

# LA TRIBUNE DU COMMISSAIRE

LE MAGAZINE DU CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION DE LA POLICE NATIONALE



## ÉDITO

Par David Le Bars  
Secrétaire Général

### Cher(e)s collègues,

Cette tribune n° 149 est dédiée au Beauvau de la sécurité, auquel le SCPN participe activement au travers des 8 thématiques qui y sont abordées : lien police/population, encadrement, recrutement et formation, relation avec la Justice, maintien de l'ordre, captation vidéo, contrôle interne et conditions matérielles. A ce jour quatre d'entre elles ont été abordées. Le SCPN a apporté ses contributions, que vous trouverez dans cette newsletter.

Cet exercice de style pose toutefois de nombreuses questions fondamentales : quel est l'objectif poursuivi par ce Beauvau de la sécurité ? Va-t-il déboucher sur une LOPSI, plusieurs fois promise ou annoncée mais dont les chances de réalisation s'amenuisent à l'approche des futures échéances électorales ? Des décisions structurantes pour la Police ? Une volonté de réorganiser l'encadrement et la formation ? Des arbitrages pour répartir différemment la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale ? Si l'existence de ces deux forces au sein du même ministère est consacrée par notre ministre de tutelle, il n'en demeure pas moins que cela doit entraîner un arbitrage clair pour décider d'une répartition, soit thématique, soit géographique, avec pour finalité de supprimer les doublons, les structures concurrentes et les dépenses qui en découlent pour le contribuable. Il devient

urgent d'équilibrer les moyens et avantages alloués à chacune d'elles, car les inégalités de traitement ne sont plus comprises ni acceptées pour des sujets aussi importants que la reconnaissance (les décorations), la mobilité (le logement), la retraite, les moyens matériels et la répartition des charges.

A l'évidence, ce Beauvau de la sécurité est aussi devenu une tribune dans laquelle les uns et les autres défendent des idées, des positions et des revendications. Cela pourrait se comprendre si la recherche de l'intérêt général guidait les divers intervenants, mais malheureusement les prises de position corporatistes ont parfois pris le pas sur les propositions constructives.

Vous pourrez prendre connaissance dans cette tribune des productions du SCPN qui correspondent aux positions constructives de chefs de service responsables et qui distinguent le corps de conception et de direction. Pour chaque thématique, vous constaterez que nous poursuivons les objectifs suivants : défendre les commissaires de police en valorisant ce qu'ils sont et ce qu'ils font ; défendre l'institution en valorisant ce qu'elle est et ce qu'elle fait ; proposer des évolutions et des suggestions de réformes qui doivent nous permettre, tous corps confondus, de travailler dans de meilleures conditions, avec plus de moyens et de soutiens, avec une formation (initiale et continue)

renouvelée, et une meilleure protection tout au long de la carrière.

La Police Nationale ne doit ni être dans une posture de déni, ni dans une posture de flagellation. Elle fait face, avec un engagement quotidien et abnégation, à une société en crise, à une augmentation de la contestation et des diverses formes de violences. Un juste équilibre doit être trouvé entre le nécessaire maintien de la paix et de l'ordre public et une plus grande ouverture vers nos concitoyens ; entre son fonctionnement hiérarchique interne et la prise en compte des attentes des nouvelles générations ; entre ce qui doit lui être confié et ce qui doit être assumé par les autres partenaires de la chaîne pénale.

Le Beauvau de la sécurité doit poursuivre un objectif attendu par chacun et chacune au sein de l'institution, et ainsi répondre à plusieurs questions essentielles : qu'est-ce qu'être policier en 2021 et pour les décennies à venir ? Comment donner envie et fidéliser celles et ceux qui font le choix de s'engager ? Comment les former et les accompagner avec des parcours de carrières, des perspectives et de la reconnaissance ? Si le Beauvau de la sécurité parvient à y répondre, les policiers de tous corps et de tous grades sauront que cette séquence n'aura pas été vaine.

Bonne lecture à tous.

**ÊTRE UTILE**

**À LA SOCIÉTÉ,**

c'est assurer la sécurité des personnes  
et des biens,

c'est contrôler les importations  
et déjouer les trafics,

c'est surveiller et réinsérer  
les individus qu'elle a condamnés,

c'est respecter les valeurs  
de la République et la déontologie,

c'est vouloir la protéger.

