

17 octobre 2025

Disparition des candidats à la mutation !



Que s'est-il passé ?

Alors que les premiers candidats à la mutation du 3^{ème} mouvement 2025 sont désormais connus, chacun constate avec inquiétude une raréfaction des volontaires pour un changement de poste.

Si quelques directions spécialisées attirent encore plusieurs profils, de très nombreux postes ne suscitent qu'une seule candidature et même, pour beaucoup, aucune.



Quel est le contexte ?

La baisse des candidatures n'est pas nouvelle et constitue malheureusement une dynamique constante depuis plusieurs années.

Alors que certaines directions et certains types de postes ont été épargnés pendant longtemps, la raréfaction est désormais généralisée.

Se pose alors avec force la question cruciale de la gestion du corps de conception et de direction sur le moyen et le long terme.



Pourquoi la police s'est-elle fait surprendre ?

Et bien non, elle ne s'est pas fait surprendre et c'est bien là que le bât blesse ! Le désastre était annoncé. Le SICP avait alerté à plusieurs reprises, mais rien - ou si peu - n'a été fait pour inverser la tendance redoutée.

Peut-être... parce que les policiers cherchent un sens à leur métier

Simple maillon d'une longue chaîne pénale qui va de l'éducation à la prison, la police est fatiguée d'être surinvestie, surexploitée et en réforme quasi permanente pour simplement satisfaire un pouvoir politique souvent impuissant face aux autres maillons.

Peut-être... parce que les réformes successives de la police nationale ont fait de gros dégâts

Les réformes « d'agglomération » puis « de la Police nationale » ont fait disparaître de nombreux postes de chef et d'emplois à responsabilité dans les matières spécialisées. Ces réformes successives ont rendu la gouvernance de la police illisible et peu efficace ; mal pensées et mal mises en œuvre, elles ont fragilisé le contenu des postes qui sont désormais moins intéressants, donc moins attractifs.

Peut-être ... parce que les parcours de carrière ont disparu

En s'affranchissant de plus en plus souvent, pour les nominations sur les postes, des règles d'ancienneté, de parcours, voire de mérite professionnel, l'administration a cru innover et être disruptive.

Elle a en réalité fait voler en éclat la confiance du corps, les commissaires ne voyant plus pour quelle raison ils feraient l'effort d'une mobilité géographique ou fonctionnelle qui ne sera pas mieux récompensée qu'un coup de chance, une rencontre ou un hasard.

Voyant les candidatures se raréfier, l'administration, au lieu de siffler la fin de la partie en raisonnant à long terme, s'est contentée de gérer en urgence les vacances successives, en faisant de trop nombreuses exceptions aux incompatibilités d'ancienneté ou de parcours au prétexte du manque d'alternative.

Chacun de ces choix d'urgence lui a provisoirement évité une vacance, mais a aggravé la réalité des choses, en vidant ces postes (et par capillarité ceux de leurs adjoints) de leur attractivité, en détruisant un peu plus ce qui subsistait de la nomenclature. Ce processus incompris entraîne, par effet boule de neige, une baisse croissante des candidatures.

Peut-être ... parce que les commissaires en ont assez d'être les « clochards » de la mutation

Mutant à n'importe quelle date de l'année, avec un préavis court, sur ses congés, sans préparation de terrain à sa prise de poste, déménageant en grande partie sur ses propres deniers, sans solution de garde pour ses enfants, généralement sans logement qui l'attend et avec un conjoint qui peine à retrouver une situation professionnelle, le commissaire de police est clairement maltraité.

Pourtant, la mobilité n'est pas pour lui une coquetterie mais une obligation professionnelle.



Comment agir ou réagir ?

Les réformes inachevées de la PN doivent être analysées et corrigées.

De nouvelles modalités d'accompagnement de la mutation doivent être discutées en urgence avec la parité syndicale. Le plan doit être ambitieux et global pour créer un choc de confiance.

L'administration doit immédiatement rétablir les parcours de carrière. Les compétences doivent être mieux reconnues ; les parcours valorisés ; les anciennetés et les nomenclatures respectées. Chaque mutation doit être décidée en pensant aux perspectives de long terme, plutôt qu'aux urgences de « combler les trous ».

Ces thèmes sont au cœur des engagements et combats du SICP depuis sa création. Vous pouvez compter sur notre détermination pour les porter avec vigueur et constance.