaucoup plus aléatoires car ils dépendent des ratios de promouvabilité toujours en discussion.

Projections sur 2022

En 2022, si l'on reste dans le même rythme de départs en retraite, le corps comptera seulement 7000 fonctionnaires.

Cette projection est confirmée par la pyramide des âges arrêtée au 31/08/2017,

établissant une population de 1876 officiers âgés de 54 ans et plus.

Nous pouvons estimer qu'une très grande majorité de ces collègues devrait partir après complet bénéfice des revalorisations indiciaires prévues par le protocole.

Une grande inconnue se posera alors concernant le comportement des 1922 collègues compris actuellement dans la tranche 50/53 ans, qui auront entre 55 et 58 ans en 2022.

En cas de départ massif de cette génération, le corps de commandement pourrait rapidement basculer sous la barre des 5500 dont 3864 auront entre 45 et 50 ans.

L'UNION DES OFFICIERS a alerté l'administration sur ce vieillissement annoncé et ses effets. Elle travaille depuis sur la question.

02 QUID DU NOMBRE DE CDEF EN 2022 ?

A terme échu du protocole, la montée en charge du dispositif aura alors permis la nomination de 685 CD, soit approximativement le pourcentage de 10% des effectifs fixé par le PPCR pour un corps à 7000. Cependant, l'accord entériné par les deux organisations signataires évoque 1800 CD et CDEF, correspondant à 20% des effectifs d'un corps à 9000.



Dans cette hypothèse, les 1105 emplois implantés en 2019 sont maintenus jusqu'en 2022 pour s'additionner aux 685 CD.

Ces deux axiomes fixés par le PPCR sont contradictoires. Soit, le 3^e grade représentera alors près de 26% du corps de commandement (sur 7000 OPN) soit il n'y aura que 1400 CD et CDEF.

Or, que nous dit le protocole ? Ce pourcentage sera arrêté à 20% et sera calculé sur l'effectif de référence au 31 décembre de chaque année.

Par conséquent, pour 7000 officiers, le nombre de CDEF serait donc de 700, soit une perte de 400 emplois fonctionnels à programmer sur la tranche 2020/2022.

Ce second scénario implique que plus de 130 CDEF quitteraient leurs fonctions chaque année.

Que deviendront celles et ceux qui auront perdu cet emploi alors qu'ils souhaitent poursuivre leur activité ?

N'oublions pas qu'un premier examen de situation des EF sera opéré en 2021. Certains ne seront pas reconduits sur leur poste et l'administration ne sera pas tenue de leur proposer un autre EF ou un GRAF et les reclasera au 5^e échelon de commandant.

Ainsi, si l'administration applique le pourcentage de 20% de Cdt Div, ce seront seulement 1400 officiers qui seront en réalité positionnés sur des postes sommitaux à

comparer avec les 1315 commandants à l'emploi fonctionnel existant en 2012, soit un gain insuffisant de 85 postes.

La situation serait encore plus défavorable avec un corps déflaté à 6000 OPN, ce qui réduirait même le nombre de CD et CDEF à 1200.

Pour L'UNION DES OFFICIERS la déflation ne peut être poursuivie qu'en répondant à ces questions : quel intérêt pour le corps et sous quelle forme ?

03

LE PPCR : UNE PREMIÈRE ÉTAPE SEULEMENT

Cette stagnation annoncée des postes à responsabilité est assez révélatrice de la difficulté d'exhaussement du corps de commandement.

Convaincu que ce dispositif était le meilleur moyen de gérer les secondes parties de carrière et les prolongations d'activité, la création d'un grade à accès fonctionnel a été revendiquée dès 2011 par L'UNION DES OFFICIERS. Cette création permettrait également de solutionner le blocage des avancements tout en procédant à une élévation des missions.

Les mesures de mise en œuvre du GRAF ne répondent pas de manière satisfaisante à ces problématiques, et ce pour trois raisons principales :

L'UNION
DES OFFICIERS



1/ La création de 80 postes annuels est nettement insuffisante pour répondre aux besoins d'avancement des 2061 commandants 5^e échelon et des 540 commandants 4^e échelon, recensés au 31/08/2017. Par comparaison avec les CAIOM des attachés, ce sont 163 postes de CD qui pourraient être créés chaque année.

2/ Une grande majorité des commandants promus CD au titre du 2^e vivier en 2017 ont été assignés sur leur poste : une promotion sans exhaussement en termes de missions et de responsabilités.

3/ Ces commandants restant sur leur poste ne libèrent pas de places pour la promotion des nombreux capitaines expérimentés (1713 au 10^e échelon, 1695 aux 9^e et 8^e échelons, recensés au 31/08/2017).