En nous protégeant, les policiers, les douaniers  
et les surveillants pénitentiaires sont utiles à la société.  
Soutenons-les.

**La MGP est fière de protéger ceux qui protègent.**

Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense



**MGP**

**LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ**

# BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ

## EN AMONT DE CHACUNE DES TABLES RONDES, LE SCPN A FORMULÉ LES PROPOSITIONS SUIVANTES



### TABLE RONDE 1 LIEN POLICE/POPULATION

#### TRANSPARENCE ET COMMUNICATION POUR RÉTABLIR LE LIEN DE CONFIANCE

Création d'une instance indépendante et analytique des réponses policières, composée de plusieurs personnalités issues d'environnements différents sous l'autorité d'une personnalité importante de la société civile ou politique.

Multiplication des lieux d'écoute et d'échange avec la population (commissariat, mairie, maison de quartier). Généralisation des réunions police/population (transparence de l'action de police).

Renforcement de l'interaction avec la population : cela peut prendre la forme de cellule d'écoute et de traitement des doléances. L'objectif est de fournir un retour de l'action de police de manière pédagogique : réponse systématique à toute demande d'action de police et développement des nouveaux outils de communication (WhatsApp, mails, etc.).

Coopération active avec les acteurs locaux de la vie sociale susceptible de contribuer à l'action de sécurité : développement des actions locales, renfort des partenariats

avec les élus locaux, échanges réguliers avec les élus sur les doléances de la population.

Contact étroit et transparent avec l'éducation nationale et tous les partenaires concernés par les actions de sécurité.

Donner au chef de police les moyens de communiquer sur son action : création d'un protocole.

#### EFFECTIFS

**Amélioration de l'accueil dans les services de police par une meilleure formation des agents dédiés :**

Fidéliser par des mesures intéressantes - pécuniaires ou déroulements de carrières accélérés. Le turn-over important nuit à la bonne connaissance des territoires et des populations et au développement des relations personnelles avec les habitants.

Présence supérieure sur la voie publique des cadres du commissariat obtenue par une augmentation du taux d'encadrement dans les services. Cette présence permettra de mieux sécuriser l'action des effectifs de terrain.

Recentrer le policier sur ses missions en réglant le problème des tâches indues et en lui donnant les moyens de son action (sous-effectifs, conditions de travail...). Ce recentrage aura pour conséquence directe de rendre le policier plus perméable aux problèmes de la population en l'éloignant de ses propres difficultés.

Professionnalisme et transparence dans notre action sont de nature à produire de la confiance et du respect avec la population.



## TABLE RONDE 2 ENCADREMENT

### CONTEXTE

La Police Nationale est dans une période délicate. D'une part elle se trouve sous le feu de critiques sur l'usage de la force et de certaines affaires qui ont ému l'opinion, d'autre part en crise interne. C'est une institution en souffrance qui peine à se moderniser et aller vers une gestion RH de ses personnels lisible et reconnue. Enfin, il ne faut pas non plus ignorer la responsabilité de certaines organisations syndicales qui agitent un climat social interne, parfois (et heureusement) déformé de la réalité des services. Elles sont concurrencées par ailleurs, par des organisations non représentatives et associations qui s'appuient sur les médias et réseaux sociaux pour tenter d'exister.

Cependant, il convient de se questionner pour s'améliorer et de poser un état des lieux objectif et réel pour proposer des pistes de réflexion.

### ÉTAT DES LIEUX

La Police Nationale souffre de plusieurs maux concernant les questions d'encadrement :

- Les jeunes, de chaque corps et chaque grade, débutent leurs carrières dans des secteurs urbains à forte densité, parfois très difficiles, alors que les anciens, qui ont acquis des grades et de l'expérience, s'orientent vers des secteurs plus paisibles ou pour le moins proposant des meilleures conditions de vie.

- Une perte d'attractivité du métier, qui emploie le plus grand nombre, celui de sécurité et paix publique, au profit d'autres métiers dits spécialisés. C'est à la fois une "fuite" pour éviter la multiplication des contraintes et des risques (juridiques, administratifs, médiatiques, physiques et psychiques), mais aussi le choix d'aller vers des métiers plus lisibles, offrant d'avantage de sens et de reconnaissance.

