

La revue des Commissaires de Police

News

Septembre
2018

SICP

Focus : Entretien avec le Ministre



DOSSIER : point sur le GRAF

Affaire BENALLA

"fichiers POLICE"

SOMMAIRE

ACTUALITÉS

Réunions	4
Prochaine CAP	6
Déclaration préalable	8
L'affaire BENALLA	8
Nos écrits et interventions ..	9
- CR entretien avec le Ministre	10
- CR audition à l'Assemblée Nationale	14

POINTS DE VUE

La persistance de l'iniquité de la répartition des médailles !	20
--	----

DOCUMENTATION

Évaluation IGPN de la réforme des cycles de travail	22
---	----

DOSSIER

Le GRAF	24
-------------------------------	----

BILLET D'HUMOUR

PP : L'incroyable innovation expérimentée par le DSPAP	34
--	----

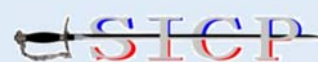
Bulletin d'adhésion	36
---	----

VOS CONTACTS

Olivier BOISTEAUX	06 99 53 17 17
Jean-Paul MEGRET	06 69 49 17 17
Mickaël TREHEN	06 37 16 72 34

N°05 – septembre 2018

Revue d'information
des membres du Corps de Conception et de Direction
de la Police Nationale
du Syndicat Indépendant des Commissaires de Police



Directeur de publication : Olivier BOISTEAUX

Rédacteur en chef : Mickaël TREHEN

4, rue Blanche

95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY

09 87 10 75 63

www.commissaires.fr

LE MOT DU PRÉSIDENT



Chers Collègues,

A l'issue de la période estivale durant laquelle nous vous souhaitons d'avoir pu durablement vous ressourcer, les affaires reprennent !

Comme vous le savez tous, les prochains mois qui vont précéder les élections professionnelles vont constituer une période particulièrement délicate pour les chefs de service.

En effet, nous constatons déjà au quotidien et nous en avons été alertés par plusieurs collègues, que le dialogue avec les syndicats du CEA et du corps de commandement se durcit sensiblement au sein de certains services.

Le période est évidemment propice à la surenchère syndicale et nous ne pouvons que craindre que cela aille crescendo jusqu'au 6 décembre 2018.

Un exemple flagrant s'est d'ailleurs fait jour par le biais du contenu du courrier du DGPN du 3 août où, voulant manifestement calmer les velléités des syndicats du corps de commandement, toujours prompts à réclamer des postes actuellement dévolus aux commissaires de police, des engagements sibyllins mais inquiétants concernant des postes déflatés ont été émis pour tenter d'apaiser leurs revendications toujours plus véhémentes.

Cette période extrêmement usante pour le mental des commissaires de police vous affectera différemment en fonction du profil et des relations entretenues avec vos délégués locaux mais, sachez que notre organisation en a bien conscience et a déjà alerté le DGPN de certaines dérives localisées.

N'hésitez pas, à cet égard, à nous faire part de difficultés spécifiques auxquelles vous seriez confrontés afin que nous sensibilisions immédiatement nos interlocuteurs de ces situations souvent artificiellement créées compte tenu du contexte électoral particulier.

Certains syndicats spécialisés dans la lutte des classes ne vont d'ailleurs certainement pas manquer de revenir à la charge pour stigmatiser la rémunération des commissaires de police et nos supposées primes mirifiques.

Pour notre part, nous continuons à porter nos projets auprès des plus hautes autorités comme lors de notre entretien avec notre ministre de tutelle le 6 septembre. Notre action syndicale sera ainsi toujours fondée sur une approche pragmatique sans pour autant manquer d'ambition. Nous oserons engager des chantiers de fond que nous savons être de moyen ou long terme et que d'aucuns se plairont sans doute à qualifier d'irréalistes.

C'est le cas de notre volonté de développer un dispositif généralisé d'indemnisation du coût du logement et nous l'assumons pleinement car cela correspond une réalité fondamentale pour le devenir de notre corps.

Le SICP a souvent été critiqué mais les résultats depuis 12 ans d'existence sont maintenant incontestables et ce qui semblait fou à une époque a souvent abouti. Nous ne baisserons pas les bras et ne céderons pas à la facilité.

Bon courage à vous toutes et tous dans cette période préélectorale qui ne va malheureusement pas faire baisser la charge mentale que tous les commissaires doivent supporter !

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP

PRINCIPALES RÉUNIONS ET CÉRÉMONIES

3 juillet - DRCPN

Conseil de discipline

3 juillet - DGPN

Réunion de présentation
du projet de création d'une **direction
départementale Police Nationale**
en Outre Mer

5 juillet - DRCPN

CAP de titularisation
de la 68^{ème} promotion

3 juillet - DGPN

Présentation du réseau social interne
(SICOP)

4 juillet - DGPN

Comité Technique de Réseau PN

5 juillet - PP

Comité Technique
Interdépartemental PP

9 juillet - Cour des Comptes

Audition - Enquête sur le bilan de la
police d'agglomération parisienne



10 juillet - DCSP

Audience avec Luc CHALON, SDRHL

13 juillet - Beauvau

Cérémonie de décorations
présidée par
le Ministre de l'Intérieur



24 juillet - Sénat

Audition du SICP
(affaire BENALLA)



10 juillet - DRCPN

Test du portail
« élections professionnelles »



11 juillet - DCCRS

Audience
avec le préfet Philippe KLAYMAN

17 juillet - Paris

Réunion d'information—
Val d'Oise (95)



31 juillet - Beauvau

Audience
avec le Ministre
(affaire BENALLA)



23 août - PP

Cérémonie commémorative
Libération de Paris



5 septembre - Assemblée Nationale



Audition du SICP
**Les fichiers
mis à disposition de la Police**

7 septembre - Paris VII

Clôture du colloque DCI



11 septembre - DGPN

Réunion préparatoire
du Comité Technique de Réseau PN

17 septembre - Lognes

Réunion d'information
relative aux modalités
des élections professionnelles

19 septembre - DRCPN

Comité Technique de Réseau PN

4 septembre - Beauvau

Ouverture
du colloque de la DCI

6 septembre - Beauvau

Audience avec le Ministre



10 septembre - DGPN

Réunion de présentation
de la mission évaluation IGPN
des **cycles horaires de travail**

19 septembre - DGPN

Réunion préparatoire
au Comité Technique Ministériel (CTM)

21 septembre - Beauvau

Audience Nicolas LERNER,
directeur de cabinet adjoint du MI

Prochaine CAP

En raison de la tenue des élections professionnelles du 30 novembre au 6 décembre, les commissions administratives paritaires ne pourront pas se réunir en décembre prochain.



A ce jour, la date prévisionnelle de la prochaine CAP est fixée au :

14 février 2019

pour les mutations comme pour les avancements

L'envoi du télégramme de diffusion des postes est programmé pour le 10 octobre prochain

Nous contacter



Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP
06-99-53-17-17

olivier.boisteaux@commissaires.fr



Virginie DECAMP
Attachée
Fixe 09-87-10-75-63

secretariat@commissaires.fr



Mickaël TREHEN,
Secrétaire National
06-37-16-72-34

mickael.trehen@commissaires.fr



Jean-Paul MEGRET,
Secrétaire National
06-69-49-17-17

jean-paul.megret@interieur.gouv.fr

**Intérieure, la mutuelle
qui me protège en santé
et en prévoyance ! »**

Réunions SICP 2017/2018

Le Tour de France du SICP



Préfon-Retraite

La retraite
complémentaire
du service public

Préfon
La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

Nos prochaines étapes :

CLERMONT FERRAND

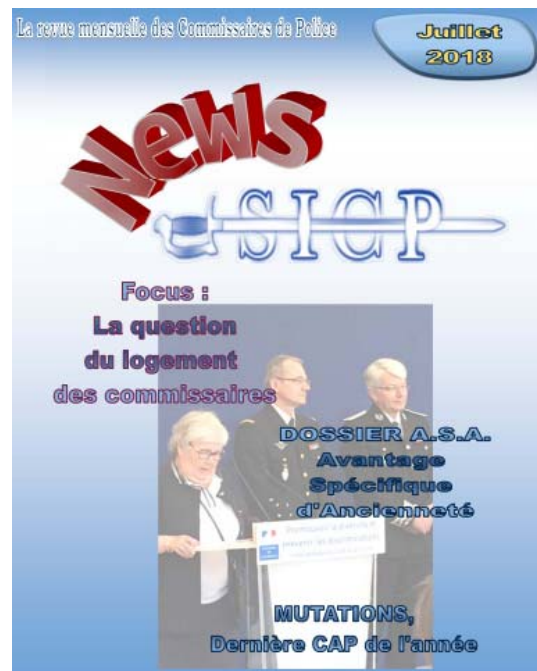
MARSEILLE

BORDEAUX

TOULOUSE

REIMS

DGSI



[Accéder à la revue précédente](#)

[Accéder aux écrits thématiques de la revue précédente :](#)
(cliquer sur le texte qui vous intéresse)

Programme de mobilisation contre le suicide dans la Police Nationale



Point sur l'état d'avancement de la LINÉARISATION DE L'ÉCHELON HEB BIS

L'attribution de la part performance de l'IRP l'iniquité perdure !

Pour mémoire : L'intérêt de la promotion à l'échelon spécial de commissaire

Déclaration préalable de la CAP du 25 juin 2018

La question du logement et autres mesures d'accompagnement de la mobilité du commissaire



Fait marquant de l'été : L'AFFAIRE BENALLA



Il fallait être coupé de tout moyen de communication pour ne pas être informé en ce mois de juillet d'un simple fait divers qui, en impliquant un membre de l'entourage du Président de la République, a eu des conséquences démesurées pour le gouvernement comme pour notre institution.

Cette affaire « Benalla », du nom du principal mis en cause pour des violences illégitimes commises en étant porteur des signes distinctifs de la qualité policière et alors responsable « officieux » de la sécurité rapprochée du Président, a provoqué la fin de débats parlementaires à l'Assemblée, l'engagement de diverses procédures judiciaires et administratives, la création de commissions d'enquête (Assemblée Nationale et Sénat), des auditions du Ministre de l'Intérieur, du Préfet de Police, du Secrétaire Général de l'Élysée, de hauts responsables policiers (DOPC) ou gendarmes (SDLP), des organisations syndicales mais aussi des réunions en urgence place Beauvau et la suspension de deux de nos collègues de la DOPC, dont les noms ont été livrés à tous par les médias nationaux.

Vous pouvez lire le communiqué de presse que nous avons diffusé le 20 juillet dernier. Nous avons eu l'occasion de réaffirmer notre position sur cette « affaire » à notre ministre de tutelle qui nous a reçu le 31 juillet dernier : il s'agit d'un comportement individuel inacceptable, de la part d'une personne grisée par l'ivresse du pouvoir du fait de sa proximité avec le Président de la République, qui ne doit nullement remettre en cause le fonctionnement de l'institution Police Nationale.

Alexandre Benalla a profité de cette proximité avec l'Élysée pour invoquer des pouvoirs qu'il ne détenait pas afin de s'immiscer dans des domaines hors de sa compétence.

[notre communiqué](#)



Nombre de nos collègues ont d'ailleurs eu à pâtir des tentatives d'ingérence de ce personnage dans les modalités de déroulement de voyages officiels notamment.

Si les préconisations de l'IGPN quant à la création d'un statut d'observateur (avec conventionnements et définition de signes d'identification) vont dans le bon sens, ces mesures n'auraient pour autant empêché en rien le dysfonctionnement lié au positionnement ambigu d'une personne qui se targue d'être de l'entourage présidentiel quel que soit le niveau hiérarchique de ses accompagnateurs...

Le ministre nous a assuré qu'aucune défiance n'était opposée au GSPR, un service spécialisé qui a vocation à rester de son ressort. Nous déplorons cependant que certaines personnes de l'entourage présidentiel comme A. Benalla se soient vu confier des missions dont le contenu pouvait entretenir la confusion des genres alors que la sécurité rapprochée du Président de la République est confiée officiellement à un seul et unique service : le GSPR.

Nous veillerons, en tout état de cause, à ce que soit tenue la promesse de ne pas utiliser nos collègues comme des "fusibles" faciles pour solder cette triste affaire.

