

# Compte rendu d'audience

<http://www.unitesgppolice.com>

01/07/2019

## DCRFPN

Une délégation UNITÉ SGP POLICE composée d'Emmanuel PASQUIER, David BAUDUIN, Arnaud LEDUC et Alvaro FERNANDES était reçue le 19 juin 2019 par le Directeur Central du Recrutement et de la Formation Philippe LUTZ, Madame Isabelle GUILLOTEAU Directrice Adjointe, ainsi que Messieurs PONSARD et WINTER, sous-directeurs, Mesdames LEHERICY et ROBERT sous-directrices et Madame VIGNES Cheffe de l'Etat-major.

**Cette audience était l'occasion de faire le point sur divers dossiers :**

### CAPL UNIQUE

UNITÉ SGP POLICE rappelle que nous avons été les seuls à porter ce dossier et qu'il a été sabordé par la seule volonté d'organisations syndicales concurrentes pour des motifs purement électoraux.

Nous sollicitons du directeur que ce dossier soit remis à l'ordre du jour et qu'un calendrier soit arrêté et déployé.

Le DCRFPN, reste très favorable à la mise en place de la CAPL UNIQUE FORMATION et prend acte de notre demande précisant que toutefois cette instance ne pourra pas être mise en œuvre avant les prochaines élections professionnelles soit un délai de 3 ans et demi.

De plus le régime des CAP devant évoluer, il conviendra d'attendre début 2020 avant de relancer ce dossier et de mettre en place un calendrier de travail.

Il reconnaît que la CAPL UNIQUE aurait permis d'avoir une vision d'ensemble de la DCRFPN et notamment dans son organisation et surtout de disposer d'un seul interlocuteur facilitant ainsi le dialogue pour l'ensemble des personnels affectés au sein de cette direction.



**UNITÉ SGP POLICE déplore cette situation forcément préjudiciable aux personnels de la formation, d'autant que le déploiement (créations) des postes dans le cadre du protocole va arriver à échéance et que de ce fait les postes que nous aurions pu d'obtenir auprès de la DRCPN en intégrant les élèves (un pourcentage à définir) dans le taux d'encadrement dans le cadre d'une CAPL UNIQUE ne sera pas effectif.**

**Le directeur précise effectivement que pour renégocier l'enveloppe des avancements cela devra forcément se faire au détriment des autres directions, alors que cela aurait été plus facile dans le cadre d'une fin de protocole.**

**Ce projet ne souffre donc plus aujourd'hui d'une quelconque opposition puisque Alliance police nationale second syndicat de la police, plus grand opposant à celle-ci lors des élections professionnelles, nous rejoint sur la nécessité de la mettre en place au sein de la DCRFPN.**

**Il y a de quelques points à mettre en opposition sur lesquels nous devons travailler avec la DRCPN comme l'éventualité d'un rapprochement de l'ENSP, l'assiette du taux d'encadrement évidemment avec les élèves en les incorporant ou pas dans la volumétrie des postes.**



## **ÉTAT DES EFFECTIFS ET AVANCEMENTS**

**A échéance du protocole la DCRFPN disposera de 25 RULP et 49 MEEEX ce qui est nettement insuffisant au regard des postes à pourvoir et des projections qu'avait élaboré la DCRFPN.**

**Mme GUILLOTEAU, nous informe que ce sujet a été très largement abordé lors du dernier séminaire des chefs de structures précisant que déjà les Centres Nationaux, les CTZ représentent 1/3 des postes.**

**Un gros travail sur la typologie des postes devra être effectué et il conviendra de s'interroger également sur la situation de nos collègues affectés au sein des UPREC.**

**Ainsi l'élaboration de cette nomenclature pour les MEEEX et les RULP prendra en compte les fonctions, les responsabilités, la qualité du supérieur hiérarchique, le niveau d'encadrement et le nombre de personnels encadrés ou le niveau d'expertise.**



Un gros travail a également été effectué concernant la répartition des postes à l'avancement puisque la DCRFPN a établi une « cartographie » du taux d'encadrement par structure ce qui a fait apparaître quelques disparités entre les différentes DZ. **Revendication UNITÉ SGP POLICE lors des exercices d'avancement antérieurs.**

Ce travail permettra d'anticiper et de rééquilibrer le taux d'encadrement entre les différentes structures de formation.

Nous précisons à nos interlocuteurs que cela passe également par une nécessaire communication avec les chefs structures qui lors de nos dernières rencontres semblaient découvrir les critères retenus pour prétendre aux avancements Major notamment.

Madame GUILLOTEAU nous rapporte que cette communication s'est faite lors du dernier séminaire.