- Une disproportion flagrante des personnels chargés d'assurer des fonctions d'encadrement dans certaines régions au détriment d'autres. Résultat : stagnation des corps (officiers, CEA) ou absence de mobilité.

- Un phénomène commun aux trois corps actifs : une tendance à prendre des fonctions plus "administratives" quand on prend du grade, soit par choix, soit par les contraintes liées aux fonctions occupées, mais pour le moins une tendance à délaissé le terrain et les missions opérationnelles.

- Une diminution irresponsable depuis quelques années du nombre d'officiers qui fait défaut surtout dans les services de SP particulièrement dans les grandes agglomérations.

- Une incapacité du CEA de permettre à ses gradés d'occuper le terrain et encadrer les plus jeunes (dès le grade de brigadier-chef) : pas de nomenclature claire et/ou incitative, phénomène corporatiste syndical omniprésent.

- Une insuffisance de commissaires dans les services de SP dont la filière ne présente à ce jour plus d'intérêt en termes d'attractivité.

Pourquoi dire que toute la Police Nationale dysfonctionne et que tous les problèmes viendraient de l'encadrement supérieur, sous-entendu des commissaires, alors qu'aucune difficulté majeure ou structurelle n'est exposée ou relevée dans les directions actives autres que celles de la sécurité publique (DCSP-DSPAP) ? Pourtant la hiérarchie est identique et structurée de la même façon. Les CRS ne rencontrent pas ces difficultés alors qu'ils accomplissent essentiellement des missions de VP. La DGSI, la PJ ne semblent pas souffrir de problématiques d'encadrement non plus.

Il ne s'agit donc pas d'une problématique de corps ni d'organisation hiérarchique globale à la Police Nationale, mais plutôt d'un questionnement propre au cœur de métier de policier, celui de sécurité publique (DCSP/DSPAP). Il faut donc réfléchir aux difficultés d'organisation propres à cette filière, en réévaluant ses critères d'attractivité de formations (initiale et continue), d'insuffisance de mobilité et de préparation de ses gradés et officiers. Lors de la formation initiale des officiers et commissaires, ils doivent apprendre à commander pour les uns, diriger pour les autres, mais bénéficier pour cela des postes nécessaires à cette culture primordiale. Il faut traiter le sujet de la désaffection pour ce métier de la part des effectifs, alors que la sécurité publique devrait être mise en avant comme vitrine de la Police Nationale car au contact immédiat et permanent avec la population.

Par ailleurs, il faut aussi avoir le courage et la lucidité de constater un manque très important d'officiers et de gradés au sein de la sécurité publique, mais également de commissaires.

Toutefois des dysfonctionnements existent bel et bien dans les directions de sécurité publique (DSPAP et DCSP). Leurs origines se situent dans la combinaison de l'environnement professionnel (le 93 n'est pas la Creuse, Marseille n'est pas la Rochelle), du volume d'activités (80 % de la délinquance traitée au niveau national, la quasi-totalité des manifestations revendicatives, sportives, culturelles et la plupart des violences urbaines sont en zone PN). Aujourd'hui, exercer le métier de policier du quotidien a changé. La combinaison des politiques locales/médias et réseaux sociaux/ violences est en hausse dans tous les pans de la société. Les policiers de sécurité publique souffrent d'être placés sur tous les fronts par les pouvoirs publics et les élus. Les missions de régulations sociales qui ne sont plus assumées que par les policiers, faute de partenaires autrefois dévolus à ces missions : PJJ - Samu social - travailleurs sociaux, etc...

Enfin, plus que dans toute autre filière, ils encourent plusieurs risques majeurs : risques personnel et familial (identification des policiers, menaces, attaques dans la sphère privée), risque physique (agressions en très forte hausse), risque juridique (usage des armes, plaintes, recours, etc) et risque psychologique (surexposition générale).

Ce n'est pas la structuration de la Police Nationale le sujet, mais bien celui de la sécurité publique au sens large..

### PROPOSITIONS DU SCPN

Plusieurs propositions nous semblent de nature à améliorer l'encadrement tout en apportant des réponses concrètes aux problématiques communes à chaque corps actif.

