

COMPTE-RENDU D'AUDIENCE DCRFPN

Le mardi 15 mai 2018, une délégation **UNITÉ SGP POLICE** composée d'**Emmanuel PASQUIER**, **David BAUDUIN** et **Alvaro FERNANDES** a été reçue par Monsieur **Philippe LUTZ**, directeur central du recrutement et de la formation de la Police nationale et son adjointe **Isabelle GULLOTEAU**.

Au cours de cette audience les points suivants ont été abordés :

SITUATION DES USI

Une étude concernant le remplacement des USI par des sociétés privées avaient bien été lancées il y a quelques mois.

Néanmoins, la garde bâtementaire doit être dissociée des autres nombreuses missions assurées au quotidien par les personnels actifs au sein de ces unités. Nous ne sommes pas dans une garde classique.

Au-delà du contexte actuel qui expose nos collègues au quotidien, les écoles sont des cibles en puissance.

Avant tout, les collègues des USI, jouent un rôle de régulation des comportements au sein des structures.

L'administration ne peut faire des économies au détriment de la sécurité des élèves et des personnels des écoles.



Pour UNITÉ SGP POLICE c'est un non catégorique au transfert de ces missions vers les sociétés privées, pour faire des économies de bouts de chandelles.

Le DCRFPN, partage cette analyse et nous informe que ce dossier est actuellement au point mort.

SUBSTITUTION DE PERSONNEL

Au-delà du périmètre de la formation c'est tout le ministère de l'Intérieur qui est concerné par ce dispositif.

Actuellement certains personnels actifs occupant des postes administratifs ont été substitués.

Toutefois Monsieur LUTZ, distingue le poste administratif pur du poste administratif à vocation opérationnelle.

La DCRFPN a sollicité la DRCPN afin que lui soit transmis la liste des postes qui devraient être substitués.

216 personnels pourraient être concernés à la DCRFPN.

UNITÉ SGP POLICE restera extrêmement vigilant sur ce dossier et sera force de proposition.

CAPI UNIQUE

Nous nous félicitons que la DCRFPN relaie également ce dossier, mais déplore l'attitude de la DRCPN qui ne montre aucune réelle volonté de voir aboutir ce dossier.

La proposition de la DRCPN de voir une CAPI Unique regroupée sous la coupe FSPN ne nous convient pas et n'aurait aucun effet bénéfique pour les personnels de la DCRFPN.

UNITÉ SGP POLICE reste persuadé que la CAPI UNIQUE FORMATION reste un système vertueux et transparent pour TOUS les personnels de la formation et constituerait une véritable politique RH pour cette Direction.

HORAIRES VARIABLES

La phase test étant terminée, il a été demandé à tous les Directeurs de faire remonter les décisions des personnels. Rien ne sera imposé par la DCRFPN.

Une Note sera diffusée par la Centrale après validation au CT pour déploiement du dispositif auprès des différentes structures qui auront opté pour celui-ci.

FORMATION OPJ

Les groupes de travail seront réduits à 20 stagiaires maximum (fin des groupes à 30) pour plus d'efficacité. Le e-learning sera reconduit pour une durée de deux semaines avec des conditions logistiques améliorées (Fibre dans les structures, le temps de formations dans les services...) et surtout une prise de conscience par la DCRFPN de la nécessité de former et d'expliquer le e-learning au début de la Formation afin de mieux appréhender l'isolement du stagiaire démuni face à ce mode d'apprentissage.

Pour UNITÉ SGP POLICE ce bilan d'étape est plutôt encourageant mais nous resterons vigilants sur la qualité de la formation et ses conditions d'enseignement.

FORMATION INITIALE

Le déploiement de la nouvelle F.I. initialement prévu en Juin 2018 est finalement repoussé à Septembre 2019. Le projet est en cours d'élaboration associant l'ensemble des DISA à ce travail. Les premières lignes (évolutives) : - 8 mois de scolarité MAP compris et 16 mois de stagiaire avec un parcours d'apprentissage tutorial et de formation continue.

Au regard de l'ensemble de ces évolutions, UNITÉ SGP POLICE souhaite être tenu informé de l'avancée de ces travaux par le biais de concertations afin que nous puissions émettre des réserves ou des propositions pertinentes.

FORMATIONS PROMOTIONNELLES

À cet instant, la DCRFPN nous dit attendre les futures propositions du BGGP suspendues à la mise en œuvre effective du **protocole signé par UNSALLIANCE**.

UNITÉ SGP POLICE déplore le maintien en l'état des QB, qui alimente un vivier que l'administration n'est pas en mesure de résorber. USGP prend note que la DCRFPN attend la mise en place des futures volontés de la DRCPN pour se mettre ensuite en ordre de marche.

FORMATION PSQ

Une formation socle nationale est destinée aux cadres (commissaires, officiers, gradés référents) chargés de mettre en œuvre la réforme de la PSQ, et animée par la DCRFPN et ses structures territoriales est en cours de conception. D'une durée de 5 jours, cette formation aura pour vocation d'apporter aux stagiaires tous les outils utiles à la déclinaison des projets locaux de PSQ. (Voir Doctrine du Cab DG 2018-1300D).

