

LA GESTION DES OFFICIERS DE POLICE : UN CONSTAT AMER MALGRE UN INVESTISSEMENT SANS FAILLE DES EQUIPES

Le 06 octobre 2022



La gestion des Officiers n'a jamais été simple, tant l'activité des bureaux de gestion en Ressources Humaines est sollicitée et en permanence à flux tendu. Elle s'est complexifiée avec le temps au fil des réformes permanentes, parfois nécessaires, parfois subies.

Cet état de fait est préjudiciable, tant pour les équipes qui s'épuisent sans jamais pouvoir se poser, que pour les Officiers qui se rendent compte de dysfonctionnements manifestes.

LE DIAGNOSTIC

➔ **Le bureau de Officiers est en déficit chronique d'effectifs.**

Si les différentes sections ont pu être renforcées dernièrement, **elles sont clairement sous-dimensionnées**, fonctionnent toujours sur un rythme extrêmement dense, avec de perpétuels mouvements et mises à jour de situation. Que dire quand, dans les bureaux qui jouxtent le Bureau des Officiers de Police, **on trouve un département pour la gestion des Commissaires.**

La fidélisation y est difficile, faute de perspective en l'état ; et ce, tout grade et corps confondus. Le BOP laisse partir en permanence des compétences et des agents de grande valeur, faute de pouvoir leur proposer un avenir.

➔ **Aucun logiciel digne de ce nom, fiable et efficient, n'existe pour permettre aux Sections de travailler efficacement.**

Les arrêtés de mutations ou d'échelons sont pris individuellement sans l'aide intuitive de Dialogue 2 ou si peu. **Des états perpétuels doivent être faits pour identifier les prises d'échelon, sans calcul automatique de l'ASA et les arrêtés sont pris individuellement.**

Les mouvements généraux ou ponctuels font tous l'objet d'une vérification en amont de la vacance du poste, de l'indemnitaire y afférent, des références et du niveau de nomenclature, ligne à ligne... avec autant de sources d'erreurs possibles et surtout beaucoup d'énergie dépensée.

Les mouvements s'interfèrent les uns avec les autres, notamment lors de réformes structurelles ou territoriales en cours de finalisation en nomenclature, rendant certaines situations extrêmement complexes.

Aucun logiciel ne permet d'assurer une nomenclature en temps réel avec un indemnitaire réel pour fiabiliser les travaux des différentes sections, aucun lien n'existe avec Dialogue 2...

Les parcours GRAF sont faits individuellement, avec des recherches systématiques pour affiner le résultat et prendre en compte les mobilités fonctionnelles ou géographiques des Officiers, ainsi que les niveaux des postes occupés parfois en recherchant dans les évaluations individuelles.

**SEULE LA BONNE VOLONTÉ ET LES HEURES PASSÉES PAR LES ÉQUIPES PERMETTENT D'AFFICHER
DES RÉSULTATS FIABLES LORS DES CAMPAGNES DE MOBILITÉ OU D'AVANCEMENT,
MAIS À QUEL PRIX !**

 **La chaîne de décision est malheureusement souvent trop lente, avec des sujets de fond qui n'avancent pas ou très peu.**

Pour exemple la fusion des niveaux A1 et A2 que nous avons proposée au BOP depuis près de 2 ans et qu'on nous valide, puis nous refuse, contre l'avis de toutes les directions d'emploi qui ont besoin d'une réelle souplesse de nomenclature sur ces postes.

Finalement, cette fusion est de nouveau à l'ordre du jour, avec un calendrier accéléré en perspective de la sortie d'école de la 27ème promotion.

Si nous nous en réjouissons, nous ne pouvons que trouver préjudiciable d'avoir perdu autant de temps.

Que dire également des TG qui ponctuent maintenant les avancements et les mutations, pour lequel un échéancier très strict est fixé au départ à chaque fois, contraignant toutes les DISAS, nous-mêmes et les équipes du BOP à des délais de traitement extrêmement restreints et qui n'est jamais respecté en fin de dispositif... avec un TG qui sort le 30 avril à 19H30 pour des prises de poste au 1er mai ou le 24 décembre à 17H00 pour le résultat de la campagne d'avancement.

La situation n'est satisfaisante, ni pour les équipes du BOP, qui subissent, ni pour les Officiers qui ont un sentiment d'amertume, de désolation, voire de réel mépris.

CE DIAGNOSTIC SERAIT INCOMPLET SANS ÉVOQUER LES INSUFFISANCES ET PARFOIS LA MÉDIOCRITÉ DE SA GOUVERNANCE AVEC CERTAINS CHEFS ET DES ADJOINTS NOMMÉS PAR DÉFAUT.

DÉSINTÉRÊT, ATERMOIEMENTS, PARTIS PRIS CATÉGORIELS ET INCOMPÉTENCE ONT PARTICIPÉ AU FIL DU TEMPS AU DÉSASTRE ACTUEL.

LES SOLUTIONS

Sur le principe, si le BOP prenait plus souvent en compte nos nombreuses contributions en matière de RH, nos propositions et remarques sur des sujets individuels et collectifs, peut-être obtiendrait-on une meilleure gestion quotidienne des officiers.

Non pas que nous soyons meilleurs que l'administration, mais nous avons souvent une vision du réel plus affûtée que nos interlocuteurs. Nous sommes les seuls porteurs du vécu et de l'expérience de toutes les évolutions du corps auxquelles nous avons participé activement.

Également, un redimensionnement des structures du BOP permettrait d'améliorer incontestablement la situation.

Surtout la conception d'un logiciel de ressources humaines, adapté, opérationnel est impérative pour permettre aux sections de travailler efficacement, en coordination, sans avoir à faire et défaire en permanence, en proposant des données fiables et actualisées.

IL EST TEMPS QUE LE BOP FASSE SA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET BASCULE DANS LE 21ÈME SIÈCLE...

SES AGENTS SONT PLUS QU'EN ATTENTE... ILS S'ÉPUISENT À ESPÉRER.

ET LES OFFICIERS LE MÉRITENT ÉGALEMENT GRANDEMENT.

Le Bureau National