Concernant l'état des effectifs, la DCRFPN attend toujours la fiche cadrant le plafond d'emploi de ses effectifs qui doit lui être transmise par la DRCPN.

Toutefois, un différentiel important a été constaté par les services de la DCRFPN et rapporté auprès de la DRCPN.

L'écriture de cette nomenclature est toujours dans sa phase de projet. Une fois qu'elle aura été validée par le directeur à l'issue d'une réunion qui devrait se tenir en septembre, elle sera présentée aux Organisations Syndicales.



## **REFORME DES FORMATIONS PROMOTIONNELLES**

Ce domaine relève plutôt du statutaire et donc plutôt des services de la DRCPN.

A cet instant la DCRFPN ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour pouvoir se projeter sur l'aspect formation.

**UNITÉ SGP POLICE réitère sa volonté de mettre fin au dispositif QB actuel, trop coûteux, inadapté, formation qui n'apporte aucune plus-value et génératrice de frustration. Les contenus de formation sont infantilisants et inadaptés.**



Il faut toutefois prendre en compte les contraintes imposées par la DGAFP sachant que les échéances de la réforme des voies d'avancement sont fixées en 2020, il conviendra de savoir rapidement ce qui est prévu afin de savoir comment est-ce que l'on s'organise. Quels dispositifs seront écartés de même que lesquels seraient maintenus.

D'autant que d'un rien que du point de vu aspect textuel, s'agissant d'une modification du décret statutaire les délais de réécriture des textes sont d'environ neuf mois.

**UNITÉ SGP POLICE déplore cette forme de laxisme, qui une nouvelle fois nécessitera de travailler dans l'urgence et comme bien souvent de devoir spolier certaines étapes importantes et nécessaires et qui indubitablement aura une incidence sur la qualité du prochain dispositif (formations).**

Nous sollicitons la fin des formations de masse au profit d'une vraie formation professionnalisante et de qualité.

Les prochains contenus devront disposer d'une vraie base managériale, voir éventuellement comme possibilité la création d'un cursus de stages de formations continues à l'instar des commissaires de police (trajectoire).

## **RECONNAISSANCE DES FSTI**

Nous avons remis très officiellement notre référentiel FTSI élaboré et rédigé par un groupe du travail composé de plusieurs FTSI de toutes les Directions de la Police Nationale.

Ce document au-delà de contenir des points de revendication constitue un véritable état des lieux et un vrai diagnostic du métier FTSI et au-delà de ses conditions d'exercice.

Si le Directeur nous rejoint complément sur la nécessaire reconnaissance du métier, il nous informe être plus sceptique sur l'aspect de la reconnaissance financière.

En effet les contraintes liées à l'avenir du budget 2019-2020 ne permettent pas de se projeter sur une quelconque avancée financière.



**Nous persistons à dire qu'il est aujourd'hui nécessaire de reconnaître le métier de FTSI en reconnaissant sa spécialisation.**

**Une spécificité qui devra être assorti d'une NBI à l'instar des OPJ.**

**Il conviendra également d'avancer sur tous les aspects administratifs qui ne coûtent aucun argent à l'administration à savoir :**

**Reconnaissance de la spécialité, reconnaissance du métier par l'obtention de diplôme du civil BPJEPS - DEJEPS, équivalences.**

**UNITÉ SGP POLICE rappelle au DCRFPN qu'il est essentiel de garder à l'esprit le malaise que traversent nos collègues FTSI actuellement et dont nous en avons listé les causes à travers notre document.**

**Mais qu'il est également surtout nécessaire et important aujourd'hui de d'intégrer deux paramètres récurrents que sont le désamour et la réelle démotivation de nos collègues pour ce métier de FTSI.**

**UNITÉ SGP POLICE restera donc force de proposition sur ce dossier, puisque copie de ce document sera faite à Monsieur le DGPN.**

**Si la réécriture de la note 200 C a permis de cadrer et d'avancer sur certains aspect, il persiste de grosses difficultés à la faire appliquer et notamment dans le cadre des mutations.**

**L'absence de cartographie des FTSI rend compliqué pour ne pas dire erratique ces mouvements de mutation.**

**Il sera nécessaire de réaliser un bilan à l'issue de ce premier mouvement.**



## **LES FORMATIONS TOP**

**Cette formation connaît un véritable succès auprès des directions.**

**LA DCRFPN a fait le choix de concentrer cette formation au sein de la SDMA avec une mallette pédagogique TOP, Police Nationale.**



Cette décision doit être revue surtout pour les formateurs ayant déjà suivi la formation et qui ne pourraient plus ou qui ne serait pas intégrer au vivier.