Bilan de l'entretien avec Gérard COLLOMB du 6 septembre 2018

Le Ministre a reçu le SICP à Beauvau jeudi 6 septembre pour connaître en cette rentrée les attentes des commissaires que nous représentons.

Nous vous communiquons donc les sujets que nous avons pu aborder lors de l'heure d'entretien avec notre Ministre de tutelle.

En propos liminaire, nous vous précisons que les thématiques abordées ont fait l'objet d'une écoute attentive mais prioritairement analysées par le ministre sous le prisme de leur impact budgétaire potentiel.



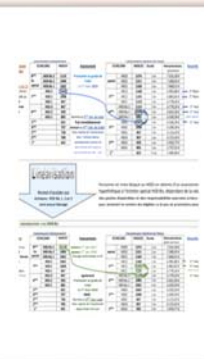
1/ POINT SUR L'ÉVOLUTION STATUTAIRE ATTENDUE :

la banalisation de l'échelon HEB BIS de divisionnaire et la création du 3^{ème} vivier du GRAF

Questionné sur l'état d'avancement du dossier tant au niveau de Bercy (par rapport au coût de la banalisation du HEB BIS) qu'à celui de la DGAFP pour l'évolution du statut du CCD avec le 3^{ème} vivier d'accès au grade de commissaire général, **le Ministre nous a rassuré en nous affirmant que la promesse que nous avons reçue de sa part sur ces sujets l'an passé allait très rapidement se concrétiser, sans souci particulier pour l'obtention de l'évolution statutaire et en dépit de l'opposition de Bercy pour parvenir à la banalisation du HEB BIS.**

Il nous a notamment certifié que **le budget nécessaire à la réalisation de cette avancée, la mesure de linéarisation d'échelons, serait débloqué sur le budget propre de la DGPN puisque le coût (estimé à 300.000€) ne semble pas vouloir être pris en charge par Bercy.**

Il a profité de ce point pour nous faire part de sa satisfaction d'**avoir obtenu un arbitrage favorable du Président de la République en bénéficiant de 500 millions € supplémentaires pour son ministère.**



2/ PROJET DE CRÉATION D'UNE DIRECTION DU NUMÉRIQUE AU SEIN DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Nous avons questionné le Ministre sur l'actualité et le développement de ce projet, dont les contours nous semblent plutôt flous, en particulier sans la connaissance du futur mode de gouvernance de cette direction, ni du périmètre précis de la réforme et des impacts sur les divers services potentiellement concernés (STSI, le SAELSI, la DOSTL à la PP et les Directions Centrales).

Nous lui avons fait part des interrogations et des attentes de nos collègues quant aux répercussions concrètes à venir sur le rôle et le positionnement du CDD dans le cadre d'une telle réforme.

Le Ministre nous a expliqué ne pas disposer de réponses précises à apporter à nos interrogations, estimant que ce projet n'en est qu'aux balbutiements et qu'il n'avait pas encore pris connaissance du rapport IGA commandé notamment sur la détermination des périmètres à prendre en compte PN et GN pour ce qui serait mutualisable. Nous lui avons cependant clairement exprimé notre crainte de voir le secrétariat général utiliser les budgets importants dont dispose notamment le STSI² pour, sous couvert de mutualisation, servir nombre de préfectures en mal de moyens budgétaires dans ce domaine.

Nous lui avons enfin signifié que nous serions extrêmement attentifs à conserver des structures de proximité capables d'intégrer dans les projets numériques les problématiques techniques issues des remontées de terrain propres aux services opérationnels que nous gérons.

3/ PROJETS DE RÉFORME DE LA PRÉFECTURE DE POLICE ?

Nous avons relayé les inquiétudes des collègues de l'agglomération parisienne quant aux possibles velléités de réformes de la PP, en termes de positionnement de cette institution et de ses directions d'emploi, suite à **l'affaire Benalla.**

Si rien n'est décidé à ce jour, le Ministre nous a néanmoins affirmé « ne rien s'interdire de faire », au même titre que les autres démarches qu'il entreprend, notamment dans ses réflexions de mutualisation PN/GN.

Il nous a déclaré que « la PP n'est pas intouchable » et qu'il a demandé des notes concernant les modes de fonctionnement des structures de la PP.

Le cas des services d'intervention a été évoqué, en particulier l'incompréhensible logique de concurrence dans laquelle sont inscrits le RAID et la BRI, alors que cette dernière pourrait être assimilée à une antenne RAID comme les autres.

4/ PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

Nous avons questionné le Ministre sur sa connaissance de l'impact qu'aurait la réforme actuellement à l'étude dans la fonction publique sur le régime spécifique de la Police Nationale et en particulier pour le CCD.

Notamment sur le point du maintien des spécificités de notre métier : prise en compte des primes, maintien de la prise en compte de l'ISSP ? date de départ en retraite ?

Le Ministre n'avait pas de réponse à donner en la matière mais nous a assuré qu'il défendrait les spécificités liées à l'exercice du métier de policier.

Nous avons profité de l'occasion pour évoquer le sujet des retraites pour revenir sur les thèmes déjà abordés avec lui, à savoir :

-la question de notre régime spécial avec la bonification quinquennale aujourd'hui fortement réduite avec l'écêtement en cas de poursuite d'activité et ce contrairement aux autres corps actifs de la Police qui conservent l'entier bénéfice de la bonification des 5 annuités après 25 ans de service.

-la disparité avec la gendarmerie qui n'est pas impactée par la limitation du cumul emploi/pension de retraite du fait d'un dispositif législatif ne concernant pas les « pensions militaires ».

Le besoin de faire évoluer cette situation est reconnu.

Le ministre (comme ses prédécesseurs) est au courant de ces sujets impactant spécialement le CCD.

L'action du SICP en partenariat avec l'association des hauts fonctionnaires de la Police Nationale est orienté vers la seule action à même de faire évoluer cette iniquité :

Intervenir conjointement auprès de la représentation nationale pour persuader les députés et sénateurs de l'importance de pouvoir faire bénéficier le monde de la sécurité privée de l'expertise des policiers, notamment de haut niveau.

Ce n'est, à notre sens, que par le biais d'une modification législative permettant une dérogation au plafonnement du cumul emploi-retraite au bénéfice des policiers actifs dans le domaine spécifique du secteur de la sécurité que cette situation ubuesque et inique pourrait être enfin solutionnée.

Lors de notre dernier entretien avec J-M FAUVERGUE, ce dernier nous a assurés que des évolutions législatives qui nous contenteraient devraient intervenir.

En parallèle, Christian LAMBERT contacte au nom de l'association des hauts fonctionnaires de Police de nombreux députés dans le même sens.

Retrouvez nos
argumentaires techniques
adressés au Président de la
République :

➡ **Bonification au 1/5^{ème}**

➡ **Limitation du cumul**

**Le renforcement de la collaboration des
acteurs publics et privés de la sécurité**
Audition à l'Assemblée Nationale
par les députés Jean-Michel FAUVERGUE et Alice THOUROT

Notre organisation a été auditionnée dans le cadre de la mission parlementaire sur le renforcement de la coopération entre acteurs publics et privés de la sécurité.

En dépit de l'absence de lien formel de cette mission parlementaire avec la réflexion conduite actuellement par le gouvernement...

Accéder au courrier adressé au député

par le



5/ MISE EN PLACE DE LA GÉNÉRALISATION DES CONCESSIONS LOGEMENT OU INDEMNITÉ LOGEMENT POUR TOUS LES COMMISSAIRES

Le ministre a bien pris connaissance du courrier que nous lui avons adressé le 19 juin dernier quant à la nécessité de mettre en place un réel dispositif d'accompagnement de la mobilité pour les membres du CCD, notamment un système de compensation du coût du logement.

Nous avons pu développer notre analyse dans le cadre de ce rendez-vous : le CCD est le seul corps actif de la police nationale astreint à une obligation de mobilité très coûteuse sur le plan financier comme familial et est aujourd'hui confronté à un déficit criant de candidats sur de nombreux postes tant « province » qu'en direction centrale.

Le dispositif existant est à la fois lacunaire et suranné : seulement 525 concessions existent pour la Police, tous corps confondus incluant les quelques 1800 commissaires, et seulement 58 % sont utilisés du fait d'un système inadapté !

Dans le même temps, les 100.000 effectifs de la gendarmerie bénéficient tous d'une concession sans que cela pose de problème de financement !

Nous lui avons également donné en exemple le système existant pour les directeurs d'hôpitaux dont les 8.000 effectifs bénéficient tous soit d'une concession soit d'une indemnité forfaitaire compensatrice.

Sans pouvoir compter sur une concession tout au long de la carrière, nombreux sont nos collègues qui décident logiquement d'acquérir un bien immobilier propre, avec un crédit à rembourser, rendant l'usage d'une concession de peu d'intérêt pour accepter un changement de poste « lointain » ...

Si le Ministre souhaite remédier à cette situation, il n'y a pas d'autres choix que de créer un réel dispositif qui corresponde à l'évolution sociétale : permettre aux collègues de faire mouvoir l'ensemble de la structure familiale dans des conditions matérielles et morales dignes d'un grand corps d'État.

A ce jour, alors qu'il a reconnu avoir été sensibilisé par le DGPN sur l'intérêt de nouvelles mesures d'accompagnement de mobilité, notre Ministre nous affirme que la réflexion sur ce sujet est en cours mais ne nous a pas caché qu'il reste profondément préoccupé avant tout par le coût budgétaire que cela représenterait.

Nous lui avons rappelé que cette préoccupation ne semble pas d'actualité lorsqu'il s'agit de loger nos homologues gendarmes puisque la simple mise aux normes de plusieurs milliers de logements de gendarmes est programmée en loi de finances pour le total anecdotique de 10 millions !!!

Rappelons à cet égard que, en supposant avoir besoin d'un millier de concessions supplémentaires pour que **chaque commissaire de police** en bénéficie (ou son coût équivalent en indemnité) et que chaque concession coûte environ 20.000 euros/an (approche très large), **la charge financière globale annuelle serait d'à peine 20 millions/an soit la moitié du coût du « quart de place » SNCF pour les gendarmes.**

Chacun jugera de l'estime et de l'intérêt porté à notre corps si d'aventure, notre projet paraissait irréaliste à nos hauts hiérarques !

**La question du logement
et autres mesures d'accompagnement
de la mobilité du commissaire**

Lire

6/ LE BESOIN FONDAMENTAL DE REVOIR LES QUOTAS D'ATTRIBUTION DES ORDRE NATIONAUX : LH ET ONM AINSI QUE LA MSI

Évoquer ce sujet le lendemain de la diffusion des chiffres officiels de la disparité de traitement entre policiers et gendarmes allait de soi et le Ministre nous a immédiatement interrompus, nous expliquant être au courant des rapports en faveur de la Gendarmerie et qu'il s'occupait personnellement de remédier à cette situation.

Malgré cette réponse ferme et claire, et ayant déjà reçu la même assurance en juin 2017, nous avons tout de même adressé une **demande d'audience au Grand Chancelier de la Légion d'Honneur** afin de tenter de progresser par d'autres voies sur cette thématique. Si le ministre intervient concomitamment, nous ne pourrions que nous en féliciter.

7/ ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROJET DE DÉCONCENTRATION BUDGÉTAIRE ANNONCÉ DANS PLAN ANTI-SUICIDE

S'agissant d'une mesure concrète en faveur de davantage d'autonomisation financière des chefs de service, nous avons questionné le Ministre pour savoir ce que devenait l'enveloppe budgétaire annoncée pour faire vivre localement les services de Police pour les « moments de convivialité ».

Le Ministre nous a assuré que le million était déjà débloqué, actuellement en cours de répartition entre directions d'emploi pour être décliné aux services territoriaux.

8/ PROJET DE RÉFORME DE LA DCI

A la suite de différentes remontées recueillies auprès de plusieurs Attachés de Sécurité Intérieure lors du colloque annuel des ASI, nous avons saisi Gérard COLLOMB des incidences particulièrement inquiétantes de la **réforme envisagée par le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE) suite à la volonté gouvernementale de procéder à des économies drastiques de personnel au sein des ambassades.**

En effet, il aurait été demandé de procéder à des réductions de 10 % de la masse salariale des personnels d'Ambassade même s'il semble qu'après négociations le Ministre l'Intérieur aurait, semble-t-il, obtenu que cela ne touche pas les personnels actifs des Services de Sécurité Intérieure.

