

LA TRIBUNE DU COMMISSAIRE

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



**LES EXPÉRIENCES MÉTIERS
DES COMMISSAIRES**



Des garanties santé et maintien de salaire adaptées à mon métier

LYRIA SANTÉ | LYRIA SALAIRE

2 MOIS OFFERTS⁽¹⁾

JUSQU'AU 22 JUILLET

+
100€
OFFERTS
100
NOUVEAUX
ADHÉRENTS
PAR TIRAGE AU SORT⁽²⁾

 **J'en profite**



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



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 69 32 07 04 (numéro non surtaxé)

(1) Offre soumise à conditions, valable du 16/05/2022 au 22/07/2022. Voir détail des conditions dans le règlement de l'offre de printemps 2022 disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil Cedex) et sur mgp.fr

(2) Jeu ouvert du 16 mai au 22 juillet 2022. Voir règlement du Grand Jeu de printemps disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil Cedex) et sur mgp.fr

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 - 75 008 PARIS - Communication 05/2022 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

SOMMAIRE

4 *Édito*

Dossier thématique - Les expériences métiers des commissaires

5 *Le commissaire de police en 2022, généraliste ou spécialiste ?*

7 *Témoignage d'une Attachée de Sécurité Intérieure (Londres)*

9 *Commissaire de police en police scientifique*

11 *Quelle place pour le commissaire de police dans les services d'investigation ?*

Management

14 *La Mission Appui et Conseil*

16 *La MAC expérimentée par un chef de circonscription*

Qualité de vie au travail

18 *Des vertus du sport dans la Police*

Statutaire

20 *Comment accéder au grade de commissaire général ?*

Divers

22 *Reportage : L'Ouest américain en folie...*

25 *Le SCPN dans les médias*

26 *Lu pour vous*

29 *Bulletin d'adhésion*

30 *Nous contacter*



ÉDITO

Par David Le Bars
Secrétaire Général

Cher(e)s collègues,

« La police tue »

Trois mots qui résonnent comme un slogan. Trois mots qui accusent. Trois mots qui cherchent à discréditer. Trois mots blessants et injustes aussi.

Trois mots avant tout simplistes qui visent à imposer une idéologie, résultat d'un dogmatisme aveugle pour les uns, calcul politique cynique pour les autres.

La tendance est grande actuellement à faire de la Police un intégrateur négatif. Revendiquer sa détestation est désormais devenu un chant de ralliement dans certaines manifestations. La Police serait une « bande rivale », bras armé du pouvoir politique. Sa particularité ruinerait de facto sa crédibilité et sa légitimité.

Toute action de la Police devient polémique. Ici un usage d'arme sur un refus d'obtempérer ; là une action individuelle sur un maintien de l'ordre. La partie devient le tout, s'inscrivant dans des déviances ou des pratiques voulues comme systémiques.

Cette vision simpliste et réductrice prêterait à sourire si elle n'était pas régulièrement portée par une partie de la classe politique et médiatique. Mais n'en déplaise à certains, la France n'est pas les États-Unis, les

dynamiques et les luttes en cours ne peuvent y être transposées. La Police n'est ni d'un camp, ni d'un autre. Elle protège et sert autant ceux qui la soutiennent que ceux qui la dénigrent. Quand elle dysfonctionne, les mécanismes de contrôles judiciaires et administratifs sont nombreux. Il n'est nul besoin d'hystériser le débat à son sujet.

Instrumentaliser le débat policier, c'est prendre le risque d'affaiblir une institution clé du pacte républicain. C'est, insidieusement, inciter à ne plus la respecter y compris dans son action quotidienne. La fragilisation des policiers prend désormais des tournures inquiétantes. Par-delà leurs actions, ce sont désormais les hommes et les femmes qui la composent qui sont attaqués personnellement. Les noms de policiers et de chefs de service sont ainsi régulièrement révélés dans la presse. Leurs carrières et leurs actions passées sont disséquées dans les réseaux sociaux ou dans des articles dont on ne sait s'ils relèvent du journalisme d'investigation ou du règlement de comptes.

Cette pratique s'est encore vue suite aux incidents du Stade de France où se déroulait la finale de la Champions League. Les attaques ad hominem ont pris le pas sur les éventuelles analyses de fond relatives à la pertinence des manœuvres ou des décisions prises. Si des manquements ont eu lieu, les instances de contrôle sauront les révéler, voire les sanctionner.