**UNITÉ SGP POLICE sollicitera une nouvelle audience auprès de la DCRFPN afin de préciser certaines modalités spécifiques à ce dispositif et notamment sur la déclinaison des formations de formateurs de formateurs et au-delà. Cette réunion sera également l'occasion de réaliser un point d'étape sur ce dispositif.**

Au regard des éléments qui nous ont été rapportés par Mme ROBERT, nous estimons que le fait de vouloir reformer des personnels déjà former par la conceptrice du projet est une hérésie.



## **NOUVELLE SCOLARITÉ**

Le socle initial est actuellement en cours d'écriture par un groupe de travail composé de formateurs TSI, de psychologues et de généralistes.

Il reste également des MAPE à fiabiliser.

Un point d'étape sera fait avec les Organisations Syndicales en fin d'année 2019 ou début de l'année 2020.

Une fois validée, les appropriations de mallette devraient débuter en avril 2020 pour une mise en œuvre de cette scolarité en juin 2020.

L'approche par compétence, micro simulation et d'étude de cas seront les approches privilégiées.

**UNITÉ SGP POLICE réitère sa volonté de voir naitre une nouvelle scolarité et surtout qu'elle ne soit pas un aménagement de l'ancienne par un simple copié-collé.**

Le DCRFPN confirme bien qu'il ne s'agit pas juste d'un réaménagement de l'ancienne scolarité sur la nouvelle mais bien une réelle réécriture.





## **RATTACHEMENT DE CANNES-ECLUSE A LA DCRFPN**

**Nous réitérons notre volonté de voir l'ENSP Cannes-Écluse réintégré la DCRFPN et que les Centres Nationaux puissent s'étendre sur ce site**

**Alors que d'un côté nous travaillons afin de mettre en place des formations partagées, il est totalement incohérent et incompréhensible de la scinder par la suite et de la rattacher à une autorité différente.**

**Il est important de prendre en compte les formateurs et les non formateurs de cette structure qui ont des statuts « bâtard ». Ces personnels doivent dépendre de la DCRFPN.**

**Que l'on forme des Cadets, des ADS, des Gardiens de la Paix, des Officiers, des Commissaires ou des PATS, on forme un public Police Nationale et pour conserver toute cohérence dans ses contenus pédagogiques, il faut que l'autorité soit la même.**

**Concernant la vétusté des locaux de cette école :**

**Madame GUILLOTEAU nous informe qu'il y aurait actuellement une réflexion sur les prochains travaux à mener.**

**En effet, le nombre des incorporations d'Officiers va augmenter lors des prochaines années toutefois la vétusté des locaux nécessite de les réhabiliter.**

**Il semble que cela soit prévu pour les bâtiments occupés par les Elèves et Stagiaires Officiers mais en revanche totalement oublié pour les stagiaires du CEA qui fréquentent ce site.**

**Lors d'une réunion à la DGPN, Mme GUILLOTEAU nous dit être intervenue photos à l'appui auprès du DGPN afin que des travaux soient réalisés dans les bâtiments occupés par les stagiaires des Centres Nationaux.**

**Cette dernière semble avoir obtenu un engagement afin que les travaux du bâtiment R4 figurent dans le même programme.**



## **FORMATION OPJ**

Les retours cette formation sont plutôt bons et la sélection des candidats effectuée par les différentes directions est plutôt correcte.

En revanche, les retours d'expérience faite par les formateurs dénotent parfois des niveaux très faibles de certains stagiaires arrivant en formation.

Cette formation nécessite un minimum de prérequis correspondant à un niveau APJ 20 ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble. Un vrai travail sur la préparation des candidats est à mettre en place.

Aussi afin de palier à cette difficulté la DCRPN envisage de mettre en place une petite formation e-learning afin de faciliter la formation OPJ.

Le passage à la 4e et 5e semaine du e-learning se fera toujours progressivement avec des retours d'expérience à chaque étape.

L'implication des formateurs dans la réalisation du distanciel alourdit également leur charge de travail.

La DCRFPN nous informe que des applications ont été créées et qu'ils constituent des outils intéressants comme un logiciel de perquisition par exemple.



## **HORAIRES VARIABLES/TELETRAVAIL**

A ce jour, il ne ressort aucune volonté réelle de la Direction Centrale de mettre en place les horaires variables pour les formateurs.

Par contre suite à notre argumentaire Madame VIGNES se dit réceptive et pourrait émettre un avis favorable.

Toutefois, il est important de faire savoir aux formateurs qui souhaiteraient voir mettre en place ces horaires variables que ce dispositif dispose de plages horaires fixes obligatoires.





