

L'évolution de la syndication des gardiens de la paix et des gradés à l'horizon 2030

NOURA OUERGHI

Institut des Hautes Études du Ministère de l'Intérieur (IHEMI)

DOI: <https://doi.org/10.57776/tgzv-zv61>

Résumé: Le présent article présente une analyse prospective de l'évolution de la syndicalisation des policiers et des officiers supérieurs de la police nationale jusqu'en 2030, en soulignant le taux important de syndicalisation des policiers et son impact sur la représentation et la défense des intérêts de la classe dans les négociations professionnelles avec le gouvernement, notamment dans les processus de gestion des carrières des policiers, en particulier en ce qui concerne les transferts, les promotions et les avancements.

Mots-clés: police, syndication, carrières, négociation.

Abstract: The present article presents a prospective analysis on the evolution of the unionisation of policemen and senior officers of the national police until 2030, highlighting the significant rate of unionisation of policemen and its impact on the representation and defence of the interests of the class in labour negotiations with the government, especially in the processes of management of policemen's careers, namely as regards transfers, promotions, and progressions.

Keywords: police, syndication, careers, negotiation.

Noura Ouerghi

IHEMI – Noura.Ouerghi@ihemi.fr

Submetido em: 29/06/2022. Aceite em: 04/07/2022

La police nationale comptabilise à ce jour 65% de fonctionnaires syndiqués, soit environ 3 fonctionnaires sur 4. Aux dernières élections professionnelles de 2018, le taux de participation dépassait les 80%, pour élire les délégués du personnel siégeant dans les instances dont les commissions administratives. Ce taux témoigne de l'attachement aux instances paritaires définies dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Dans la pratique, une cogestion des carrières entre le ministère de l'intérieur et les syndicats s'est mise en place avec des incidences majeures sur la carrière des policiers, notamment pour les mutations, l'avancement, les promotions.

La promulgation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient remettre en cause cette organisation et incidemment politiser la fonction publique contre laquelle la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires avait voulu lutter lors de sa promulgation.

En effet, le rôle des représentants syndicaux va évoluer, suite à la fin du paritarisme. Ils perdront de leur influence notamment parce qu'ils ne donneront plus d'avis décisionnel, mais qu'ils seront informés et uniquement consultés en cas de recours pour les mutations et promotions.

Pour les gardiens et gradés cette loi clôt l'un des derniers lieux de dialogue social entre la «base» et l'administration. Une grande partie d'entre eux² estime aujourd'hui être aux mieux incomprise au pire méprisée par la hiérarchie, perçue comme un instrument d'une administration soucieuse seulement de «résultats par le chiffre».

1. Une police sur-sollicitée face à une société en ébullition.

Depuis 2017, la crise sociale a sur-sollicité les services de police (gilets jaunes, covid, conflits sociaux). Des policiers sont régulièrement invités dans les médias pour s'exprimer à ce sujet.

Les syndicats majoritaires en ont profité pour légitimer leur rôle dans le dialogue avec le ministère. Des figures syndicales nouvelles ont émergé médiatiquement (Exemple: Linda Kebbab, *Unité-SGP Police* – Mathieu Valet, SICPN)

Ils mettent principalement en avant :

- le ras-le-bol lié aux conditions de travail (explosion des heures supplémentaires, gel des salaires, matériel inadapté),
- le manque de reconnaissance et d'estime de la hiérarchie malgré une sur sollicitation pour encadrer les mouvements sociaux (gilets jaunes, covid, conflits sociaux),
- le sentiment de rejet de la police et de la haine anti-flic qu'ils ressentiraient sur le terrain.

Monsieur le ministre de l'Intérieur a réagi en décidant d'organiser, en 2020, un Beauvau de la sécurité donnant toutefois l'impression de céder à une pression des policiers. Il n'a cependant pas remis en cause les politiques publiques précédentes dont le New public management.

2. Le new public management, ou le déclin des syndicats de police.

L'idée principale du New Public Management est que le secteur public, organisé selon les principes de la bureaucratie est inefficace, et qu'il est souhaitable de transposer dans le secteur public les méthodes de gestion du secteur privé. Le NPM oppose un secteur public reposant sur les trois E « Économie, Efficacité, Efficience », capables de répondre à moindre coût aux attentes des citoyens, désormais devenus des clients (Amar et Berthier, 2007).

La mise en place de la Révision Générale des Politiques Publiques, conséquence du NPM a introduit une évaluation par la performance de l'action des policiers, une réorganisation des services et de l'institution notamment en :

2007, un fonctionnaire sur deux partant à la retraite n'est pas remplacé. Entre 2007 et 2012, plus de 13.000 postes ont été supprimés.

2011 avec la disparition des Comités techniques paritaires (décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État) et leur transformation en Comité technique spéciaux sans pouvoir décisionnel.