Si l'administration évalue ses besoins de gradés, officiers et commissaires pour augmenter leur présence sur la VP et auprès des plus jeunes, elle peut - et doit - envisager des mesures incitatives de recrutement et de déroulement de carrière, mais également en amont avoir l'audace d'organiser et d'instaurer un système de présence opérationnelle.

- Envisager des recrutements exceptionnels internes au sein de chaque corps pour accéder au corps supérieur. Cette mesure aurait pour intérêt de cibler des recrutements de professionnels aguerris afin de leur permettre, une fois dans ce corps, soit de commander (pour les anciens gradés), soit de diriger (pour les anciens officiers). Autre effet bénéfique : cibler un nombre conséquent d'officiers à recruter, car il faut avoir le courage de le faire tant le manque est criant. Cela donnera autant de débouchés pour le CEA de faire monter des personnels de valeur afin de devenir des gradés dont on a aussi besoin.

- Simplifier les scolarités dans leurs durées pour ces recrutements spécifiques en valorisant les acquis professionnels, ce qui permettra aussi de les avoir plus rapidement disponibles.

- Instaurer une veille opérationnelle journalière de tous corps actifs. Chaque directeur doit, sur son ressort, instaurer un système lui permettant d'assurer une couverture territoriale avec des gradés, des officiers et des commissaires qui, détachés de leurs services quotidiens, auront vocation à patrouiller, encadrer, commander et diriger les actions et missions de police du quotidien.

- Valoriser les parcours difficiles dans la filière sécurité et paix publique: accompagnement social (transport, logement), déroulement de carrière accéléré, indemnitaire renforcé et reconnaissance (distinction par les ON et MSI).

- Faire de la filière sécurité et paix publique une filière spécialisée : savoir tout faire, c'est à dire de l'ordre public, du renseignement, du relationnel, de l'investigation, de la prévention, de la répression, c'est une spécialité !

- Une nécessaire simplification des modes de gestion des services. Baisse urgente du reporting, des charges et missions indues, avec une augmentation des effectifs des états major locaux (échelons zonal et départemental) pour délester les

chefs de service d'une partie de leurs missions d'analyses et contraintes diverses.

- Une révision de l'organisation interne des services (pyramidage), des taux et besoins en encadrement en fonction des statistiques de la délinquance et de l'activité. Le critère population (taille de la circonscription) n'est pas un indicateur suffisant.

- Une redéfinition du besoin de « cadres » dans chaque direction d'emploi et pour chaque corps. Une formation au management devrait être obligatoire et préalable lors de chaque changement de grade.

- Prévoir des mesures incitatives (indemnitaires, fidélisation, avancement...) dédiées aux zones et quartiers difficiles.

- Mobilité territoriale obligatoire pour les gradés (un B/C ou un major qui prend son grade doit changer de service et ne pas changer de poste au sein du même service). Changement géographique obligatoire (affectation à durée déterminée) pour les officiers et commissaires (déjà le cas) à chaque changement de grade, mesure indispensable pour bénéficier d'un encadrement renouvelé et régulier.





## TABLE RONDE 3 FORMATION ET RECRUTEMENT

### ÉTAT DES LIEUX

La Police Nationale a besoin de recruter régulièrement des personnels de tous corps. Malgré un contexte de crise économique, elle rencontre des difficultés pour augmenter le nombre de candidats aux différents concours, en particulier chez les CEA, et permettre ainsi un recrutement de qualité. Les campagnes de recrutement sont perçues comme désuètes.

La formation est au cœur du métier de policier : d'abord à l'école, pour apprendre le métier mais aussi pour se familiariser avec l'environnement professionnel et mieux connaître les autres ; puis tout au long de leur carrière pour maintenir et accroître ses compétences, se recycler, se perfectionner, se spécialiser. Mais plus encore, pour partager des pratiques, s'entraîner, se connaître et se faire confiance.

Le recrutement et les formations (initiale et continue) doivent devenir une mission prioritaire de Police. La séquence « gilets jaunes » a démontré ce besoin impérieux : entraîner et former nos policiers plus régulièrement aurait apporté plus de confiance, de maîtrise et de technicité. La formation ne doit plus être perçue comme secondaire ou récréative. Le parcours de formateur doit être valorisé et intégré dans un parcours professionnel en conservant une connexion affirmée avec les réalités du terrain. Il est impératif de déterminer avec précision ce qui doit être intégré dans le socle de toute formation initiale, et ce qui doit être ensuite inclus dans un cycle de formation continue.