En tout état de cause, il apparaîtrait que des restrictions importantes de personnels devraient se traduire par la mutualisation des moyens dédiés aux ASI. Il s'agirait de constituer des pools de chauffeurs et de secrétaires employés localement dépouillant ainsi les ASI d'une grande partie de leur autonomie et donc de leur capacité opérationnelle.

Nous avons ainsi pointé du doigt cette totale incohérence qui consiste à demander toujours plus aux ASI (notamment en cette période où les problématiques terroriste et d'immigration n'ont jamais été aussi prégnantes) et en contrepartie leur allouer moins de moyens.

En outre, la réforme devrait également priver la DCI de la gestion d'une grande partie des budgets dédiés aux ASI qui seraient dorénavant directement adressés aux fins d'abonder le budget global des ambassadeurs sans avoir la garantie qu'ils rétrocèdent intégralement le montant habituellement prévu pour le fonctionnement des missions des ASI.

Cette situation est particulièrement préoccupante pour l'autonomie de la DCI tout comme pour l'efficacité des ASI qui deviendraient totalement dépendants du « bon vouloir » des ambassadeurs pour leur fonctionnement courant. Il n'est pas tolérable compte tenu de **la spécificité et de sensibilité des missions confiées aux ASI** qu'il ne puissent continuer à gérer directement le budget de fonctionnement de leur service.

Le ministre nous a affirmé avoir été déjà saisi de cette problématique par la Directrice de la DCI et qu'il ferait le maximum pour permettre de conserver une totale autonomie tant de cette direction que des ASI dont il a d'ailleurs loué la qualité du travail produit.

Il nous a d'ailleurs exprimé de nouveau son opinion sur l'importance qu'il accorde au réseau des ASI en nous assurant qu'il le considère comme fondamental pour le rayonnement et la sécurité de notre pays.

Nous avons conclu l'entretien en évoquant **l'état d'esprit de nos collègues**, qui espèrent que le poids de la charge qui pèse sur leurs épaules soit enfin allégé (moins de réformes, moins de stress, moins de demandes multiples et redondantes, moins de mails etc). C'est une condition indispensable pour qu'ils se recentrent sur le cœur de leur métier de chef de service de police, avec des missions opérationnelles de conception et de direction.



Les fichiers « POLICE »

Audition du SICP par la mission d'information de la commission des lois de l'Assemblée Nationale le 5 septembre 2018



Commission des Lois constitutionnelles,
de la législation et de l'administration générale
de la République

Mission d'information relative aux fichiers
mis à la disposition des forces de sécurité



Le SICP a été entendu par la Commission des lois de l'Assemblée Nationale, à la suite de l'audition de représentants des barreaux sur ce sujet des fichiers mis à disposition des forces de sécurité... Il allait donc de soi que notre intervention se focaliserait, d'une part, sur nos attentes, bien différentes de celles des avocats craignant les abus de policiers oeuvrant sans grand contrôle, notamment sur les besoins d'extension d'accès aux fichiers et de davantage d'interconnexions pour leurs interrogations et d'autre part, sur des précisions quant à la gestion des habilitations et aux modes de contrôle d'accès et de consultations en vigueur au sein de l'institution.

Nous vous livrons la production écrite qui a servi de support à nos échanges.

Les fichiers mis à disposition de la Police sont multiples et relèvent pour la plupart du Ministère de l'Intérieur, qu'ils soient alimentés par les forces de sécurité intérieure (TAJ, FOVeS, FSPRT, FIJAIT, API-PNR, FIJAI, FBS etc) ou par d'autres structures du ministère (préfectures - SIV, agences nationales ANTAI-ADOC, ANTS etc)

Notre attente principale ne concerne pas la possibilité de création de nouveaux fichiers mais plutôt celle d'une extension de l'accès des policiers à d'autres fichiers dépendant d'autres organismes publics dans la mesure où ces accès seraient de nature à faciliter leur action.

Il s'agirait notamment des fichiers de la sécurité sociale, des services fiscaux mais aussi des fichiers CAF dont les données sont à la fois denses (relatives aux profession & revenus, composition familiale, domiciliation, numéros de téléphone etc) et d'un niveau de fiabilité avéré (on peut avoir intérêt à fournir à dessein une adresse erronée sur un certificat d'immatriculation de véhicule mais nettement moins pour recevoir les diverses prestations).

Ce besoin d'extension d'accès est particulièrement notable dans le domaine de la police judiciaire

Une telle extension serait parfaitement concevable dès lors qu'elle interviendrait pour des besoins d'enquête réalisées sous la responsabilité de magistrats (instructeurs ou du Parquet), selon des habilitations strictes et contrôlées, avec la traçabilité complète des consultations effectuées.

Actuellement, les enquêteurs ont un accès très large mais indirect aux données de l'ensemble des fichiers existants, par le biais de réquisitions judiciaires. Ces modalités d'accès peuvent générer de longs délais de réponse du fait d'un traitement majoritaire des réquisitions sous forme d'échange-papier.

Non seulement ces délais de réponse aux réquisitions ralentissent le déroulement des enquêtes mais ils imposent encore de mobiliser du personnel, parfois à plein temps, pour exploiter les données reçues.

Même si la P.N.I.J (Plateforme Nationale des Interceptions Judiciaires) n'est pas une réussite opérationnelle aujourd'hui selon les enquêteurs qui la subissent, cette plateforme a au moins le mérite de moderniser l'accès aux données détenues par les opérateurs de téléphonie (réquisitions dématérialisées des enquêteurs et réponse quasi immédiate).

Dans le même ordre d'idée, le fichier A.D.O.C. (Accès aux Dossiers des Contraventions) centralisant les données du CNT de Rennes de l'agence nationale du traitement automatisé des infractions (ANTAI) permet depuis 2014 aux OPJ d'obtenir en temps réel les données issues des contraventions dites radar (vitesse/feu rouge/passage à niveau), incluant les clichés, comme celles issues de toutes les contraventions relevées par PVe.

Dans le domaine du renseignement, le développement d'accès des agents habilités aux fichiers d'autres administrations que le ministère de l'intérieur est également nécessaire.

Cela impliquerait de revoir l'encadrement réglementaire actuel des consultations de fichiers, notamment les finalités pour lesquelles une autorisation serait possible ainsi que la détermination limitative des agents habilités aux consultations. La lutte contre le terrorisme semble aujourd'hui pouvoir constituer une finalité commune ou plus largement la défense des institutions républicaines ou la garantie des intérêts fondamentaux de la Nation.

Dans le domaine des enquêtes administratives, le développement de la consultation des données des fichiers de sécurité intérieure est encore primordial.

De telles enquêtes conduisent principalement soit à la délivrance des agréments nécessaires à l'exercice de professions privées particulièrement sensibles dans le domaine de la sécurité (métiers de la sécurité privée avec le CNAPS, agrément aéroportuaire etc...) soit à l'entrée dans des fonctions publiques dans le cadre de concours, notamment pour les policiers et gendarmes, magistrats, douaniers, personnels pénitentiaires etc.

Les antécédents des personnes intervenant pour prendre en charge la sécurité de nos concitoyens doivent être connus et aujourd'hui, seuls le TAJ et, depuis 2005, le FPR, sont prioritairement consultés.¹

Une avancée récente notable doit être soulignée : la création du fichier A.C.C.R.e.D. (Automatisation de la Consultation Centralisée de Renseignements et de Données), « ayant pour finalité de faciliter la réalisation d'enquêtes administratives », qui permet depuis un an² une automatisation de la consultation des fichiers accessibles et, le cas échéant, une « consultation automatique simultanée » de 7 systèmes de « traitement de données à caractère personnel aux seules fins de vérifier si l'identité de la personne concernée y est enregistrée » (dont TAJ, FPR, FSPRT et FOVeS).

Ce fichier pour les enquêtes administratives s'inscrit dans la droite ligne de ce que les policiers de tous grades attendent de manière globale : **une centralisation des données, une homogénéisation des fichiers, une automatisation des recherches et consultations, avec des réponses produites à l'instar de celles qui résultent de l'utilisation d'un moteur de recherches sur internet.**

Aujourd'hui chaque administration produit son propre système informatique et son modèle de fichier, alors qu'une ergonomie globale aurait dû être imposée, ne serait-ce que pour éviter que les effectifs soient contraints de se former à l'utilisation de chaque fichier, quitte à rapidement oublier la formation relative aux fichiers qui ne sont utilisés que de manière épisodique... sachant que de nombreux fichiers restent aujourd'hui peu consultés par méconnaissance voire par oubli.

Aux esprits chagrins qui verraient dans cette demande de moteur de recherches une 1^{ère} étape préalable à une interconnexion généralisée, nous répondons que les modalités que nous préconisons ne seraient qu'une centralisation des éléments de renseignements que chaque agent est aujourd'hui habilité à recueillir, sans aucun croisement ni enrichissement de données en permettant simplement des interrogations multiples de fichiers distincts déjà accessibles.

L'automatisation des consultations simultanées serait une exploitation optimale des ressources déjà accessibles qui aurait en outre le mérite d'alléger la charge des effectifs concernés.

¹-décret N°2005-1124 du 6 septembre 2005
²-Décret N°2017-1224 du 3 août 2017

Le besoin de davantage d'interconnexions

La simple évocation d'interconnexion des fichiers que souhaitent consulter les forces de sécurité provoque la peur irrationnelle de déviances, d'intrusion inacceptable, comme si notre Etat par ce biais allait devenir le big brother d'Orwell.

La crainte du contrôle de la CNIL, qui veille à protéger les données à caractère personnel et doit autoriser la création et les accès aux bases de données, a rendu tabou le sujet des interconnexions dans la conception des systèmes de traitement automatisé.

Pour autant, les avancées technologiques permettent d'envisager aujourd'hui l'interconnexion comme une amélioration de la sécurisation du traitement des données au lieu de la considérer comme un facteur de risque. Désormais, de nombreux fichiers comme applications utilisent des données issues de connexion avec d'autres fichiers et constituent indubitablement à la fois un progrès et une garantie de fiabilité.

A titre d'exemples, nous pouvons citer :

- Le système de traitement automatisé des infractions actuellement en vigueur pour les contraventions dématérialisées, principalement en matière de code de la route, permet que toute infraction relevée par le contrôle automatisé comme par PVE fasse l'objet d'un croisement avec les données d'autres fichiers (FOVES, SIV) afin de vérifier qu'il s'agit du bon véhicule et qu'il n'a pas été signalé comme volé avant tout envoi d'avis de contravention à l'adresse du titulaire de la carte grise;

- Les effets bénéfiques de l'interconnexion du système C.A.S.S.I.O.P.E. et du T.A.J. sont reconnus (notamment le fait d'éviter des saisies multiples par le rédacteur de procédure, puis par un secrétariat judiciaire, puis par le service de documentation de la DCPJ et enfin par l'institution judiciaire) et servent de fondement au chantier actuellement en cours de la procédure pénale dématérialisée;

- L'interconnexion des fichiers F.I.J.A.I.T.¹ et A.P.I. P.N.R. avec le F.P.R. : ces interconnexions permettent dans le 1^{er} cas de constater lors d'un contrôle policier qu'une personne ne respecte pas ses obligations (ex. d'une personne sous IQTF qui veut embarquer pour l'étranger) et dans le second cas, qu'un individu ayant pris un vol à destination de la France est recherché sur notre territoire.

Pour davantage d'interconnexions, des besoins existent et qui ne concernent pas seulement les policiers :

- Plus d'interconnexion avec le FPR**, notamment pour la délivrance des CNI ou passeports afin que les personnels en charge de la délivrance de ces titres soient avisés par une alerte sur leur écran que le demandeur de papiers qu'ils ont dans leur bureau est recherché par les services de Police;

- Interconnexion des FNAEG /FNAED** pour aboutir à une base unique des personnes signalées (comme cela est proposé par la cour des comptes) afin de lutter contre le phénomène d'utilisations répétées d'alias par certains malfaiteurs auxquels les forces de sécurité intérieure sont désormais régulièrement confrontées;

- Interconnexion avec certains fichiers spécifiques** : les spécialistes de la lutte anti terroriste souhaiteraient par exemple une connexion entre le FPSRT et HOSPY pour connaître les antécédents psychiatriques des individus à surveiller. En effet, afin de permettre une orientation du travail des services de renseignement, objet même du FPSRT, la connaissance des antécédents psychiatriques des personnes qui y sont inscrites est un élément d'appréciation de leur dangerosité qui mérite d'être pris en compte (au même titre que la connaissance des antécédents psychiatriques est acceptée pour toutes les demandes liées aux autorisations de détention et acquisition d'armes à feu).