La RGPP puis la Modernisation de l'Action Publique (MAP – 2012/2017) ont eu pour effet principal le délitement du dialogue social entre la base et l'administration.

La base perçoit ces réformes comme une préoccupation unique de la hiérarchie de remplir des tableaux statistiques et de répondre à une politique du chiffre pour satisfaire des objectifs de communication des dirigeants politiques.

Le sentiment d'appartenance à un corps important de la fonction publique, incomparable avec la contrainte financière et chiffrée des entreprises privées, a été mis à mal. La notion de vocation, tend à disparaître : « pourquoi s'engager dans ce métier au service de l'intérêt général et risquer sa vie pour un salaire de base de 1500 euros ? »

Selon des sources syndicales, depuis le début de l'année 2021, plus de 50% des policiers ont déjà connu un arrêt de travail pour dépression ou burn-out que les syndicats analysent comme un manque de soutien et reconnaissance de la hiérarchie

Le nombre de suicides annuels, 45 collègues (chiffre stable entre 1993 et 2020) supérieur au nombre de policiers morts en missions, 2 à 7 policiers par an (chiffres officiels du Service d'information et de communication de la police), suggère que les conditions de travail sont plus mortelles que les agressions par des criminels.

David Le Bars, secrétaire général du syndicat des commissaires de la police nationale, habituellement moins contestataire que les syndicats des gardiens de la paix, voit dans ces chiffres « l'une des conséquences d'une police qui ne va pas bien ». Si les causes du passage à l'acte sont multiples, le responsable syndical estime qu'il y a « un lien avec les conditions de travail des agents, avec la façon dont ils sont considérés par l'administration ».

3. La médiatisation du malaise policiers

Dès 2007, le syndicat Alliance alerte sur les conséquences de la réforme : « depuis plusieurs mois, nous demandons l'arrêt de cette réforme qui, si elle perdure encore, aura un effet particulièrement négatif tant sur le moral des policiers que sur l'efficacité du travail accompli quotidiennement. »

Depuis 2016, on assiste à des rassemblements spontanés en dehors des mouvements de manifestations organisés traditionnellement par les syndicats (« policiers en colère », « réunions publiques de nuit avec jets de menottes »).

Selon un sondage de 2017, 68% des policiers actifs en police judiciaire, et 85,22% des gardiens en sécurité publique ne s'estiment pas soutenus par leur hiérarchie (source Alliance police, mars 2017).

La réforme de la fonction publique qui remet en cause le rôle des syndicats, les mouvements sociaux fortement encadrés par les services de police, le besoin des médias de faire intervenir des figures nouvelles de «spécialistes», l'essor des réseaux sociaux favorisent les tendances suivantes:

- Création de nombreuses associations extra syndicales de défense des policiers. Ce sont essentiellement des associations d'entraide qui répondent à un besoin d'écoute et de soutien psychologique (Exemple: *association de femmes de policiers*).
- Créations d'espaces alternatifs de socialisation. Des groupes fermés sur les réseaux sociaux réunissent un nombre variable d'abonnées (quelques dizaines dans des boucles *Whatsapp*, plusieurs dizaines de milliers sur *Facebook*...). Des policiers échangent des informations au sujet de logements, pour négocier des demandes de permutation dont c'est historiquement le rôle des syndicats. Ce sont aussi des lieux d'expression peu régulés, exutoires pour les personnels (Exemple: «hors service» 5000 policiers propos au lendemain de la manifestation contre la loi sur la «sécurité globale» qui a entraîné des incidents à Paris, à faire usage des armes à feu contre les casseurs qui sévissent lors des manifestations)
- Médiatisation de syndicats minoritaires qui contribuent à remettre en cause le rôle des syndicats majoritaires. Peu représentatifs aux élections mais bénéficiant d'une forte visibilité médiatique (*Vigi police* 0,4 %, classé extrême-gauche: Alexandre Langlois et Noam Anouar intervenants notamment sur la chaîne internet le Média; *France police* 3,12 %, extrême-droite: Bruno Attal, chroniqueur C8 *Touche pas à mon poste*). Ces syndicats profitent de cette exposition médiatique pour prendre position sur les réformes gouvernementales, sur des débats de société (droit d'ouvrir le feu, peine de mort), s'érigent en porte-parole des gardiens de la paix avec des propos anti-hiérarchie et antisystème sensationnalistes.

Ce déplacement du dialogue social vers des lieux moins régulés syndicalement mais plus médiatisés, corollaire d'un affaiblissement des syndicats, contribue à politiser davantage le corps des gardiens et gradés, au contraire de la volonté du Conseil National de la Résistance de dépolitiser la fonction publique dont sa police.

4. Le dialogue social comme bouclier protecteur

Face à ces trois grandes tendances, le ministère de l'Intérieur devra continuer :

- De faire sa propre communication sur les réseaux sociaux.
- De faire attention à l'atteinte à son image et à la déontologie policière.
- De ne pas mépriser les sujets mis sur la table qui sont pour certains fondamentaux.

En effet, l'organisation du Beauvau de la sécurité a permis de répondre temporairement et en partie au mouvement de colère des policiers, également de légitimer à nouveau les syndicats comme canaux de dialogue entre la base et la haute administration, en même temps qu'il donnait paradoxalement l'impression d'une fragilité du gouvernement face aux mouvements sociaux.

Cette politique de dialogue social devra être poursuivie pour renforcer l'image d'un gouvernement qui dialogue régulièrement et non pas uniquement en cas de crise. La communication active du Ministère doit se transformer en un dialogue social pérenne pour contrer les organisations politiques séditeuses

5. Trois scénarios pour 2030 :

1. Le rôle des syndicats est redéfini afin de limiter la baisse des adhésions syndicales et de contrer l'essor des groupes extra syndicaux

Le ministère de l'intérieur garde les syndicats comme interlocuteurs légitimes mais répond aux revendications de policiers en colère par une amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour désamorcer les phénomènes de contestation et rendre inutiles les groupes extra-syndicaux, le Ministère crée des espaces de dialogue social, inters catégoriels, dans lesquels les collègues peuvent échanger avec des psychologues, des médecins, des conseillers en économie sociale et familiale, non soumis à la hiérarchie.

Le ministère poursuit les réformes de la fonction publique. Il profite de la fusion des comités techniques et des CHSCT et de leur remplacement par les Comités sociaux pour impliquer les syndicats dans leur mutation sociale.

La QVT devient la priorité pour recréer des solidarités. Le ministère concrétise la démarche engagée par la note du DCPN du 27 mai 2019 sur la promotion de la convivialité dans les services de police mais va au-delà des espaces en intégrant de nouveaux indicateurs de performance dont le bien-être des effectifs. Il donne de nouveaux objectifs aux corps d'encadrement dont le bien-être au travail.

Pour impliquer les agents de police dans leur carrière, les officiers et commissaires sont co-évalués par des subordonnés avec une incidence sur le déroulement de carrière.

La solidarité de corps est renforcée. Les syndicats ont perdu leur rôle de cogestionnaire mais évoluent vers un rôle d'accompagnement social des personnels.

2. La baisse des adhésions syndicales entraine l'émergence médiatique de groupes extra syndicaux qui ne peuvent être contenus que par une politique de sanction

Le ministère de l'intérieur continue de consulter les syndicats bien que minoritaires et non représentatifs. Il ne fait pas évoluer son mode de fonctionnement. La relation entre l'administration et la base de la police devient de plus en plus violente, au mépris du code pénale et du code de déontologie. Les syndicats et le ministère sont dépassés par la base

Pour contrer la contestation que les groupes extra-syndicaux tentent de capter, il essaye de les faire taire. Il crée une division chargée de la police d'Internet qui contrôle et sanctionne les dérapages des gardiens et grades sur les réseaux sociaux avec des conséquences importantes pour le déroulement de carrière voire la révocation pour dissuader.

Le nombre de fonctionnaires de Police qui est de 154547 agents en 2021 diminuera de façon conséquente entre les départs en retraite non remplacés, les démissions et le manque de postulants au concours.

Pour endiguer la crise des vocations de la police nationale, il est obligé de réduire ses effectifs et de transférer une partie de ses compétences à des polices territoriales ou à des groupes de sécurité privés moins importants numériquement et moins organisés.

3. La baisse importante des adhésions syndicales est compensée par l'ascension de groupes extra syndicaux que le Ministère devra intégrer à sa communication

Le ministère de l'intérieur ne consulte plus ou peu les organisations syndicales devenues non représentatives car minoritaires. Il préfère s'appuyer sur des «*community managers*» des comptes les plus suivis sur les réseaux sociaux ou ayant accès à des relais médiatiques importants.

La communication institutionnelle est progressivement remplacée par une gestion des groupes de tendances. Les organisations consultées par le ministère de l'intérieur pour des prises de décisions politiques sont ceux qui comptent le plus de followers. Les groupes extra-syndicaux et les grands médias deviennent des outils de communication du ministère de l'intérieur pour influencer sur les masses.

Par cette proximité le ministère neutralise toute velléité contestataire. Il achète une paix sociale en favorisant les carrières de ces influenceurs à l'instar de la série *Black Mirror* (épisode *Fifteen million merits*) dans laquelle le monde du divertissement permet au système politique de continuer. Il n'y a alors pas de nécessité de changer le mode de gestion et de management des gardiens et gradés.