### PROPOSITIONS DU SCPN

- Le bloc OPJ doit intégrer les formations initiales des CEA. Celui-ci pénalise les services de SP qui envoient leurs candidats alors qu'ils sont en service. Ils les perdent une fois habilités au profit des services spécialisés (cf. les anciennes formations d'inspecteur de police).

- Réfléchir à la création de filières dans la scolarité de CEA :
  - Des filières spécialisées (investigation, paix et ordre public) avec des déroulements de carrières stimulés.
  - Une filière générale, sans spécialisation, pour intégrer les services généraux.

Dans les deux cas, une réflexion sur la difficulté d'exercice dans certains territoires doit être conduite.

- Augmenter les volumes de formations partagées au sein d'une Académie de police qui, à terme, aura intérêt à devenir

un site unique et moderne. Elle permettra d'accueillir tous les corps (y compris les ATS et scientifiques) pour améliorer le partage des connaissances et des bonnes pratiques.

- Fluidifier l'accès dans chaque corps en valorisant les parcours de carrières tout en privilégiant les profils de cadres opérationnels.

- Adapter des cycles de scolarités aux profils et aux parcours initiaux des candidats reçus, ce qui aura pour vertu de recruter rapidement des cadres de terrain dont la Police Nationale a besoin.

- Remettre des formateurs dans les services opérationnels au plus près des personnels pour favoriser les entraînements et formations internes.

- Organiser des entraînements réguliers et soutenus pour les services de sécurité publique afin d'acquérir des bonnes pratiques et favoriser la confiance entre les personnels.

- Instaurer de la mobilité géographique obligatoire dans le CEA et le CC pour la prise des grades (chef/major – capitaine/commandant).

- Mettre en place des formations intercorps des cadres de terrain périodiques : management et pratiques opérationnelles, avec des simulations et des ateliers pratiques.

- Décloisonner la formation et l'ouvrir aux coproducteurs de sécurité (gendarmes – police municipale, sécurité privée - partenariat). Le but étant de mieux se connaître et travailler ensemble par l'organisation d'entraînements réguliers.

- Assurer des formations régulières et partenariales avec les grands acteurs sociaux (associations d'aide aux victimes, mairies, travailleurs sociaux), sur des thèmes et problématiques policières récurrentes qui nécessitent des rappels et des éclaircissements fréquents tels que l'accueil du public, la prise de plainte, les violences intrafamiliales, les phénomènes de bandes, etc... En somme le registre du policier du quotidien... Les notes de service et de rappel ne suffisent pas. Il faut confronter les policiers à la réalité de ce que vit la population. La formation est un excellent moyen d'avoir des piqûres de rappel ou de développer des compétences, de l'empathie et surtout de se rapprocher des habitants.

- La formation continue à titre collectif à l'échelon des services du commissariat :

La formation doit être repensée à l'échelon local du service ou du commissariat. En effet, nombre de chefs de service souhaiteraient améliorer les bonnes pratiques mais ne peuvent pas organiser des sessions d'entraînements collectifs pour leurs effectifs. Dans les CSP sensibles aux violences urbaines par exemple, savoir faire évoluer les effectifs, dans toutes les composantes de la chaîne hiérarchique, nécessite des automatismes qui ne peuvent être acquis que dans la difficulté des mises en situation réelles ou dans la réalisation d'exercices réguliers pouvant inclure aussi les coproducteurs de sécurité ou les acteurs concernés par le secours au public (pompiers SAMU, etc...).



**TABLE RONDE 4**  
**RELATION AVEC LA JUSTICE**

Il faut distinguer deux aspects de la relation entre Police et Justice. Les relations avec le parquet sont, par habitude et mécanisme, réelles et organisées, avec le souci commun d'une politique pénale qui réunit ses acteurs. On peut toutefois se poser la question de l'absence d'autres services chargés d'enquêtes. Les douanes, l'inspection du travail, la DGCCRF, par exemple, devraient intégrer les dispositifs et participer à l'effort nécessaire dans la lutte contre toutes les formes de délinquance.

Les relations avec les magistrats du siège (hormis les juges d'instruction et les OPJ qui travaillent avec eux sous CR), sont en revanche largement insuffisantes, aussi bien dans les phases de formation que dans les parcours de carrières.