L'interconnexion des fichiers peut être effectuée sans obligatoirement aboutir à la visibilité des données d'un fichier dans un autre et sans aucun enrichissement par croisement des bases de données. La simple notification de l'existence de données dans telle ou telle application peut être le biais minimaliste retenu, sans rien changer aux niveaux d'habilitation nécessaires pour se connecter aux différents fichiers concernés.

¹-Fichier Judiciaire national automatisé des Auteurs d'Infractions Terroristes

²-Advanced Passenger Information – Passenger Name Record

La commission souhaitait connaître tant notre avis sur le bilan de la mise en œuvre du FPSRT que notre jugement de l'utilité et des limites des fiches S

Concernant le FPSRT, notre organisation n'a pas eu connaissance d'un bilan de ce fichier créé depuis 3 ans¹ ; cela ne signifie pas qu'il n'en existe pas au niveau des services utilisateurs mais plutôt qu'ils n'ont pas été communiqués à la parité syndicale s'ils ont été effectués.

Une doctrine d'emploi de ce fichier doit bientôt être produite (mais encore en cours d'élaboration avant l'été...).

Le rôle exclusif du FPSRT est de permettre l'orientation et la priorisation du travail des services de renseignement au regard de l'alimentation par les données de l'U.C.L.A.T. (Unité de Coordination de la Lutte Anti Terroriste), du C.N.A.P.R. (Centre National d'Assistance et de Prévention de la Radicalisation) ou encore des états-major de sécurité des préfectures.

L'ensemble de ces données constituent de simples éléments à valeur de renseignement quant au risque que peut présenter la personne concernée par les informations recueillies.

Ces éléments ne suffisent pas à indiquer ni même à préjuger d'une dangerosité effective d'une personne mais permettent seulement d'établir le risque qu'elle représente. C'est seulement en conséquence d'un risque estimé important que l'individu concerné fera l'objet d'une attention particulière des services de renseignement, donc d'une surveillance par nature discrète.

Concernant les fiches S (surveillance)

Ce dispositif déjà ancien n'a jamais eu d'autre but que de permettre aux services de sécurité intérieure ayant ciblé un individu comme objectif de **demandeur** à tout policier ou gendarme qui le contrôlerait de relever discrètement les renseignements circonstanciés le concernant (lieux de sa présence, véhicule dans lequel il se trouvait, personnes en sa compagnie etc).

Désormais, du fait d'une médiatisation à outrance de la fiche S, tout individu que l'on sait a posteriori qualifié de fiché S devient dans l'esprit du public une personne signalée que les services spécialisés auraient dû suivre dans ses mouvements quotidiens...

Médiatiquement, la signification de sa lettre S a été transformée, de « surveillance » discrète à « signalement » pour un suivi alors même que des milliers de personnes font aujourd'hui l'objet de fiches S dont elles sont censées ignorer l'existence.

L'inscription d'un individu au FPR dans le cadre d'une fiche S relève de la seule appréciation des services de police et de renseignement et, de ce seul fait, il paraît difficilement concevable qu'elle ait d'autres effets que ceux qu'elle produit actuellement.

A nouveau, l'interconnexion du FPR pourrait être envisagée ici en ce qu'elle améliorerait potentiellement le recueil d'informations, notamment par le biais des personnels des préfectures qui seraient en contact avec l'individu lors de ses démarches administratives.

Selon le président de la commission, le sujet des incompréhensions des agents quant à ce qu'ils doivent faire face à un individu fiché qu'ils contrôlent a été préalablement évoqué par une organisation du CEA. Des efforts de qualification de conduite à tenir seraient peut-être à envisager lors de l'alimentation de ces fiches.

¹-Décret du 5 mars 2015 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Fichier de traitement des signalements pour la prévention de la radicalisation à caractère terroriste » (FPSRT) modifié par le décret du 2 août 2017

Le contrôle de l'usage des fichiers : la gestion des habilitations et la traçabilité des consultations

En raison de la **préoccupation constante de notre institution** de ne pas être suspectée de carence de surveillance dans l'exploitation des données de fichiers de sécurité intérieure ou de dévoiement des données accessibles, l'accent est mis fortement sur les conditions d'accès qui garantissent le respect tant de la protection des libertés individuelles que de la sécurité des données concernées comme des finalités réglementaires auxquelles lesdits fichiers sont consacrés.

La sécurisation recherchée résulte tout particulièrement des modes de gestion des habilitations (contrôle *a priori*) et des dispositifs de traçabilité des consultations effectuées (contrôle *a posteriori*).

En effet, **seuls les agents spécialement et nominativement habilités peuvent avoir accès aux fichiers**. Chaque agent prend connaissance à l'occasion de son habilitation de la sensibilité des informations auxquelles il aura accès, des finalités pour lesquelles il pourra le faire et des risques d'engagement de sa responsabilité personnelle, disciplinaire ou pénale en cas de manquement.

Cet engagement à respecter le caractère sensible et confidentiel des données et à respecter les préconisations de sécurité (codes d'accès / mots de passe / cartes agents : strictement personnels) est concrétisé par la signature d'une charte de sécurité des systèmes informatiques.

Il est à noter que, depuis le 1er janvier 2014, figure dans le code de déontologie l'article R 434-21 qui précise que :

« ... le policier ou le gendarme respecte et préserve la vie privée des personnes, notamment lors des enquêtes à caractère personnel. Il alimente et consulte les fichiers auxquels il a accès dans le strict respect des finalités et des règles propres à chacun d'entre eux, telles qu'elles sont définies par les textes les régissant, et qu'il est tenu de connaître. »

L'habilitation est une condition nécessaire mais pas suffisante : pour chaque agent, l'accès ou non aux différents fichiers est conditionné par le **profil d'utilisateur** qui lui est associé selon différents critères cumulatifs qui déterminent l'étendue des droits d'accès :

- ◆ qualification judiciaire (qualité OPJ/APJ)
- ◆ direction d'emploi
- ◆ service d'affectation
- ◆ grade et rang (chef de service, chef d'unité, chef de groupe etc)
- ◆ missions affectées

La détermination de ces profils est propre à chaque direction d'emploi, bien souvent avec une classification au niveau national, ce qui empêche de contourner le périmètre des droits d'accès : application d'un code de profil Cheops national par les RSSI (Responsables de la Sécurité des Systèmes d'Information) selon les qualités et affectations précises.

Les droits d'accès des agents habilités peuvent même varier selon le cadre juridique dans lequel ils s'inscrivent lors de la consultation. Tel est le cas pour le TAJ.

Les accès sont notamment distincts selon qu'un même agent exerce soit dans le cadre d'une enquête judiciaire soit dans celui d'une enquête administrative, les données accessibles étant moins nombreuses dans cette dernière hypothèse.

L'utilisation bientôt généralisée de dispositifs d'identification forte de connexion (avec l'association carte agent / mot de passe) accroît encore les garanties entourant le respect du principe d'individualisation des habilitations d'accès.

Les agents habilités sont soumis à de multiples contrôles et toutes leurs consultations sont aujourd'hui traçables selon plusieurs modalités :

-Contrôle par la hiérarchie

Les chefs de service ont la possibilité d'examiner la nature et la fréquence des consultations opérées par leurs effectifs sans pour autant avoir accès aux données qui ont été à visualiser. Cela permet de contrôler l'adéquation des accès avec les missions qu'ils leur ont confiées et le respect du caractère personnel de l'habilitation (par exemple en s'assurant qu'aucun accès n'est réalisé avec les identifiants d'un agent en dehors de ses heures de service).

-Contrôle par les responsables de la sécurité des réseaux informatiques du Ministère

Les R.S.S.I., qui œuvrent de manière autonome à renforcer la vigilance et à diffuser les bonnes pratiques, ont la traçabilité des consultations de leur périmètre d'activité.

-Contrôle par les services d'inspection

Ces 3 services des directions générales (I.G.P.N. , I.G.G.N., D.G.S.I.) disposent d'accès distants pour contrôler le bon usage des fichiers.

Des audits sont régulièrement et aléatoirement réalisés dans les services qui peuvent procéder aux poursuites disciplinaires et judiciaires en cas de constatations de manquements imputables à certains effectifs voire impacter significativement l'appréciation de leurs responsables hiérarchiques.

-Contrôle par une autorité indépendante

La C.N.I.L. (Commission Nationale Informatique et Liberté) peut conduire des missions de contrôle auprès des responsables des traitements sur place, sur pièce ou en ligne qui, si les dysfonctionnements avérés sont graves peuvent aboutir à des sanctions pécuniaires allant jusqu'à 300.000 € ou à une dénonciation à l'autorité judiciaire dans le cadre d'un article 40 du code de procédure pénale.

Les sanctions

Les manquements constatés engagent non seulement la responsabilité disciplinaire des agents (vis-à-vis de leurs obligations déontologiques) mais également pénale.

Le détournement de données à caractère personnel de leur finalité est en effet puni par l'article L 226-1 du code pénal de :

5 ans d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Les fichiers de sécurité intérieure font donc l'objet d'un contrôle strict dont l'efficacité n'est pas contestée par les autorités indépendantes telle que la CNIL.

Lorsque des effectifs de Police ne respectent pas les règles de consultations des fichiers auxquels ils ont accès, les sanctions infligées sont sévères et conduisent parfois administrativement à leur révocation et pénalement à leur incarcération, notamment en cas de communication de données à des tiers qui n'avaient pas à en connaître.

La persistance de l'iniquité dans l'attribution des médailles...

Nous avons eu l'occasion de vous faire connaître notre analyse de la situation des décorations de policiers en pointant la forte et habituelle disparité d'attribution entre les deux forces de la sécurité intérieure, systématiquement au profit des gendarmes.

(voir l'article dans la revue de février 2018).

En dépit des promesses de notre Ministre de tutelle de faire son possible pour remédier à cette situation, force est de constater que rien n'a encore changé.

Les derniers chiffres issus d'un recensement effectué par notre administration restent têtus :

En 2018 comme avant, **les gendarmes restent encore outrageusement privilégiés**, conservant même une part majoritaire dans l'attribution des médailles de la sécurité intérieure (MSI), pourtant à la main exclusive du Ministre de l'Intérieur.

Nous continuons à défendre le retour à une équité entre les deux composantes des forces de la sécurité intérieure.

Face à l'inertie de notre propre institution et en dépit de la promesse de faire cesser cette disparité que nous a renouvelée le Ministre le 6 septembre dernier, nous avons

demandé un entretien au grand chancelier de la légion d'honneur,

le **général d'armée Benoît PUGA**, ancien chef d'Etat Major du Président de la République, en espérant qu'il fasse droit à notre demande de prise en compte d'une simple réalité :

rien ne justifie la discrimination durable à l'égard des policiers, personnels affectés dans les zones urbaines les plus dangereuses du territoire et traitant plus des 3/4 des actes de délinquance, qui bénéficient encore et toujours d'une moindre reconnaissance républicaine que leurs homologues gendarmes qui exercent en zone rurale, par essence moins sensible.

Nous vous tiendrons informés du résultat de cet entretien avec le Grand Chancelier si ce dernier consent à recevoir une organisation qui dénonce un mode de fonctionnement très largement suranné...

Les chiffres officiels de la discrimination policière



LH



ONM



MSI

Promotions	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Police	41	39	26	51	54	45	503	567	501
Gendarmerie incluant réservistes	130	117	146	411	381	114	575	614	518
Ratio GN	76%	75%	85%	89%	88%	72%	53%	52%	51%
Attributions GN	X 3,2	X 3	X 5,6	X 8	X 7	X 2,5			

NB: 2018, hors promotions de novembre (pour mémoire, 226 GN contre 26 PN en nov.2017)

Les décorations dans la Police nationale

Vous avez été très nombreux à réagir au récent FLASH INFO récapitulant brièvement l'état de l'attribution des décorations aux policiers récompensés pour « une action exceptionnelle ou un dévouement particulièrement méritoire ».