04

GALONNAGE CD ET CDEF : UN RETARD INJUSTIFIABLE

Dans cette réforme, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, il est inacceptable que des galons spécifiques aux CD et CDEF n'aient toujours pas été validés. L'UNION DES OFFICIERS revendique la création de galons identiques à ceux existant dans d'autres administrations (Gendarmerie, Armées, Pompiers, Douanes etc...).

Ce n'est pas dans le principe du protocole que le bât blesse, mais bien dans les mesures

d'application validées sans négociation par les deux signataires.

05

CDEF ET CD : UN HIATUS DANS LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE

Dans cette architecture, de manière incompréhensible, les responsabilités les plus élevées sont confiées aux commandants divisionnaires fonctionnels, officiers du second grade détachés dans un emploi précaire. C'est d'autant plus incompréhensible qu'ils ont autorité sur les officiers du grade supérieur que sont les commandants divisionnaires.

Pour L'UNION DES OFFICIERS, dans ce modèle hiérarchique, le GRAF est réduit à devenir une sorte de « bâton de maréchal » sans exhaussement de missions.

De même, il n'est pas admissible que des commandants divisionnaires fonctionnels ayant exercé les fonctions les plus hautes puissent être rétrogradés comme simples commandants.

Quelle gymnastique irrationnelle a pu conduire à mettre en place une pareille articulation entre le GRAF et l'emploi fonctionnel ?

Le modèle militaire prévoit effectivement que l'emploi puisse primer sur le grade, mais dans un cadre ponctuel, et fondé sur l'exercice de compétences particulières.



Il est à craindre que cette organisation devienne source de confusion, risquant de générer des conflits au sein des services entre de jeunes commandants EF et des commandants graffés très expérimentés, dont une bonne partie aura déjà exercé comme fonctionnel.

Les attermolements qui ont conduit à générer de telles incongruités de positionnement sont également à l'origine de l'appellation de « commandant divisionnaire ».

06

CD ET CDEF : UN INDEMNITAIRE ALÉATOIRE

L'emploi fonctionnel est de fait le positionnement sommital du CC mais une grande proportion des 1245 postes actuels ne rentre pourtant pas dans le cadre de l'article 10 de l'IGOT.

En effet, avant protocole, 223 des 415 officiers chefs de service étaient Cdt EF et 192 des Cdt N5.

Même en admettant qu'une partie des 155 nouveaux postes soit dévolue à des commandants divisionnaires fonctionnels, environ 800 de ces fonctionnaires (soit les deux tiers) n'accéderont pas à ce niveau de reconnaissance car évoluant toujours dans le cadre de l'article 4 de l'IGOT.

Une fois encore, alors que le PPCR s'annonçait comme une grande réforme des corps et des carrières, donc une formidable

occasion de repositionner le corps, les signataires se sont contentés d'obtenir quelques mesures catégorielles.

Pour L'UNION DES OFFICIERS une évolution statutaire devra permettre aux CDEF d'être reclassés systématiquement dans le grade de CD à la fin de leur détachement.

07

UNE DÉFLATION DÉCORRÉÉE DES MISSIONS

Le PPCR n'a malheureusement pas abordé des thèmes centraux que sont la réforme des corps, le parcours de carrière et la mise en adéquation des missions avec la nouvelle architecture de la chaîne hiérarchique.

Ainsi, le non exhaussement des missions pour l'accès au GRAF vaut également pour la promotion au grade de commandant, les capitaines étant préalablement nommés sur des postes de commandants niveau 4 par voie de mutation ou par simple glissement de ligne de nomenclature.

Ce constat est d'autant plus inacceptable pour un corps dont les effectifs ont nettement diminué et qui vient de bénéficier d'un nouveau grade sommital.



08 UNE GESTION DES CORPS TRONQUÉE

Jusqu'à présent, l'administration a utilisé la déflation des officiers pour créer, par simple substitution, des postes supplémentaires d'encadrants pour le CEA.

Ce faisant, des gradés ont pris place sur des postes non occupés de lieutenants, mais aussi sur des emplois de capitaines référencés N3 dans la nomenclature.

L'UNION DES OFFICIERS regrette que cette logique de transfert ne se soit pas opérée entre le corps de commandement et le corps de conception et de direction.

Le constat est clair : depuis 2012, le corps de commandement a encore perdu une grande partie de ses champs de compétence, notamment la mission d'expertise supérieure en matière d'investigation et de renseignement, sans bénéficier d'aucune contrepartie.

Faute de réflexions communes sur les missions d'encadrants, aucune discussion préalable à un éventuel transfert progressif de postes à responsabilité n'a jamais été engagée avec les commissaires.

Pour L'UNION DES OFFICIERS, il est inconcevable que la déflation opérée entre 2004 et 2017 n'ait pas été assortie d'une révision des missions par corps et par grade.