La difficulté du policier, acteur de la chaîne pénale, est de faire face à la délinquance en ayant parfois l'impression que ses actes, qu'ils soient effectués sur la voie publique ou lors des enquêtes, ne sont pas compris ou pris en compte à leur juste niveau. Ce ressenti a deux origines : les voyous multirécidivants qui défient les policiers et affichent leur sentiment d'impunité sans complexe, et la population qui, lorsqu'elle subit des actes de délinquance, se plaint auprès des policiers de leur inefficacité car ce sont leurs interlocuteurs du quotidien.

Pourtant, l'inefficacité de la chaîne pénale, qu'elle soit réelle, ressentie ou supposée, est avant tout l'inaction d'un système liée à l'insuffisance de moyens, le manque de magistrats, le manque d'audiences, le temps judiciaire trop long, l'absence de structures pour enfermer ou écarter, et parfois des décisions idéologiques (les mineurs, les MNA et les migrants notamment).

La police n'est pas exonérée de dysfonctionnements, de dossiers mal traités ou d'autres incapacités à gérer certains phénomènes de délinquance. Elle est depuis trop longtemps considérée comme l'institution qui doit réussir, régler les problèmes ou les faire cesser. Pourtant, si la Police Nationale dispose d'outils et de moyens, elle peut être responsable de ses actions (opérationnelles ou judiciaires), mais en aucun cas de l'incapacité à traiter, donc de l'absence de remèdes (la peine, la sanction) qui sont entre les mains de la seule autorité judiciaire.

**PROPOSITIONS DU SCPN**

**FORMATION**

- Développer les formations entre magistrats et policiers durant leur scolarité respective :
  - Le stage magistrat doit être allongé (un mois minimum) et se dérouler dans un service de sécurité publique à forte tension judiciaire.
  - Les policiers doivent aller dans les parquets pour comprendre le traitement de masse et dans les juridictions pour assister à des audiences.
- Créer des modules de formations partagées durant les carrières en intégrant des magistrats dans des stages opérationnels de maintien de l'ordre pour qu'ils appréhendent les enjeux et difficultés de la spécialité.

**FLUIDIFICATION DE LA CHAÎNE PÉNALE LOCALE**

- Développer le traitement sur site des magistrats du parquet.
- Créer une instance de concertation entre policiers, parquetiers, juges des enfants, juges d'instruction et juges du siège pour traiter les multirécidivants :
  - Identifier sur chaque territoire la liste des mis en cause impliqués dans les délits qui impactent le plus la vie de la cité.
  - Mettre en place les procédures et moyens d'action pour les interpeller.
  - Instaurer une audience correctionnelle dédiée : une justice spécialisée pour des délinquants ordinaires qui sont finalement ceux dont la grande majorité de la société civile se plaint.
  - Déferrements systématiques.
  - Identifier et renforcer les capacités d'accueil des structures (foyers, CEF, maisons d'arrêt, etc.).

**MODERNISATION / ACCÉLÉRATION DE LA PROCÉDURE**

- Investir massivement dans des logiciels interconnectés entre les services de la chaîne pénale.
- Investir massivement dans des moyens numériques présents ou distanciels pour accueillir, déclarer, traiter (plateforme, bornes d'accueil numériques, tablettes etc.). Automatiser par mails les avis parquet et avocat. Une vidéo de lecture des droits en une trentaine de langues à l'attention d'un GAV serait de nature à simplifier cet aspect procédural, alors qu'actuellement les OPJ attendent parfois plus de 10 heures pour trouver un interprète.



### RENDRE COMPTE À LA POPULATION

- La justice doit venir devant les citoyens pour rendre compte de ses actions et décisions aux cotés de la police : réunions de quartier, CLSPD et/ou toute autre instance ouverte et publique.

### LA RÉPONSE PÉNALE

- Créer un Observatoire de la chaîne pénale composé de policiers, magistrats, directeurs d'établissements pénitentiaires et élus locaux.

- Prendre en compte des statistiques sociales, ethniques, de genres et tout élément lié à la délinquance permettant d'identifier des points d'amélioration et d'efficacité des acteurs de la chaîne pénale.

- Définir les priorités spécifiques aux territoires pour adapter les moyens.