Force est de constater qu'en dépit de l'affichage d'un traitement volumétrique conséquent de dossiers de propositions, la concrétisation du nombre de policiers promus aux ordres nationaux reste année après année d'une faiblesse inacceptable au regard de la disproportion existante en faveur de nos homologues de la Gendarmerie Nationale.

Ce phénomène n'est malheureusement pas une nouveauté. Nous avons eu l'occasion de l'écrire à maintes reprises et avons encore récemment appelé l'attention de notre Ministre de tutelle sur cette disproportion inique qui perdure au sein des forces de sécurité, comme sur le besoin impérieux d'améliorer la manière dont les policiers sont publiquement et symboliquement considérés par l'administration, et à travers eux, la valeur reconnue par la Nation à l'action des services de Police.

La nécessaire augmentation du quota d'attribution d'ordres nationaux (LH et ONM) aux policiers

Le flash DGPN livre les données chiffrées 2016/2017 de toutes les décorations. Cependant, une attention particulière doit être portée aux 2 ordres nationaux qui consacrent pour les citoyens la juste reconnaissance de la République de leur engagement. Cette reconnaissance pour les policiers ne doit pas s'exprimer ponctuellement et accessoirement lors d'événements majeurs dramatiques mais principalement au titre de l'exercice de leurs missions au quotidien qui révèlent leur implication au service du pays ou qui les exposent au danger chaque jour.

... La persistance d'un traitement inéquitable

La marge de progression en la matière reste considérable...

La médaille de la Sécurité Intérieure (MSI)

La médaille de la Sécurité Intérieure, mise en place en 2012 pour « mieux reconnaître le mérite des policiers » et ainsi de rééquilibrer l'attribution de décorations en leur faveur, ne leur a pas pour autant été dédiée en priorité.

A l'examen des récipiendaires de 2013 à 2015, les gendarmes ont bénéficié d'une nette surreprésentation au regard de la volumétrie de leurs effectifs (en particulier pour la médaille d'or).

Cette situation a évolué ces dernières années mais du seul fait de reconnaissances ponctuelles et légitimes pour les personnels impliqués dans la lutte contre le terrorisme ou ayant exercé dans les conditions dramatiques des attentats.

La médaille d'honneur de la Police Nationale (MHPN)

Les attributions de ces médailles constituent la très grande majorité des dossiers traités (6.560 sur les « plus de 7.000 »).

Ces décorations, décernées après 20 et 35 années de service (de façon quasi-automatique sauf à avoir commis des fautes lourdes au cours de sa carrière) sont l'équivalent de la « médaille du travail » dans toute profession.

Nous restons dans l'attente d'une concrétisation en 2018 de la prise en compte par notre Ministre du besoin de mettre un terme au décalage d'affichage de la reconnaissance publique de la valeur professionnelle qui persiste entre policiers et gendarmes.

Accéder au tableau complet

POLICE										GENDARMERIE									
Promotions	Grand Officier	Commandeur	Officier	Chancelier	Grand Officier	Commandeur	Officier	Chancelier	TOTAL	Promotions	Grand Officier	Commandeur	Officier	Chancelier	Grand Officier	Commandeur	Officier	Chancelier	TOTAL
14 Janvier 2016	0	0	1	7	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Janvier 2017	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24 Janvier 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promos 2017	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27 Janvier 2017	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Janvier 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promos 2018	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Janvier 2018	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	5	8	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	5	8	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Présentation de la mission d'évaluation de la réforme des cycles horaires de travail dans la Police Nationale



Dans la continuité des réunions bilatérales SICP/IGPN des 13 mars et 27 juin 2018, notre organisation a participé, à la demande du DGPN, à la présentation du 10 septembre faite à l'ensemble de la parité syndicale de la mission d'évaluation de la **très problématique réforme des cycles horaires**.

Nous avons relayé au DGPN **dès novembre 2016** les inquiétudes des collègues quant au maintien du bon fonctionnement de leur service si le vendredi fort était d'application généralisée ainsi que les difficultés rencontrées par celles et ceux faisant face seuls aux exigences de mise en œuvre du nouveau régime cyclique formulées par les effectifs et des syndicats du CEA.

Nous avons craint que ce nouveau cycle horaire (initialement du « vendredi fort » puis de la « vacation forte »), à la fois « effectivore » et trop centrée sur le bien être des effectifs sans considération d'utilité en termes d'intérêt du service public de sécurité rendu à nos concitoyens, ne soit largement plébiscité par les effectifs en tenue.

Tel fut bien évidemment le cas, et nos collègues ont eu à gérer les conflits (hiérarchiques, syndicaux etc) et ont dû se débrouiller avec des instructions sibyllines émanant de leur centrale établissant que les décisions sont à prendre localement (en fonction des contingences spécifiques, de la situation des effectifs de chaque service et des possibilités de transferts de personnels nécessaires pour mettre en place une nécessaire 4^{ème} brigade etc).

M. FALCONE, DGPN à cette époque, nous avait entendu puisqu'il décidait de diffuser une note préconisant de limiter la mise en œuvre de ce nouveau cycle, en priorisant les nécessités opérationnelles (ne pas supprimer d'unités utiles pour y parvenir, ne pas affaiblir ni les capacités d'investigation ni la présence en commissariat de secteur etc)¹.

Cependant, devant la persistance des frustrations occasionnées par l'impossibilité d'appliquer la journée forte et des mouvements de fronde des effectifs soutenus par des syndicats virulents en période pré-électorale, le DGPN a décidé, dans un souci d'apaisement, d'instaurer un moratoire sur la mise en place de nouveaux régimes horaires dans l'attente des résultats d'une mission d'évaluation de cette réforme des cycles confiée à l'IGPN.

Ce sont ces modalités d'évaluation qui nous furent exposées ce 10 septembre.

Selon la lettre de mission du DGPN, l'évaluation IGPN porte, dans le périmètre des directions DCSP, DCPAF et DCCRS pour l'ensemble des cycles horaires au cours de l'exercice 2018 sur les points suivants :

- les coûts induits en termes d'effectifs et de moyens;
- l'évolution des heures travaillées dans les différents types de mission;
- l'impact opérationnel
- les effets en matière de santé et de bien être au travail

L'évaluation résultera de l'analyse des questionnaires anonymes adressés aux effectifs des services ciblés, de comparaisons globales (macro) entre les services avec de nouveaux horaires (140 unités en vacation forte et une centaine en 4/2 compressé) et les services « miroir » ayant conservé les régimes anciens, à partir de 26 indicateurs et de déplacements sur site par les auditeurs IGPN.

[1-Instruction DGPN N°2016-5018D du 22/11/2016](#)

Éléments retenus pour l'analyse de l'IGPN :

-Données chiffrées (26 indicateurs) :

Parmi les données issues des systèmes d'information, les principales seront évidemment liées à l'activité des services :

- nombres des mis en cause et gardes à vues,
- IRAS, AVIP, IAB, taux d'élucidation,
- nombre d'interventions,
- patrouilles (nbre d'équipages, fonctionnaires par équipage, heures de patrouille etc),

avec une attention particulière aux capacités opérationnelles :

- délais d'intervention,
- réponses aux appels

et à l'analyse des régimes d'emploi et de leurs conséquences sur le temps de travail :

- volumes et typologie d'emploi des vacations fortes, des chevauchements,
- nombre et disponibilité des effectifs avec l'analyse des : HS (générées/posées), temps compensé, RTT, CA / taux de présence, CA successifs sur l'été et pour les week-ends, CMO, temps de formation, notamment au tir.

-Analyse des questionnaires :

Les questionnaires ont été élaborés par l'IGPN (avec l'assistance d'un socio-démographe et de la médecin de prévention), destinés aux personnels de tous corps, toutes unités.

A partir du 17 septembre, les questionnaires anonymes sont adressés sur les boîtes fonctionnelles

-des services pour les personnels suivants : agents en régime cyclique (37 rubriques à compléter), agents avec des horaires variables, et agents en horaires hebdomadaires (notamment l'encadrement des effectifs en cyclique par la hiérarchie intermédiaire) qui livreront leur analyse quant aux nouveaux cycles (bien être au service, gestion des effectifs etc)

-des chefs de service, qui auront un questionnaire dédié concernant surtout les impacts de la réforme en termes de management et de pilotage des services.

Une durée de 6 semaines est prévue pour le retour des questionnaires.

-Visite de sites par 8 auditeurs de l'IGPN

Des entretiens individuels seront réalisés à partir d'une grille élaborée par des experts, avec les membres de tous les corps et avec les représentants locaux du personnel.

Les sites programmés aujourd'hui sont : Dijon, La Rochelle, Bordeaux et Bourgoin Jallieu / SAIP XVII / PAF Orly et Roissy

Le rapport final de l'IGPN est attendu pour mars 2019.

Aucun changement de cycle de travail n'interviendra donc avant cette restitution de l'IGPN qui tirera des conclusions de son évaluation de l'intérêt de ces cycles au regard de leur coût administratif et en comparaison des répercussions sur l'efficacité opérationnelle et sur le bien-être au travail.

[Accéder
à la présentation complète](#)





Commissaire Général GRAF
fonctions
éligibilités
Liste
Carrière
Viviers
opportunité

Qu'est-ce que le GRAF ?

Le GRAF, grade à accès fonctionnel, est désormais le 3^{ème} grade du corps de conception et de direction, dénommé « commissaire général », instauré au sommet de notre corps par le [Décret n° 2016-808 du 16 juin 2016](#) modifiant le décret N° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la Police Nationale afin de « revaloriser la carrière » de ses membres.

La création de ce grade a en effet le mérite d'offrir de nouvelles perspectives de carrière avec des avancements au nouveau grade selon des modalités prenant en compte le parcours professionnel.

Ainsi, l'accès au grade de commissaire général est subordonné à l'occupation préalable d'emplois fonctionnels ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Nous vous proposons un décryptage complet de ce dispositif existant depuis 2016.

Histoire de la création du GRAF

Le protocole additionnel au protocole corps et carrières du corps de conception et de direction (CCD), signé le 8 avril 2009, prévoyait la transformation des emplois fonctionnels en deux grades fonctionnels de contrôleur général (CG) et d'inspecteur général (IG) des services actifs de la police nationale.

Ce changement prévu n'a pas eu lieu, le Conseil d'État ayant considéré que la gestion des emplois dans la Police était un particularisme erroné que l'on ne retrouve nulle part ailleurs dans la haute fonction publique: les emplois existent dans toutes les administrations, sans être des grades et le titulaire d'un emploi ne devrait pas en conserver les attributs lorsqu'il quitte son poste pour un autre qui ne correspond pas à un emploi (exemple d'un CG qui était démis de ses fonctions, rebasculé à l'IGPN sur un poste de chargé de mission et qui conservait tout de même ses attributs de CG).

Alors que l'allongement de la durée d'activité est une réalité qui impacte profondément la gestion de notre corps, il a donc fallu réfléchir à une autre orientation qui devait avoir le mérite de donner des perspectives de carrière aux plus anciens d'entre nous. Ces derniers étaient bloqués durablement sur le grade sommital de commissaire divisionnaire et sans trop d'espoir d'intégrer le groupe élitiste des 133 emplois de la Police.

Cette solution fut celle de la mise en place d'un grade à accès fonctionnel, étudiée depuis 2011, promise en 2013 et concrétisée en 2016 à partir du modèle appliqué aux administrateurs civils.

Avec la création d'un 3^{ème} grade après ceux de commissaire de police et de commissaire divisionnaire de police, notre corps a donc été, en dehors des administrateurs civils, le premier corps de catégorie A+, à bénéficier du grade à accès fonctionnel, considéré par l'administration comme un véritable « outil de valorisation des parcours professionnels à forte responsabilité ».

