

# FASMI *info*

Fédération autonome des syndicats du ministère de l'Intérieur

Préfiguration de la  
**direction centrale du  
recrutement  
et de la formation  
de la police nationale  
(DCRFPN)**

***l'UNSA-FASMI reçue  
par le préfigurateur***

UNION NATIONALE DES  
SYNDICATS AUTONOMES

**UNSA**

**FASMI**



Cher(e)s collègues,

Le mardi 23 août 2016, une délégation composée de représentants de l'ensemble des organisations membres de l'UNSA-FASMI intervenant dans le champ « police nationale » a été reçue par M. Philippe Lutz, inspecteur général, préfigurateur de la DCRFPN, accompagné de M. Luc Chalon (SDFDC).

Cette rencontre qui faisait suite à l'annonce par le ministre de l'intérieur, le 2 juin 2016, à l'ENP de Rouen-Oissel (76), de la création d'une direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN) était destinée, d'une part, à présenter les buts, le calendrier et la méthode de la réforme et, d'autre part, à recueillir les attentes de l'UNSA-FASMI pour cette nouvelle direction.

Bien sincèrement,

**Le bureau fédéral FASMI**

La délégation UNSA-FASMI était composée de :

- ▶ Bernard Antoine (UNSA-FASMI)
- ▶ Sébastien Camblong (UNSA Police)
- ▶ Paul Afonso (secrétaire général UNSA intérieur ATS)
- ▶ Jean-Luc Taltavull (secrétaire général adjoint SCPN)
- ▶ Samuel Remy et Frédérique Girardet (secrétaire général et secrétaire général adjoint SNPPS)
- ▶ Marie-Laure Ballion (SPPN)
- ▶ Jean-Luc Perdriel et Laetitia Khadri (UNSA Officiers)

# Présentation de la réforme par M. Lutz

## *Faiblesses du dispositif actuel*

Les buts de la réforme s'appuient principalement sur un diagnostic établi par l'IGPN. Dans leur rapport, les auditeurs pointent essentiellement 5 faiblesses du dispositif actuel :

- l'éclatement des opérateurs de formation dans la police nationale :
  - la SDFDC, l'ENSP, la sous-direction de la formation de la préfecture de police et les services de formation des directions actives se partagent un paysage « balkanisé » ;
  - au-delà, il existe un important déficit de pilotage et de stratégie ;
  - en revanche, la DRCPN/SDFDC a su démontrer sa capacité d'adaptation, notamment en multipliant par 10 les incorporations d'élèves gardiens de la paix ;
- l'absence de référentiel métier de gardien de la paix qui prive l'institution d'une définition précise de ce qu'elle attend d'un policier sortant d'école et donc d'un référentiel de formation ;
- la faible évaluation des dispositifs de formation ;
- l'absence d'articulation entre formation continue et gestion des ressources humaines ;
- une ouverture encore embryonnaire de la formation sur l'extérieur, la recherche notamment.

## *Calendrier de la réforme*

Le calendrier de la réforme sera « tendu », la DCRFPN devant être créée pour décembre 2016 :

- **fin septembre 2016**, une étude d'impact devra être transmise au *secrétariat général du gouvernement* (SGG), décideur en matière de création de directions dans l'administration ;
- en **octobre-novembre**, il conviendra de consulter la DGAFP et le ministère du budget ;
- en **décembre**, les textes seront présentés en CTRPN (le 14) et en CTM (le 15) ;
- les textes de création devront être publiés **fin décembre**.

## Une méthode de réforme «participative»

La méthode de la réforme sera participative :

- **consultation mensuelle bilatérale des organisations syndicales** (information sur l'avancement de la réforme, recueil de leurs remarques), y compris après la publication des textes en décembre 2016, la réflexion sur de nombreuses thématiques « de fond » restant à mener ;
- **constitution d'un groupe projet**, composé de 3 membres de la SDFDC, avec l'assistance de la *mission appui et conseil* (MAC) de l'IGPN, notamment pour la dimension « communication » ;
- **communication aux effectifs de la SDFDC** à l'occasion de l'installation officielle du préfigurateur à Lognes (77), fin août 2016 ;
- **séminaire de chefs de structure de formation** du 6 au 8 septembre 2016, avec un travail de groupe sur 7 thématiques (formation initiale ; formations continues « obligatoires ? » ; outils et méthodes ; plan national de formation ; évaluation des formations initiales et continues ; ouverture et mutualisation ; formation continue et relations avec les directions actives)
- les deux jours suivants, travail **associant les représentants des directions actives et des formateurs** (de la SDFDC et des directions actives) sur les mêmes thématiques.