09 UNE NOMENCLATURE OBSOLÈTE

Mise en place pour gérer la déflation du corps de commandement entre 2004 et 2012, la nomenclature est rapidement devenue inadaptée compte tenu du décalage important entre le nombre d'officiers réellement gérés et l'objectif cible fixé par le protocole corps et carrières.

Au 31/07/2015, on recensait ainsi 952 agents exerçant sur des postes non nomenclaturés. Parallèlement, 943 postes étaient vacants.

Même si les directions d'emploi et la DRCPN ont depuis travaillé sur la question, il apparaît indispensable de repenser complètement cet outil de gestion.

LES PRECONISATIONS DE L'UNION DES OFFICIERS

01 UNE RÉVISION DU RÔLE ET DES MISSIONS

Cette réflexion, à mener sur les encadrants des trois corps actifs, permettrait de distinguer concrètement les notions de conception, direction, commandement et encadrement.



Dans ce cadre, la question de la direction opérationnelle devrait être un sujet majeur.

La poursuite de la déflation pose le problème du maintien des postes d'officiers experts : l'administration est-elle prête à retirer des officiers spécialisés dans la lutte contre le terrorisme, l'officier ne doit-il pas reprendre une place centrale dans l'investigation ?

02

UNE NOUVELLE ESTIMATION DE LA VOLUMÉTRIE DES POSTES D'OFFICIERS

Ce n'est qu'une fois les missions définies par corps et par grade qu'il pourra être fixé un nouvel objectif cible de déflation pour le corps de commandement.

En tout état de cause, un objectif inférieur à 8000 ne saurait se justifier sans un exhaussement des missions ni sans un nouveau protocole d'accord.

Ainsi, L'UNION DES OFFICIERS, plutôt que de poursuivre la déflation propose un dégageant des cadres. Afin d'inciter les officiers ayant ouvert leurs droits à prendre leur retraite, ils obtiendraient de manière anticipée les revalorisations indiciaires prévues par le PPCR.

03

LA REPRISE DES RECRUTEMENTS

Quelles que soient les solutions envisagées, il apparaît nécessaire de rajeunir très

rapidement le corps de commandement pour :

- 1/ Anticiper un choc générationnel prévisible à compter de 2023.
- 2/ Permettre aux directions d'emploi déficitaires de pourvoir les postes vacants de jeunes officiers (PP, DCCRS...).
- 3/ Redonner des perspectives d'ascenseur social au CEA.

L'UNION DES OFFICIERS réitère ses propositions : engager une augmentation progressive des recrutements dès janvier 2019 avec une promotion à 150 élèves officiers puis une montée en charge à 200/250 maxi entre 2020 et 2022, pour donner le temps au ministère de l'intérieur d'adopter une vision à long terme sur le sujet.

04

UNE GESTION RH RÉNOVÉE

Une nouvelle méthodologie de ressources humaines devra permettre d'atteindre par étapes le nouvel objectif cible en volume, mais aussi en positionnement.

Une fois le nouveau pyramidage atteint, les flux d'entrée et de sortie maîtrisés, de nouvelles règles de gestion paritaire devront accompagner les parcours de carrière des officiers.

L'UNION
DES OFFICIERS



05 DES FILIÈRES MÉTIER

Afin d'anticiper de possibles évolutions vers une fonction publique des métiers, des filières communes créées au sein des directions d'emploi pourraient être mises en place : investigation, renseignement, ordre public, intervention etc...

Cette approche partagée par chaque direction d'emploi offrirait aux officiers des possibilités accrues d'évolutions inter-directions.

06 PRÉPARER LE CORPS DE COMMANDEMENT À L'INTER-MINISTÉRIALITÉ

Cette offre de mobilité pourrait également être renforcée par l'accès à des emplois de cadres dans le domaine opérationnel de la sécurité intérieure. De nouveaux parcours de carrière seraient progressivement construits dans le cadre d'un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) ouvrant des passerelles vers d'autres périmètres concernés par la sécurité.

Ces mesures impliqueraient une gestion interministérielle permettant à la fois la valorisation des parcours effectués hors périmètre MI, mais aussi une bonne prévision des départs et des retours.

07 UNE NOUVELLE ARCHITECTURE

Ces évolutions induiraient une nouvelle organisation hiérarchique mettant l'officier de police en adéquation avec son rôle exhaussé et ses missions réévaluées.

Le 3e grade prendrait l'appellation de Lieutenant-Colonel, pour parallélisme des formes avec les autres forces de sécurité intérieure.

A terme, des emplois fonctionnels sur des fonctions de chef de service ou de directeur opérationnel de service pourraient être créés dans ce 3e grade.

Cet exhaussement conduirait également à la perspective d'un 4e grade d'officier sur le modèle d'autres corps de catégories A tels que les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et les inspecteurs du travail.