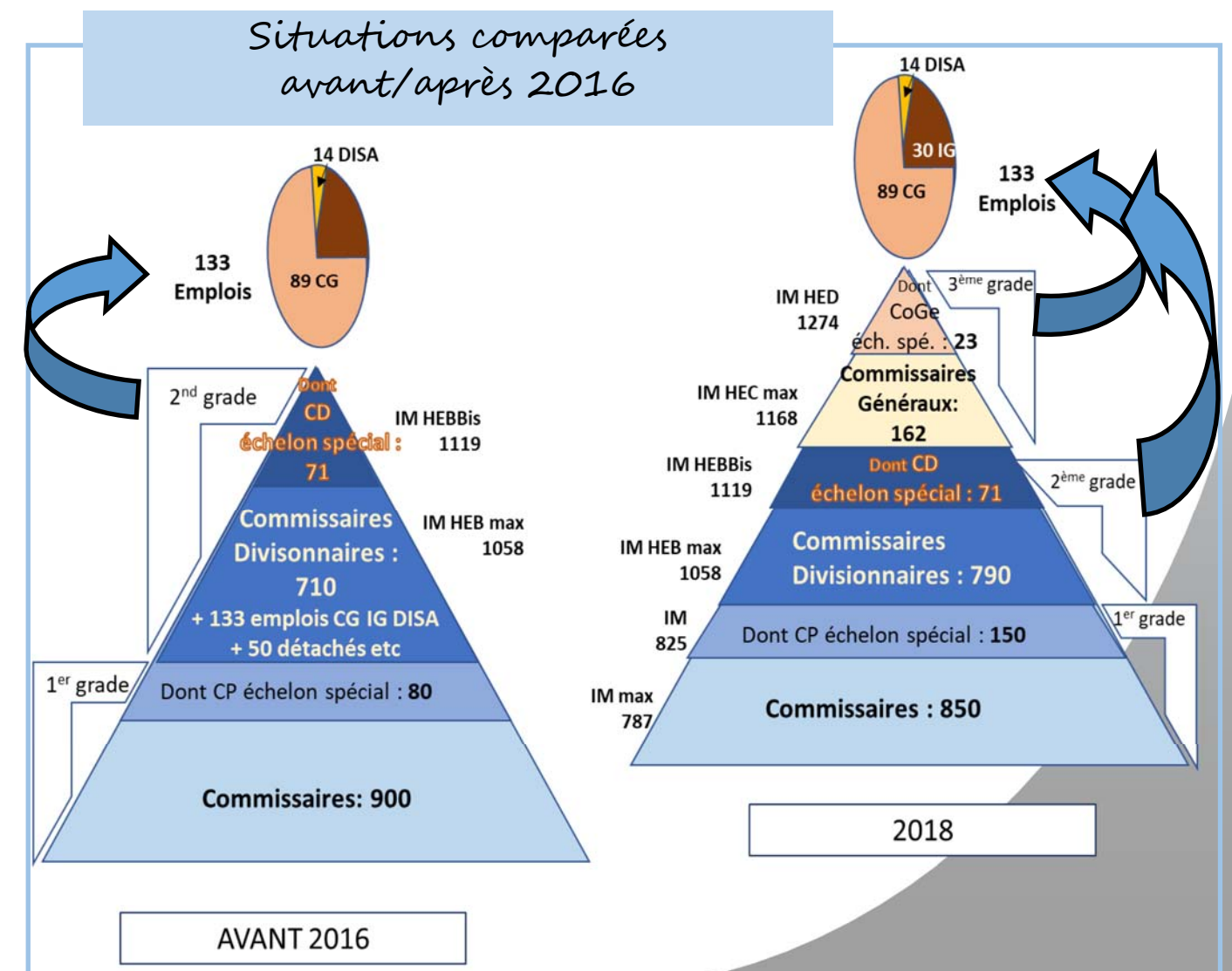
Le modèle du GRAF retenu pour les commissaires a été conçu à partir de celui mis en place pour les administrateurs civils, par « homologation administrative », en raison non seulement de grilles indiciaires identiques, mais également dans l'optique de « conforter le caractère de corps de hauts fonctionnaires à vocation interministérielle du CCD ».

Ainsi, les niveaux indiciaires sont désormais communs : administrateur civil/ administrateur civil hors classe/administrateur civil général et commissaire/commissaire divisionnaire/commissaire général.

Parallèlement, les emplois de contrôleur général et d'inspecteur général ont été conservés en volume et sont désormais réellement gérés comme tels : la nomenclature de ces emplois a été stabilisée et à chaque poste correspond désormais réellement un poste budgétaire (principe de la « cartographie des emplois »). L'emploi fonctionnel de CG ou d'IG reste donc véritablement conditionné à l'occupation de l'un des postes prévus.

Le dispositif du GRAF est mis en place depuis 2016, avec déjà 3 CAP d'avancement (selon un séquençage budgétaire de 54 postes GRAF par an) pour parvenir d'ici à 2022 à promouvoir 360 commissaires généraux et 180 commissaires divisionnaires supplémentaires avec le repyramidage qui résulte du nouveau grade.

A ce jour, la situation est schématisée ci-dessous :



L'intérêt majeur du 3^{ème} grade a consisté à générer une dynamique dans la gestion de notre corps dans toutes ses composantes :

**en aboutissant à une gestion normale des emplois,
en offrant de nouvelles perspectives de carrière aux divisionnaires et conséquemment
en permettant de meilleures possibilités de promotion aux commissaires du 1^{er} grade.**

PARTIE 1

Avantages du GRAF pour les détenteurs d'emploi fonctionnel



Normalisation de la gestion des emplois de CG et d'IG

En contrepartie de la mise en place du GRAF, la gestion des emplois dans la Police est devenue celle du droit commun et non plus celle jusqu'ici dévoyée comme si les emplois constituaient des grades : un commissaire détaché dans un emploi ne le conserve que tant qu'il occupe les fonctions attachées à cet emploi.

Par ailleurs, le détachement sur un emploi fonctionnel est toujours en principe limité dans le temps (6 ans). La mise en place du GRAF a permis de revoir la nomenclature des emplois fonctionnels pour la faire coïncider avec l'enveloppe budgétaire de 133 emplois (89 CG, 30 IG et 14 DISA), et la recentrer sur les fonctions qui doivent en relever. La liste de ces emplois est établie par arrêté ministériel.

[Arrêté du 29 mars 2017 fixant la liste et la localisation des emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale](#)

Ainsi, avec l'arrivée du nouveau grade, il a été mis fin à un système injuste qui non seulement conduisait à « geler » le dispositif des emplois, occupés « à vie » quelle que soit la suite de la carrière mais qui surtout empêchait bon nombre de commissaires divisionnaires nommés sur des fonctions nomenclaturées « emploi » d'être rémunérés comme détenteurs de cet emploi faute de poste budgétaire disponible.

Amélioration de la sécurisation des détenteurs d'emploi

Le nouveau grade permet ainsi potentiellement de sécuriser désormais le niveau indiciaire du titulaire d'emploi lorsqu'il le quitte (DISA, IG ou CG) après avoir bénéficié de l'avancement au nouveau 3^{ème} grade, puisqu'au lieu de redevenir commissaire divisionnaire, il conserve l'indice lié au grade de commissaire général.

Nous rappelons que les **conditions d'éligibilité au grade de commissaire général concernant le 1^{er} vivier**, c'est-à-dire les détenteurs d'emploi, sont les suivantes : il faut selon [l'art.14-1 du statut des membres du CCD](#)

-être commissaire divisionnaire ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon et

-avoir été détaché sur un emploi (CG IG etc) pendant au moins 6 ans (durée examinée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi).

Ainsi, au lieu d'une grille indiciaire de divisionnaire dont l'échelon sommital est HEB3 (voire l'un des 71 échelons spéciaux HEB bis), l'ancien titulaire d'emploi bascule sur la grille du GRAF dont le 5^{ème} échelon possède un indice maximal à HEC3 voire un échelon spécial HED (avec un indice maximal à HED3 de 1274), contingenté à hauteur de 15 % des commissaires généraux, soit 54 postes budgétaires HED (cf page 33 pour les conditions d'accès à l'échelon spécial).

Au niveau indiciaire, en cas de perte de l'emploi, le GRAF permet de garantir un niveau de rémunération :

- équivalent pour les CG,
- équivalent pour les IG également depuis le décret 2017-1502 du 27 octobre, (cette décision évite aux IG une perte prévue dans la limite de 106 points d'indice)
- amoindrie pour les DISA (perte de 156 points d'indice au maximum).

Avant l'existence du 3^{ème} grade, un retrait d'emploi, dans les cas rarissimes où les attributs n'en auraient pas été conservés en quittant les fonctions, aurait été susceptible d'engendrer une perte indiciaire jusqu'à :

106 points pour un CG,
212 points pour un IG et
262 points pour un DISA,

Ce qui aurait pu être tout sauf négligeable avec la valeur du point d'indice majoré aujourd'hui de 4,686€ brut (soit des pertes mensuelles maximales pour les CG IG et DISA de respectivement 497€, 993€ et 1.223€).

A ces manques indiciaires, il aurait encore fallu ajouter la perte de revenus résultant du moindre niveau d'IRP comme divisionnaire : IRP de 1.833€ à partir du 5^{ème} échelon de CD contre une IRP de 2.093€ pour tout commissaire général (c'est-à-dire l'ancienne IRP des CG, celle des CG ayant été réhaussée de 164€ avec la création du GRAF).

La perte de revenus liés à l'IRP pour un CG ou un IG n'occupant plus d'emploi est donc de respectivement 164€ et 328€ au lieu potentiellement de 424€ et 588€.

C'est cet objectif d'une meilleure sécurisation voire de « parachute ventral » en cas de perte d'emploi de CG/IG/DISA qui a conduit à nommer en priorité les titulaires des emplois, notamment les sommitaux (DISA en tenant compte de l'aspect « temporaire » de ces positionnements, caractéristique renforcée à l'approche d'échéances électorales cruciales) et les plus « menacés » (en raison soit de la sensibilité de leur poste, soit de la disparition de leur emploi dans le cadre de la nouvelle cartographie) lors des premières CAP d'avancement au grade de commissaire général.

Le fait que les emplois sommitaux de la Police Nationale se soient vus prioritairement promus au grade sommital de notre corps n'est pas choquant. D'une part, il s'agit d'une mesure liée à la mise en place de la cartographie des emplois attendue pour la parfaite concordance des postes nomenclaturés et des postes budgétaires existants, et d'autre part, ces avancements n'excluent pas les opportunités de promouvoir également les commissaires divisionnaires occupant des poste à haute responsabilité.



Le 3^{ème} grade constitue avant tout une nouvelle perspective de carrière pour les commissaires divisionnaires de Police.

Le GRAF concrétise la valorisation du parcours de carrière pour les commissaires divisionnaires ayant exercé dans la durée des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité, sans devoir pour autant occuper ou même avoir vocation à occuper un emploi fonctionnel.

En effet, les détenteurs d'emploi ne sont pas les seuls concernés par la promotion au grade de commissaire général : pour mémoire, les conditions d'éligibilité pour un commissaire divisionnaire sont d'être au 5^{ème} échelon et soit d'avoir occupé un emploi pendant au moins 6 ans (1^{er} vivier), soit **de justifier de 8 ans minimum d'exercice de « fonctions de responsabilité »** (2^{ème} vivier, cf [Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des fonctions particulières](#))

Concernant la durée, il est à noter que cette condition de **8 années** d'exercice de fonctions importantes a été obtenue de haute lutte puisque le dispositif original prévu par l'administration était calqué sur celui des administrateurs civils qui prévoyait 10 ans au cours des 15 dernières années (limitation d'antériorité non appliquée au CCD).

Concernant la liste des fonctions de responsabilité, nous déplorons son aspect imparfait et lacunaire.

Il nous faut préciser que cette liste a été établie dans l'urgence afin de pouvoir tenir les délais pour obtenir le 1^{er} tableau d'avancement en 2016, et fut donc livrée précipitamment par notre administration (après rapide recueil des choix des directions) à la DGAFP qui l'a modifiée à la baisse avant la validation.

En dépit des amendements que nous avons obtenus au dernier moment pour que soient inscrits davantage de postes, cette liste n'est donc pas satisfaisante en ce qu'elle n'établit pas une large volumétrie de fonctions « éligibles », le choix des « élus » restant exclusivement celui de l'administration.

Elle doit être révisée prochainement et nous espérons échapper cette fois tant à la vision minimaliste de notre institution (qui refuse de trop élargir cette liste des fonctions « à haute responsabilité », au risque d'avoir trop peu d'effectifs simplement éligibles à l'avancement d'ici 2022) mais surtout à la conception parfois ubuesque de la DGAFP qui ne raisonne qu'en fonction de principes (voire simplement de terminologie) administratifs coupés de la réalité du fonctionnement de notre institution.