## Les positions défendues par la délégation UNSA-FASMI

### Sur les buts de la réforme

Il existe une unanimité favorable au sein de l'UNSA-FASMI à la création de la DCRFPN ; pour autant, il ne s'agit que d'un énième « retour de balancier » pour la formation de la police nationale, le dernier ayant été très bref ; il est donc opportun de stabiliser ce mouvement ;

→ les raisons de l'échec de la création de la DRCPN ne semblant pas avoir été analysées, la question se pose des garanties qu'il n'en sera pas de même cette fois-ci ;

→ les précédentes réformes n'ayant pas été réellement perçues dans les structures de formation (par les formateurs et par les cadres pédagogiques), il conviendrait que celle-ci le soit.

## *Sur le calendrier de la réforme*

Le fait que le calendrier soit « tendu », dans le cadre d'un temps politique très contraint, n'est pas de nature à rassurer sur la qualité du résultat : on veut faire vite et le travail risque d'être bâclé ;

Il faut que la réforme aboutisse, dans le cadre d'une approche pragmatique et qualitative, à la mise en place de structures cohérentes pour la formation police nationale.

## *Sur la méthode de la réforme*

Dans les limites de ce calendrier, la méthode apparaît plutôt satisfaisante; l'on peut notamment saluer la participation des organisations syndicales à des réunions bilatérales régulières ; l'UNSA-FASMI a demandé parallèlement, la mise en place d'un comité de suivi ;

→ la participation des acteurs de la formation et de la mission appui et conseil (MAC) de l'IGPN apparaît également positive ; l'UNSA-FASMI a insisté pour que les formateurs et les psychologues des structures soient associés aux groupes de travail.

## *Sur les «fondations» appropriées pour mener le chantier*

→ **une structuration lisible de l'appareil de recrutement et de formation** : l'UNSA-FASMI reprend à son compte des observations de l'IGPN concernant la « balkanisation » du dispositif ; en la matière, les maîtres-mots de la réforme doivent être : « rationaliser », « simplifier », « rendre logique et donc lisible » et « piloter au niveau national » les domaines qui le nécessitent ;

→ **un processus plus réaliste de recueil des besoins en formation continue** : pour améliorer le taux de réalisation du plan national de formation qui est actuellement très bas, il convient, à la fois, de sélectionner davantage les besoins de formation en amont, en rapprochant le dispositif du terrain, et de revoir les modalités de l'offre de stages ;

→ **l'inscription de la formation continue dans la gestion des ressources humaines** : le prérequis indispensable à la création de la DCR-FPN est de passer à une véritable gestion des ressources humaines dans la police nationale ; il faut corrélativement réorienter la formation continue vers l'adaptation au poste de travail, notamment en cas de changement d'orientation « métier » ;

→ **l'amélioration de la gestion des ressources humaines de la formation** : ce chantier – non évoqué par l'IGPN – mérite néanmoins d'être ouvert ; il faut revaloriser la fonction de formateur, faciliter les retours en direction active en tenant compte des compétences acquises, voire s'orienter vers une gestion sous forme de « filière métier ».

## Sur les demandes catégorielles

- **pour le corps d'encadrement et d'application :**
  - s'interroger sur la place de la formation continue, au regard des incorporations massives actuelles en formation initiale de gardien de la paix ;
  - mener une réflexion concernant les scolarités qui suivront les actuelles scolarités « transitoires », difficiles à suivre, tant pour les élèves que pour les formateurs ;
  - favoriser les avancements aux grades de brigadier et de brigadier-chef des personnels non-formateurs de la SDFDC, par exemple leur en réservant des postes au sein des CAPI ;
  
- **pour les personnels administratifs et techniques :**
  - instaurer un groupe de travail spécifique pour ces personnels confrontés à des enjeux particuliers (prise en charge par le secrétariat général, difficulté pour identifier et quantifier leurs besoins et pour être libérés par leur hiérarchie) ;
  
- **pour les personnels scientifiques :**
  - organiser la formation initiale impérativement avant la prise de poste et la faire évoluer ;
  - augmenter de façon substantielle la quantité de formation continue ;
  - questionner le devenir des structures de formation de la SDPTS dans le cadre des évolutions en cours (projet de transformation en service central) ;
  
- **pour les psychologues de la police nationale :**
  - revoir leur positionnement dans les structures de formation qui privilégie actuellement une activité quantitative de formation, au profit d'un rôle de conseil en interne et d'une plus grande réactivité lors de sollicitations extérieures.

*A noter que M. Lutz s'est montré particulièrement réceptif à nos propositions et a notamment pris en compte toutes celles concernant les thèmes et la composition des groupes de travail.*