- Examiner les atteintes aux membres des FSI et la réponse pénale.

- Observer la réponse pénale globale dans chaque territoire pour améliorer l'efficacité de la chaîne pénale. Il pourrait être envisagé de développer le système des magistrats placés au profit d'autres acteurs (greffiers et policiers/gendarmes éducateurs...).

### COMMUNICATION

- Libérer la parole policière avec une autorisation à priori, et non plus soumise à l'autorisation du procureur. Des cadres de police doivent pouvoir communiquer dans les médias. Il faut desserrer l'emprise de cette parole confisquée par la Justice. C'est également l'objet des travaux de la commission Delarue. Un policier doit pouvoir parler du factuel, des aspects techniques, des sujets liés à la délinquance locale. La population attend à la fois d'être rassurée et informée.



**PROTÉGEZ L'AVENIR  
DE VOS PROCHES  
AVEC LYRIADÉCÈS**

**RECEVEZ  
100€  
SUR 3 ANS\***

Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense



**MGP**

**LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ**



**mgp.fr** — 09 71 10 11 14 (numéro non surtaxé)

\*Opération réservée aux membres participants bénéficiant d'une garantie décès MGP au 01/05/2021 puis au 01/05/2022 et au 01/05/2023.

Mutuelle Générale de la Police immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 07/12/20 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

A retourner au S.C.P.N. - Tour Gambetta - Appart 163  
1 & 2 square Henri Régnault - 92400 COURBEVOIE  
Ou [secretariat@le-scpn.fr](mailto:secretariat@le-scpn.fr)

## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom : ..... Epouse : .....

Prénom : .....

Date de naissance : ..... Lieu de naissance : .....

Pour les commissaires honoraires, date de mise à la retraite : .....

## SITUATION ADMINISTRATIVE

Grade : ..... Matricule : .....

Promotion : .....

Mode de recrutement : EXTERNE – INTERNE – CHOIX – V.A.P – AUTRE  
(Rayer les mentions inutiles)

Affectation : .....

Adresse professionnelle (personnelle pour les commissaires honoraires):  
.....

Code postal : ..... Ville : .....

Tél. Secrétariat : ..... Ligne Directe : .....

Tél. Portable : ..... Email : .....

Montant des adhésions 2021

Je sollicite mon adhésion au Syndicat des  
Commissaires de la Police Nationale.

- Elève commissaire 0€
- Commissaire Stagiaire 60€
- Commissaire 120€
- Commissaire (≥ 6ème éch.) 140€
- Commissaire Divisionnaire 160€
- Commissaire Général 170€
- Contrôleur Général 170€
- Inspecteur Général 170€
- Directeur des services actifs 170€
- Commissaire Honoraire 60€

Fait à

Le

Signature :

Tél : 01.49.67.02.40 (41)

Site : [www.le-scpn.fr](http://www.le-scpn.fr)

Twitter : @ScpnCommissaire

Le SCPN est affilié à la Fédération Autonome des Syndicats du Ministère de l'Intérieur - UNSA

# SYNDICAT DES COMMISSAIRES DE LA POLICE NATIONALE



## VOS CONTACTS



### David LE BARS

Secrétaire Général  
Stratégie et relations institutionnelles  
01 49 67 02 40  
07 63 56 36 21  
david.le-bars@le-scpn.fr



### Pierrick AGOSTINI

Secrétaire Général Adjoint  
Coordination des sections départementales  
01 49 67 02 43  
06 69 91 83 33  
pierrick.agostini@le-scpn.fr



### Christophe GRADEL

Christophe GRADEL  
Secrétaire National  
01 49 67 02 42  
06 66 52 61 86  
christophe.gradel@le-scpn.fr



### Sandra DEBOEVER

01 49 67 02 40  
secretariat@le-scpn.fr

### NOS PARTENAIRES



ASSURÉMENT HUMAIN

### Aurélie ACART

01 49 67 02 41  
secretariat2@le-scpn.fr



WWW



**casden**



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative  
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77 20 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCI - Société anonyme à direction et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros - Siège social : 50, avenue Pierre-Mendes-France 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 700 - Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Sabatle, directrice de crèche, Ophélie, professeure dans les écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

« **COMME NOUS,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique*

**La CASDEN est partenaire du SCPN**



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](http://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE**