



LA RÉSERVE DE LA POLICE NATIONALE

Le jeudi 21 janvier 2021 à 14H30, se tenait une réunion sur la réserve de la Police Nationale, à laquelle nous avons assisté.

Cette réunion était présidée par Jérôme CHAPPA, Conseiller R.H du DGPN et Stéphane FOLCHER, Commandant des réserves de la Police Nationale.

Un point de situation était réalisé par le commissaire divisionnaire FOLCHER sur la réserve au sein de notre institution.

Actuellement, ce sont 6.700 personnels qui composent la réserve de la Police Nationale. 85% sont des anciens policiers à la retraite et 15% des personnes extérieures.

Le budget dédié à la réserve civile de la police nationale est de 27 millions d'euros par an.

La DGPN souhaite moderniser et adapter ce dispositif. Cette évolution s'inscrit dans le schéma général de la garde nationale.

En l'état actuel, cette garde nationale est composée de la réserve opérationnelle et de la gendarmerie. S'y adjoindrait la réserve opérationnelle de la police.

Pour information, la gendarmerie nationale est composée de 29.000 réservistes, avec un objectif à terme d'atteindre les 40.000 réservistes.

Sur ces 29.000 réservistes, 85% sont des personnes issues de la société civile et 15% des retraités de la gendarmerie.

Sur les missions dévolues aux réservistes au sein de notre institution, les policiers retraités exercent dans de nombreux services, comme vous le savez, des missions similaires aux personnels actifs.

A contrario, les personnes issues de la société civile sont cantonnées à des tâches de support, de soutien et d'accueil principalement.

En gendarmerie, les réservistes, issus pour la quasi-totalité de la société civile, exercent des missions opérationnelles.

L'idée de la DGPN est qu'avec cette nouvelle réserve opérationnelle de la police, la tendance soit inversée.

Elle voudrait que 85% des réservistes soient des personnes issues de la société civile et 15% de personnels retraités.

Ces réservistes seraient amenés, à l'instar de la gendarmerie, à exercer des missions similaires aux personnels actifs, sans pour autant les suppléer.

Ils constitueraient un complément opérationnel dans les services.

Afin d'améliorer l'attractivité des réservistes au sein de la police nationale, plusieurs volets sont à l'étude :

Tout d'abord, celui d'affecter à proximité du lieu de résidence familiale, les personnes issues de la société civile désireuses de servir au sein de notre institution.

Ensuite, de dispenser une formation d'un mois au sein des structures C.R.S avec l'apport des personnels de la direction centrale du recrutement et de la formation.

Enfin, proposer une évolution hiérarchique sous conditions, aux réservistes au sein des différents corps de notre institution.

Après cette présentation générale du dispositif, il nous était précisé que de nombreux points feront l'objet de discussions avec la parité syndicale.

Sur le principe d'ouvrir notre institution aux personnes civiles, nous considérons qu'il s'agit d'une idée intéressante puisque cela contribuerait à renforcer le lien police-population.

A bien des égards, cela permettrait à certains jeunes de découvrir et d'embrasser une première expérience au sein de notre institution. Cela pourrait contribuer, in fine, à générer des vocations et à les inciter à passer les concours proposés pour intégrer nos rangs comme personnels actifs.

A ce titre, le volet "recrutement" constitue la pierre angulaire du dispositif pour assurer sa viabilité.

En revanche, nous avons rappelé l'indispensable nécessité de mettre en place une formation axée sur le métier qu'ils seront appelés à exercer, en qualité de réserviste.

L'apprentissage des gestes et techniques d'intervention, des connaissances spécifiques à notre institution, de l'histoire de la police, des simulations comme les contrôles routiers et les contrôles d'identité qu'ils seront amenés à réaliser, sont autant d'éléments que les futurs réservistes devront se voir dispenser.

Nous serons donc vigilants sur ce volet essentiel dans le parcours de ces réservistes.

A cet égard, nous avons réaffirmé notre volonté de pouvoir, tant en formation initiale que dans la relation contractuelle qui liera l'Administration aux réservistes, permettre aux chefs de service de mettre fin à des contrats si les recrues n'apportent pas satisfaction ou s'ils manifestent des problèmes comportementaux.

A titre d'exemple, ce sont environ 4.500 personnes par an, en gendarmerie, qui sont exclues pour des carences professionnelles et/ou inadéquation à l'emploi de réserviste.

Pour le SICP, nous avons rappelé la prudence d'opérer systématiquement des comparaisons entre la gendarmerie nationale et la police nationale.

En ce sens, nous ne voulons pas un système dupliqué sans discernement entre nos deux forces car nous n'oublions pas qu'elles n'œuvrent pas dans les mêmes sphères.

En effet, les missions, la délinquance, les territoires dont nous avons la gestion sont totalement différents de ceux dévolus aux gendarmes.

A titre d'exemple, concernant les citoyens qui s'engageraient dans cette future réserve opérationnelle, leur domiciliation au cœur de quartiers sensibles ou secteurs difficiles ne manquera pas de poser la question cruciale de leur sécurité ainsi que celle de leurs familles. Il nous faut donc avoir une vraie réflexion préalable sur la faisabilité réelle sur certains territoires de l'emploi de réservistes locaux œuvrant à proximité de leur zone de vie quotidienne.

Il est donc important de définir le spectre missionnel et territorial qui sera dévolu à ces futurs réservistes.

Par ailleurs, dans de nombreux services, force est de constater que les problèmes d'effectifs récurrents, notamment en sécurité publique, obligent à faire appel à des réservistes pour compléter et renforcer les services actifs.

Ce sont donc des anciens policiers retraités qui, forts de leur expérience policière, de leur connaissance du métier et de leur disponibilité, viennent renforcer les effectifs dans leurs missions quotidiennes.

Nous savons que cette ressource, pour de nombreux services, constituent un apport indispensable à leur fonctionnement, notamment pour les petites et moyennes circonscriptions.

Par ailleurs, nous avons également rappelé la nécessité de viabiliser le budget de la réserve opérationnelle de la police.

En effet, trop souvent ce budget constitue la variable d'ajustement de l'Administration engendrant régulièrement des difficultés pour les chefs de services actifs à se projeter sur l'emploi des réservistes faute d'enveloppe suffisamment lisible.

Le SICP espère donc qu'un abondement substantiel du budget dédié à la réserve civile évitera de se priver de cette richesse de compétence.

Un dispositif mixte dans lequel des personnes issues de la société civile associées aux policiers retraités pourrait peut-être encore augmenter la capacité opérationnelle de certains services en manque notoire d'effectif.

Il faudrait cependant, comme nous l'avons déjà évoqué, faire preuve de la plus grande vigilance quant aux missions dévolues à ces civils et à la qualité de la formation dispensée. Rappelons à cet égard, que les zones de compétence de la police nationale sont notoirement plus complexes à appréhender sur le plan opérationnel que celles attribuées à la gendarmerie. Il ne faudrait pas que «ces réservistes civils» se retrouvent dans des situations juridiques et opérationnelles trop délicates engendrant ainsi plus de problèmes que de gains pour les chefs de service qui devront les gérer.

Sincèrement,

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP

Matthieu VALET,
Secrétaire National Adjoint