**De ce fait le vendredi après-midi, alors qu'actuellement il est plutôt facile de terminer les cours de bonne heure les horaires variables imposeront de respecter la plage horaire fixe.**

**Autre point problématique soulevé, à la prise de service du matin lorsqu'il y a une absence il est préférable d'avoir des formateurs présents dans la structure pour pallier à ces absences.**

**Nous avons donc suggéré de mettre en place une réserve de formateurs qui pourrait pallier aux absences de dernières minutes.**

**Le télétravail : Aspect réglementaire et base juridique nécessaire.**

**Les effectifs qui aujourd'hui disposent de ce mode de travail doivent avoir un arrêté stipulant toutes les modalités ainsi que les conditions d'exercice qui comprennent notamment le bâtimentaire ainsi que les responsabilités en cas d'accident.**

**Ce dispositif est donc en place, la phase actuelle consiste à la régularisation des agents qui ne dispose à ce jour que d'une simple note de service.**



## **INCORPORATIONS ET LISTES AFFECTATIONS TRANSMISES TARDIVEMENT**

**On ne peut se satisfaire des décisions de Bercy (signature des annexes financières) qui arrivent très tard.**

**Cela a pour effet de désorganiser les dispositifs, report des incorporations, transmission des courriers d'incorporation trop tardivement occasionnant trop de désistements.**

**La DCRFPN envisage de solliciter les lauréats en faisant un choix prioritaire d'écoles et une date approximative d'incorporation.**

**Afin de réduire ces problématiques, la DCRFPN a transmis un rétro planning à la DGPN afin que les échéances essentielles soient respectées.**





## **PROBLEME DE DIFFUSIONS DES RESULTATS CONCOURS GPX/OPJ**

**UNITÉ SGP POLICE regrette que les modalités de diffusion de résultats des concours Gardien de la Paix aient changé.**

**Nous prenons en exemple le dernier exercice et les problèmes rencontrés ou n'importe quoi circulait sur les réseaux sociaux renforcé par une volonté acerbe de certaines OS d'avoir la primeur des informations.**

**Nous souhaitons une révision de ce mode de diffusion tout en gardant à l'esprit que le mode de diffusion prioritaire obligatoire et habituel est l'affichage dans les différents SGAMI.**

**Nous soulignons également les problèmes de diffusion du dernier résultat concours GPX par les services de la DCRFPN.**

**Monsieur WINTER nous précise que ce sont des soucis de serveur du site la Police Nationale recrute qui ont également contribué à cette confusion.**

**Nous rappelons que nous souhaitons que ces modalités de diffusion soient clarifiées afin d'éviter toute suspicion et de mettre fin à cette désorganisation qui fait que tout le monde appelle tout monde alors que personne ne dispose de rien.**

**Nous informons la DCRFPN, que si de tels faits se reproduisaient nous transmettrions leurs coordonnées téléphoniques afin qu'ils apportent des réponses aux questions bien légitimes de nos collègues en attente de résultats.**



## **PLAN DE CHARGE**

**Monsieur WINTER nous informe que le plan de charge pour cette fin d'année a été validé cette semaine par ses services et que les structures peuvent donc travailler à partir de ce document afin de mettre en place les équipes pédagogiques.**



**Nous souhaitons ne pas connaître les mêmes désagréments que pour l'incorporation de la 253ème Promotion.**

**Nous espérons que l'annexe financière sera signée dans des délais raisonnables ce qui faciliterait d'une part le travail de nos collègues qui œuvrent pour préparer ces incorporations et démontrerait un peu de sérieux de notre administration à l'égard des personnels qui vont rejoindre les rangs de la Police Nationale.**

**La DCRFPN nous informe que cet aspect lui échappe mais qu'elle agira de son côté pour que les choses avancent.**



## **REVALORISATION DES HEURES DE NUIT**

**Concernant la revalorisation des indemnités d'heures de nuit et suite à notre intervention de l'an passé, la DCRFPN s'est vue opposer une fin de non-recevoir de la DRCPN.**

**A notre demande et au regard de la modification des textes de l'APORTT, nous sollicitons la DCRFPN afin que ce dossier soit relancé.**

**Monsieur LUTZ s'engage à le faire en espérant qu'il connaîtra une autre issue.**



**En fin d'audience, notre délégation remerciait Mme VIGNES cheffe de l'état-major pour sa disponibilité et la qualité des réponses qu'elle nous a toujours apporté dès lors que nous l'avons sollicité.**

**Nous lui souhaitons bon courage dans ses prochaines fonctions.**

**L'audience était levée après 3h30 de débats.**

**Nous remercions le Directeur Central ainsi que son équipe pour la qualité des échanges qui ont prévalu tout au long de cette réunion.**