Certaines immixtions de la DGAFP dans l'établissement de la liste des fonctions importantes ont été kafkaïennes; c'est par exemple la raison du changement d'intitulé du Bureau des Commissaires, le service de gestion de notre corps dont le chef est contrôleur général, devenu aujourd'hui le département du management et de la gestion des commissaires de police (DMGCP). En effet, selon la DGAFP il était impossible qu'un chef de bureau figure dans la liste des postes à haute responsabilité, même si cela n'empêche en rien d'y inclure l'adjoint du chef de bureau puisque ce poste est en même temps celui d'un chef de division...

En 2016, nous avons été contraints d'accepter une volumétrie réduite de fonctions au titre du 2nd vivier en raison de retraits souvent incompréhensibles dans la liste de ces fonctions, opérés unilatéralement et au dernier moment par la DGAFP.

Nous ne sommes plus dans le contexte de l'urgence pour accepter l'interventionnisme de la Fonction Publique qui n'a aucune légitimité à influencer directement sur les promotions au grade sommital des membres du Corps de Conception et de Direction en faisant fi du travail des organisations syndicales, comme du dialogue social qui avait pourtant abouti en 2016 à une liste consensuelle équilibrée.

Le grade de commissaire général est un **grade de débouché**, particulièrement utile dans la situation d'engorgement que connaissait le corps dans sa configuration réduite à deux grades avec l'allongement de la durée d'activité des collègues qui occupent durablement leurs fonctions et donc leurs postes budgétaires.

Le GRAF permet depuis 2016 à un commissaire divisionnaire de passer du HEB3 (ou HEB Bis 3 pour les bénéficiaires de l'échelon spécial encore contingenté aujourd'hui) au HEC3, équivalent à l'indice sommital de contrôleur général ; en cas d'accession à l'échelon spécial de commissaire général, le GRAF permet même d'atteindre l'indice sommital d'inspecteur général culminant quant à lui au HED3.

Comme pour tout avancement au grade supérieur, la nomination n'est pas automatique mais bien soumise à l'avis de la CAP annuelle.

Ce passage au 3^{ème} grade de « commissaire général » permet donc un plus grand séquençage de la carrière avec une grille indiciaire plus favorable, comparable à celle des actuels emplois de Contrôleur Général avec l'IRP correspondante (IRP de base de 2 093 €, avec les majorations possibles en postes D et TD).

[\(Voir grilles page 31\)](#)

Si la 1^{ère} promotion de commissaires généraux concernait principalement les effectifs du 1^{er} vivier (dont la situation professionnelle et administrative était susceptible de régresser), la tendance s'inverse depuis avec une proportion désormais importante de collègues "simples commissaires divisionnaires" bénéficiant des avancements au grade à accès fonctionnel.

Nous avons durement négocié avec le DGPN pour parvenir à cette situation, refusant notamment pour la CAP au titre de 2018 ce que les directions centrales voulaient imposer, à savoir que des CG nommés trop récemment (depuis moins de 1 an), soient promus immédiatement au grade de commissaire général officiellement au titre du second vivier (donc comme s'ils n'étaient que CD), réduisant de fait les nominations GRAF des commissaires divisionnaires à une portion congrue.

Non seulement le titulaire d'un emploi non menacé n'a rien à gagner à un tel avancement hormis la satisfaction de son ego par l'accession rapide au grade sommital mais encore cette volonté de priorisation systématique des collègues détachés sur les emplois fonctionnels de CG aurait été interprétée comme le détournement d'une mesure censément génératrice de perspectives de carrière pour les CD anciens occupant des postes sensibles au bénéfice exclusif des plus hauts responsables de la police.

Compte tenu du volume final de 360 commissaires généraux, **ce dispositif servira nécessairement l'ensemble du corps** comme les derniers tableaux le montreront d'ici à 2022, la tendance devant mécaniquement s'inverser numériquement au profit de ceux de nos collègues promus au titre du 2^{ème} vivier.

Nous restons donc vigilants lors des CAP afin que nul ne soit oublié pour ne pas susciter, dès le déploiement du GRAF, une incompréhension sur l'intérêt pour tout le corps de cette évolution statutaire fondamentale pour les Commissaires Divisionnaires.

PARTIE 3

Avantages du GRAF pour les Commissaires



Le corollaire de la création du 3^{ème} grade est d'offrir davantage de perspectives d'avancement au second grade pour les commissaires de Police.

Ce nouveau dispositif a été conçu dans le cadre d'une réflexion globale et ne pouvait être totalement abouti sans son corollaire indispensable que constituait **le repyramidage du corps** afin de le cibler à 40% de commissaires de police, 40% de commissaires divisionnaires et 20% de commissaires généraux, tout en maintenant les 133 emplois.

En effet, avec la mise en place du 3^{ème} grade de commissaire général à hauteur de 20% des effectifs en 2022, la question d'un nouveau pyramidage du corps de conception et de direction s'est inéluctablement posée.

Fin 2015, le corps se composait de 7 % d'emplois fonctionnels, 43 % de commissaires divisionnaires (CD) et de 50% de commissaires.

En prélevant à terme 360 effectifs devenant GRAF, la volumétrie du grade de divisionnaire se serait réduite à 30% du corps. Il a donc fallu atténuer cet effet en offrant davantage de promotions au grade de divisionnaire aux commissaires de Police pour aboutir à une part équivalente de commissaires du 1^{er} et du 2^{ème} grade, 40% du CCD.

C'est l'objectif qui sera atteint à la fin de la montée en puissance du grade de commissaire général, soit en 2022, et qui est entériné dans le cadre des mesures du [protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la police nationale du 11 avril 2016](#).

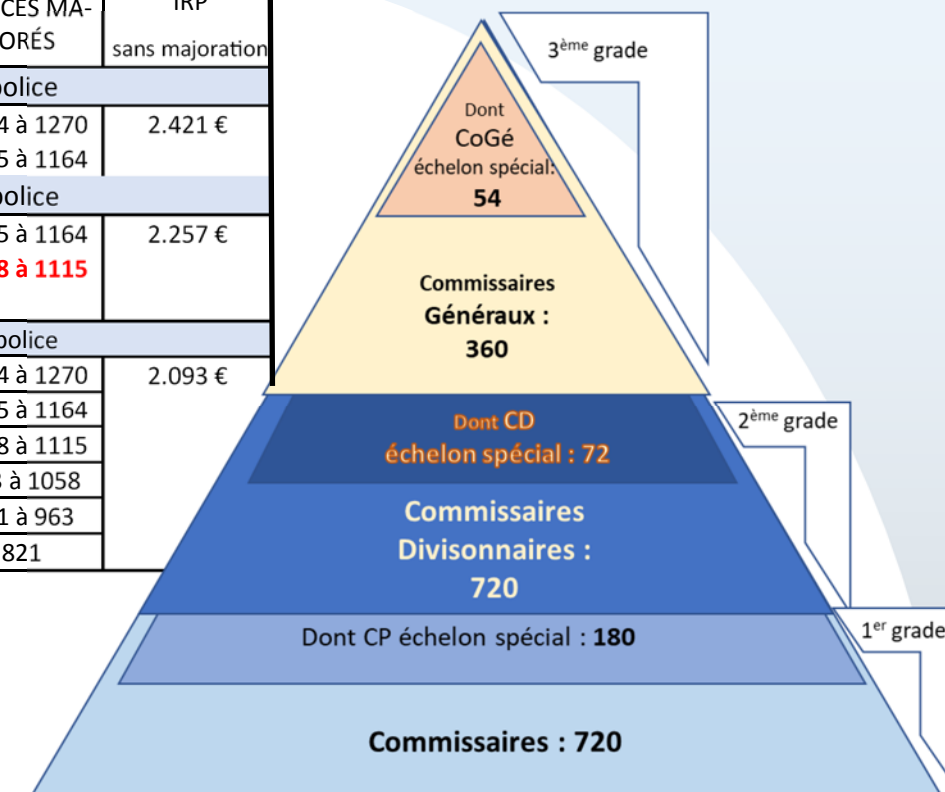
Ce repyramidage se traduit concrètement par l'abondement budgétaire sur sept années de 180 postes de commissaires divisionnaires (soit 27 postes supplémentaires par an pendant 6 ans puis 18 postes en 2022) en parallèle de la création des 360 postes de commissaires généraux.

Cela nous vaut de constater depuis 2016 une embellie certaine pour chaque tableau d'avancement de commissaire divisionnaire avec un total qui avoisine désormais 70 postes budgétaires (rang utile et rang complémentaire confondus).

Cette volumétrie - qui nous ramène depuis 2 ans à des niveaux que l'on n'avait plus connus depuis de nombreuses années - aurait été totalement inenvisageable sans cet exhaussement puisque les prévisions maximales antérieures s'orientaient vers à peine une quarantaine de postes.

Nous retrouvons ainsi un niveau d'avancement digne de l'implication hors norme démontrée quotidiennement par les commissaires de Police qui exercent leur rôle de chefs de service dans le contexte particulièrement complexe que chacun connaît.

GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MA- JORÉS	IRP sans majoration
Inspecteur général de police			
2 ^{ème} échelon	HE D	1164 à 1270	2.421 €
1 ^{er} échelon	HE C	1115 à 1164	
Contrôleur général de police			
2 ^{ème} échelon	HE C	1115 à 1164	2.257 €
Nouvel échelon ?	HEB Bis	1058 à 1115	
1 ^{er} échelon	HE B		
Commissaire général de police			
Échelon spécial	HE D	1164 à 1270	2.093 €
5 ^{ème} échelon	HE C	1115 à 1164	
4 ^{ème} échelon	HE B bis	1058 à 1115	
3 ^{ème} échelon	HE B	963 à 1058	
2 ^{ème} échelon	HE A	881 à 963	
1 ^{er} échelon	1015	821	



GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	IRP sans majoration
Commissaire divisionnaire de police			
Échelon spécial	HE B bis	1058 à 1115	1.833 €
8^{ème} échelon ?			
7 ^{ème} échelon	HE B	963 à 1058	1.575 €
6 ^{ème} échelon	HE A	881 à 963	
5 ^{ème} échelon	1015	821	
4 ^{ème} échelon	966	783	
3 ^{ème} échelon	901	734	
2 ^{ème} échelon	852	696	
1 ^{er} échelon	801	658	

GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	IRP sans majoration
Commissaire de police			
Échelon spécial	1015	821	1.364 €
9 ^{ème} échelon	966	783	
8 ^{ème} échelon	901	734	
7 ^{ème} échelon	852	696	
6 ^{ème} échelon	801	658	
5 ^{ème} échelon	750	619	1.080 €
4 ^{ème} échelon	701	582	
3 ^{ème} échelon	655	546	

Le décret N°2016-808 du 16 juin 2016 fixe les modalités d'avancement au grade de commissaire général, dit « à accès fonctionnel », en subordonnant la promotion des commissaires divisionnaires ayant atteint le 5^{ème} échelon :

- ◇ soit à l'occupation préalable, pendant six ans, en position de détachement, d'un ou plusieurs emplois supérieurs ou de direction à forte responsabilité (notamment CG IG DISA), ce que l'administration qualifie de « 1^{er} vivier »
- ◇ soit à l'exercice préalable, pendant huit ans, de fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité et définies par arrêté interministériel, c'est-à-dire le « 2^{ème} vivier ».

L'art. 14-1 ajouté au décret N° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la Police Nationale fixe ces conditions d'avancement.

Il précise en outre (art.14-1-I) les emplois concernés pour le 1^{er} vivier :

« 1° Emplois mentionnés à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 « 2° Emplois fonctionnels des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B ou emplois supérieurs au sein du secteur public de niveau comparable dont la liste est fixée par l'arrêté mentionné au 2° du I de l'article 11 bis du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.
 « Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B sont pris en compte pour le calcul des six années mentionnées au premier alinéa.
 « Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique, pris en compte pour le calcul des six années requises.

Au titre du 2^{ème} vivier, les précisions sont apportées par l'art.14-1-II:

-Les services accomplis dans les emplois sont pris en compte pour le calcul des huit années requises
 -Cette durée d'occupation est calculée « au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi ». Ces fonctions d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité doivent « avoir été exercées en position d'activité ou de détachement

Il est important de signaler que la DGPN élabore actuellement une **troisième voie d'accès** au grade de commissaire général (qui constituerait l'art.14-1-III), comme cela existe pour les administrateurs civils (et telle qu'elle a été élaborée récemment pour la création du grade à emploi fonctionnel des officiers), à savoir l'éligibilité de **commissaires divisionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle, et ce dans la limite de 5% du nombre de promotions annuelles** (soit au maximum 18 sur les 360 commissaires généraux).

Ce mode d'accès est imposé par l'homogénéisation des statuts de la fonction publique et permettrait de régulariser certaines situations (liées à des erreurs dans l'arrêté des fonctions importantes, telles les affectations en Cabinet par exemple) relatives à des commissaires divisionnaires au dernier échelon du grade.

dans le grade de commissaire divisionnaire, dans un grade d'avancement d'un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable à celui du corps de conception et de direction ou dans un emploi de même niveau au sein des personnes morales de droit public ».

La liste des fonctions est fixée par arrêté conjoint (intérieur, fonction publique, budget) : [Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des fonctions particulières](#)

L'art. 14-2 fixe les modalités de reclassement indiciaire :

- Les fonctionnaires promus au grade de commissaire général de police sont classés à l'échelon comportant l'indice de rémunération égal à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent grade. Ils conservent à cette occasion l'ancienneté acquise dans le précédent échelon dans la limite de la durée des services exigés pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade.

« Lorsque cette modalité de classement leur est plus favorable que celle prévue au premier alinéa, les intéressés sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans le dernier emploi mentionné au I de l'article 14-1, occupé pendant une période d'au moins un an au cours des trois années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement de grade. Dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans cet emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi. Lorsque les intéressés avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur emploi, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

L'échelon spécial

Peuvent accéder à cet échelon spécial, les commissaires généraux de police justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont candidats à l'accès à cet échelon, d'au moins quatre ans d'ancienneté au 5^{ème} échelon de leur grade ou ayant occupé pendant au moins deux ans, au cours des cinq dernières années précédant la candidature à cet échelon, [un emploi mentionné à l'article 25 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984](#) et au [décret 79-63 du 23 janvier 1979](#), c'est-à-dire, tous les directeurs des services actifs.

La limite d'âge

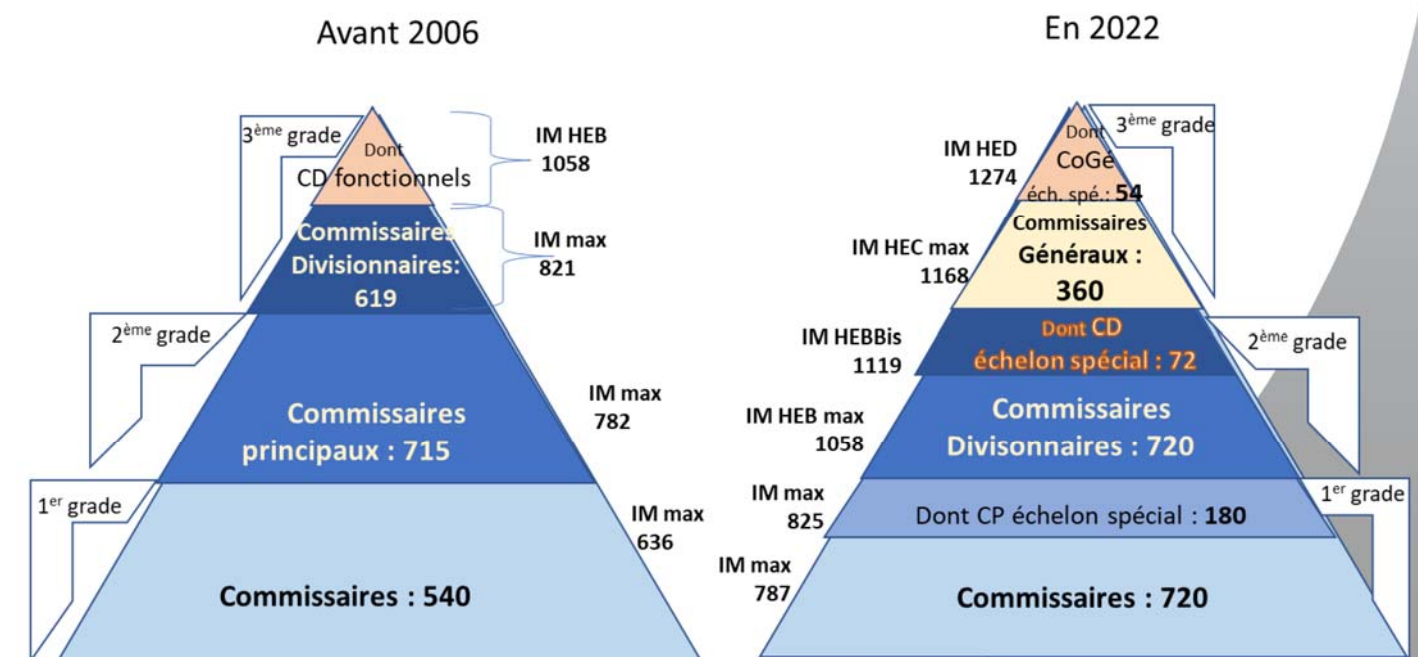
Pour ce grade de commissaire général, la limite d'âge est fixée à l'identique de celle du grade de commissaire divisionnaire.

La création du GRAF a-t-elle conduit à un retour à la situation d'avant 2006, lorsque le grade de commissaire principal existait entre le 1^{er} grade et le grade de divisionnaire ?

Notre position sur ce sujet est des plus simples : le fait qu'un grade ait été créé au dessus de celui de commissaire divisionnaire n'enlève rien à ce dernier. Il s'agit d'une perspective nouvelle de carrière autre que l'accession à un emploi fonctionnel réservée à une minorité de collègues. Certains postes sensibles actuellement occupés par des commissaires divisionnaires chevronnés auront vocation à être occupés par des commissaires généraux; une nouvelle nomenclature des postes est actuellement en cours de finalisation au sein de chaque direction.

Pour autant, la comparaison avec l'ancien grade de principal n'a que peu de sens si ce n'est qu'aujourd'hui existent similairement 3 grades.

Pour s'en convaincre, il suffit de comparer les grilles indiciaires ci-dessous qui illustrent l'évolution pour les seconds grades entre le sommital de principal à l'indice 782 et le sommital de divisionnaire à l'indice 1119 :



BILLET D'HUMEUR D'HUMOUR

La nouvelle trouvaille de la DSPAP : Subordonner ses effectifs aux GAFA et autres géants du web! comme « certificateurs d'achats sur internet »...

Il semble qu'aujourd'hui rien n'arrête notre administration à son plus haut niveau pour renouveler, inventer et *in fine* dévaloriser, n'ayons pas peur d'utiliser le mot, les missions des effectifs de la Police Nationale au moment pourtant où la multiplication des tâches confiées, dans un contexte sécuritaire compliqué que chacun d'entre nous connaît, nous conduirait au contraire à recentrer les effectifs sur leurs missions essentielles.

Ainsi, un projet émanant de la DSPAP visait il y a quelques jours encore à organiser une **expérimentation au sein de trois commissariats parisiens** (des 11^{ème}, 13^{ème} et 17^{ème} arrondissements) afin de **sécuriser la finalisation des transactions entre particuliers conclues sur des sites internet commerciaux**.

Vous ne rêvez pas, en pratique, ce projet signifiait qu'à l'avenir des transactions initiées entre particuliers sur les sites internet (ebay, le bon coin, particuliers à particuliers ...sans aucune exhaustivité en la matière) pourraient se conclure en fixant rendez-vous à proximité ou au sein des commissariats de police parisiens en présence d'effectifs de ces services, dédiés à cette mission .

L'utilisation d'un espace réservé à cette fin, dans des locaux de police ou près de ceux-ci, serait à l'initiative d'une des parties souhaitant se rassurer par exemple sur la qualité réelle de l'objet vendu/acheté ou des fonds versés. Ce nouveau « dispositif policier » visait en théorie à dissuader les escroqueries et agressions qui sembleraient s'être multipliées en ce domaine ces derniers temps.

Nulle réflexion juridique sur la responsabilité civile ou pénale éventuelle des effectifs de police ainsi engagés par leur présence à valider la transaction n'était conduite au préalable à cette décision d'expérimentation.

Nulle évaluation des volumes considérables de transactions à prendre en compte dans les locaux de police, par exemple les week-end, n'était opérée.

Nulle réflexion sur la perte de sens de notre métier conduisant des policiers déjà souvent démotivés, à se transformer bénévolement en transitaires commerciaux....



Si le souci, peut-être louable, de vouloir réduire les plaintes comme les faits d'abus de confiance, voire d'agressions physiques a pu conduire à ce type de réflexion au plus haut niveau de la police parisienne, le tollé suscité par cette initiative semble avoir aujourd'hui conduit le **Préfet de Police à en suspendre immédiatement la mise en oeuvre**.



Le SICP ne peut que saluer cette décision prise sous le sceau du bon sens au moment où cette même Préfecture de Police doit trouver, comme partout en France, des effectifs pour résoudre la crise dorénavant systémique des vocations en investigations, prendre à bras le corps de nouvelles missions comme la sécurisation du nouveau TGI de Paris (plus de 389 ETP à trouver en plus des 230 ETP déjà mobilisés pour la gestion du dépôt...) ou le déploiement d'effectifs fidélisés dans le cadre de la Police de Sécurité du Quotidien et ses Quartiers de Reconquête Républicaine.

Notre organisation reste, par le biais de ses mandants et de ses délégués au sein de la DSPAP, en alerte car nos collègues n'ont à ce jour pas encore reçu d'instruction officielle écrite pour mettre un terme à ce que certains ont pu qualifier de **gadget médiatique et même de véritable farce....**

Faisant le pari de la fuite en avant, nous aurions aussi pu imaginer, pourquoi pas, que notre institution développe les services à la personne pour garder les enfants, assister les personnes âgées voire sécuriser les rendez-vous issus de sites de rencontre puisqu'en ces domaines aussi les agressions et donc les plaintes se multiplient.



Toutes ces démarches théoriquement fort louables en termes de service public et de lien social n'incombent pourtant en aucun cas à la Police Nationale.

Notre organisation ne peut, une nouvelle fois encore, qu'être affligée par le tropisme de certaines de nos plus hautes autorités à s'estimer systématiquement compétentes et responsables de tous les maux de la société alors même qu'il nous est déjà suffisamment difficile de mener à bien nos missions quotidiennes élémentaires et lorsque l'action d'autres Ministères pourtant essentielle à la lutte contre la sécurité n'est jamais évaluée ou remise en cause...



L'avenir
du
commissariat
parisien
?



Le formulaire est disponible sur notre site www.commissaires.fr en format modifiable - le télécharger [ici](#)

BULLETIN D'ADHÉSION 2018

À adresser au :

SICP – 4, rue blanche 95230 Soisy-sous-Montmorency
ou à remettre à votre délégué local

NOM :

PRÉNOM :

ÉPOUSE :

DATE DE NAISSANCE :

LIEU DE NAISSANCE :

ADRESSE PERSONNELLE :

GRADE : -

MATRICULE :

PROMOTION :

DIRECTION D'EMPLOI :

SERVICE :

ADRESSE ADMINISTRATIVE :

TÉL. FIXE :

TÉL. PORT :

E-MAIL :

☐ **PREMIÈRE ADHÉSION** – je souhaite adhérer au syndicat indépendant des commissaires de police

☐ **RENOUVELLEMENT POUR 2018**

Je joins un chèque libellé à l'ordre du SICP – Syndicat Indépendant des Commissaires de Police

Montant des cotisations :

Elève Commissaire :	20€
Commissaire stagiaire :	50€
Commissaire de police :	100 €
Commissaire divisionnaire :	120 €
Commissaire général :	140 €
Haut fonctionnaire de la PN :	160€
Retraité :	50 €

Un reçu fiscal vous sera adressé pour bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 66% des cotisations versées dans la limite de 1% du montant des traitements, salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit perçus l'année précédente, diminués des cotisations sociales déductibles.

Fait à _____, le _____

Signature :

* Conformément à nos statuts, votre demande d'adhésion sera étudiée pour validation par la commission des adhésions interne au SICP – Votre demande sera implicitement entérinée après un délai d'un mois. La commission des adhésions se réserve le droit de refuser votre adhésion.

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police
4, rue blanche

95230 Soisy sous Montmorency – 09.87.10.75.63

Site : www.commissaires.fr - Courriel : secretariat@commissaires.fr