Cette formation socle sera appropriée par les DZRFNP dans les 3 premières semaines de Juin.

Elles seront dispensées par la DCRFPN. Ensuite les CDSF ou services de formation des directions concernées pourront concevoir et dispenser avec l'aide de la DCRFPN si nécessaire, des formations adaptées aux particularismes locaux.

ORGANIGRAMMES



UNITÉ SGP POLICE, se félicite d'avoir été entendu suites aux trop nombreuses incohérences constatées sur les différents organigrammes dans les structures de formation et approuve les instructions adressées aux différents chefs de structure. Cela devrait aboutir à une politique RH plus transparente.

P R O C E S

- Les Organigrammes actualisés doivent être transmis immédiatement après chaque modification à la Section de la Maitrise des Risques de l'Etat-major (rattaché directement au DCRFPN et son Adjointe) afin de juger de leur conformité.
- Une fois validés par la SMR, ces organigrammes sont adressés à la SDRM. Ainsi, ces organigrammes validés font foi pour toutes les opérations RH.
- En parallèle, la DCRFPN, a demandé à l'ensemble de ses structures de renseigner un tableau explicatif sur les fonctions occupées par chacun (qui fait quoi ?).

ACADEMIE DE POLICE

Au-delà d'une structure proprement dite, il s'agit de multiplier les apprentissages partagés dans le domaine de la F.C et de l'étendre à la F.I. La volonté de la DCRFPN est d'élaborer un socle d'apprentissage des fondamentaux pour tous les grades et tous les corps (partage de savoir/savoir être et savoir-faire).

De plus, l'objectif est d'améliorer les échanges pour mieux se connaître, appréhender le positionnement de chacun dans la chaîne hiérarchique et découvrir le mieux vivre ensemble.

A ce jour, le projet d'une ACADEMIE DE POLICE (structure) est tellement compliqué aux vues des différentes scolarités (incorporations, durée...) que rien n'est encore décidé.

UNITÉ SGP POLICE reste très vigilant quant au futur et sera une force de proposition pertinente dans ce dossier.

RECRUTEMENTS EG PX ET 3ÈME VOIE D'ACCÈS POUR LES ADS

L'administration devra faire face au départ massif de retraités dans les 5 prochaines années ajoutés aux renforts annoncés par le Président de la République.

Dans le même temps, 50 % des effectifs de gendarmerie seront également renouvelés.

A cette masse de recrutement s'ajoute les militaires, les polices municipales, la sécurité privée, la pénitentiaire. Le recrutement sur le secteur de la sécurité est devenu ultra-concurrentiel, ce qui constitue un réel problème pour le celui des policiers.

Mme GUILLOTEAU porte à notre connaissance qu'actuellement 40% des inscrits aux concours ne se présentent pas aux écrits.

Elle ajoute que le métier de policier est devenu extrêmement compliqué et qu'il convient d'avoir une bonne condition physique, de faire preuve de discernement, de réflexion et de capacité d'action, ce qui nécessite de conserver un bon niveau de recrutement.

Elle nous précise également qu'actuellement il existe un énorme fossé entre le niveau du concours interne et celui de l'externe.

Face à l'ensemble de ces difficultés, l'administration va revoir ses modes de recrutements :

- 50 % concours externe
- 50 % concours interne :
 - interne spécifique ADS-GAV
 - Interne fonction publique ouvert à tous les personnels de catégorie C

UNITÉ SGP POLICE, demande à la DCRFPN que nos propositions concernant la 3ème voie de concours soient prises en compte et surtout que les éléments de valeur soient identifiés et ne soient plus dirigés vers la porte. Ce potentiel doit être pris en compte et de nouvelles modalités de recrutement à l'attention de ces personnels doivent être déclinées.

Nous demandons à la DCRFPN de recevoir notre section ADS afin d'évoquer cette thématique spécifique et d'étudier nos propositions avec sérieux.

De même nous portons à la connaissance de Mme La DCA les incohérences actuelles concernant les ADS en activités (donc apte médicalement ! suite à la visite médicale avec l'évaluation SIGYCOP) qui sont déclarés inaptes lors de leur réussite au Concours de GPX à la même visite médicale avec le même système d'évaluation (SIGYCOP). Nous demandons que les dossiers soient consciencieusement traités (il est possible que des problèmes de santé surviennent mais lorsque les personnes sont aptes à être ADS, ils sont aptes à être GPX)

PERSONNELS ENSP

Ces personnels ne dépendant pas de la DCRFPN, nous avons simplement abordé certains dossiers individuels et une audience sera sollicitée très prochainement afin de rencontrer le chef de centre de Canne-écluses.

PROJET CNTIS

Nous avons profité de cette audience pour présenter le projet ambitieux et opérationnel de construction d'un bâtiment polyvalent d'enseignements au centre national des techniques d'intervention et de secourisme (CNTIS).

La DCRFPN doit mener une étude sur la faisabilité de ce projet.

UNITÉ SGP POLICE remercie le directeur et son adjointe pour la qualité et la richesse des échanges qui ont prévalu durant cette audience



UNITÉ SGP POLICE
FORCE OUVRIERE

FSMI