Cette responsabilité des policiers et des chefs de service devra toutefois s'inscrire dans le cadre plus large de la chaîne de commandement et de décision, à l'aune des moyens alloués. La Police n'est pas une institution autogérée, car elle répond en cela à des orientations de ses autorités de tutelle. Ses membres n'entendent pas être caricaturés, ni même traités comme des fusibles. Ils souhaitent simplement être reconnus comme des professionnels de la sécurité, préservés des aléas médiatiques et politiques, et surtout jugés sur leurs actes quand ils en sont responsables, dans le respect du droit et du débat contradictoire.

Vous trouverez dans cette tribune différents témoignages de collègues qui nous parlent de leur métier, de leur quotidien, de leur savoir-faire. Le corps est riche de commissaires de police qui s'engagent pour la sécurité de nos concitoyens, dans des missions parfois méconnues.

Bonne lecture à toutes et tous.

LE COMMISSAIRE DE POLICE EN 2022, GÉNÉRALISTE OU SPÉCIALISTE ?

1992 - 2022, l'histoire d'un parcours de vie ou d'une
passion en forme d'addiction...

Par Arnaud BAVOIS, Commissaire général
DDPN 63 - Préfigurateur

Après le concours passé en 1991 pendant ma maîtrise de droit à Dijon, je suis parti accomplir mon service militaire en Gendarmerie Nationale comme officier (à l'EOGN de Melun puis au Groupement du Doubs à Besançon au COG) ; institution qui avainement cherché à me coopter comme deux de mes camarades d'alors.

J'ai intégré ensuite l'ENSP en septembre 1992 avec la 44ème promotion « Antoine de Saint-Exupéry » (un personnage résonnant tout particulièrement chez moi pour le passionné d'aviation que je suis).

Mes postes successifs m'ont à la fois fait voyager (plutôt pas mal !!) et connaître une diversité de missions et de fonctions à travers la sécurité publique, la police judiciaire et les services centraux (techniques et généralistes).

J'occupe aujourd'hui mon 3ème poste de DDSP (et même préfigurateur DDPN depuis le 1er mars) après un poste de DDSP adjoint dans un département sensible.

Alors, le métier de commissaire de police de 2022 est-il vraiment si différent de celui de 1992 ?

La place et le positionnement du chef de police ont-ils évolué aussi sensiblement au travers de notre société en perpétuel mouvement et des réformes successives commandées par nos plus hautes autorités ?

«Flic», enquêteur (DE), OPJ, juriste, cadre administratif, technicien, magistrat délégué (OMP), manager, DRH, chef d'établissement, cadre budgétaire, conseiller sécurité, expert, directeur de service d'ordre, autorité civile, chargé de politiques répressives ou préventives, négociateur, partenaire, interlocuteur local... Comment définir vraiment le commissaire de police ?

Pourquoi choisir ? Le commissaire est tout à la fois, successivement ou simultanément, mais surtout responsable, même si pas toujours coupable.

Au cœur de la cité, le chef de police, particulièrement le DDSP, a été le maître d'œuvre de la police de proximité, puis d'une politique de sécurité plus répressive, et maintenant de la (police de) sécurité du quotidien.

Trois concepts forts qui, malgré leurs différences assez marquées, n'ont (eu) comme objectif que de mettre la Police Nationale au cœur de l'action publique de sécurité au profit de nos concitoyens.

Depuis 30 ans, la Police s'est sans cesse professionnalisée, tant dans les domaines de la formation (initiale et continue) que de ses moyens (immobiliers, mobiles, techniques, technologiques et bien sûr humains) ; moyens (parfois) rendus nécessaires pour faire face aux contraintes juridiques sans cesse croissantes...notamment dans la procédure pénale.

Les commissaires de police ont toujours répondu « Présent ! », en tant qu'acteurs responsables, dynamiques, engagés et loyaux.

Au cœur du dialogue social, sans co-gestion mais à la recherche permanente de l'équilibre entre le service public et les intérêts de nos personnels dans le respect des textes, le commissaire de police s'est là aussi adapté en restant vigilant aux risques psychosociaux.

Par son engagement constant, responsable et reconnu, il a, au fil des années, pris sa place pleine et entière de chef de police au sein des structures administratives zonales de soutien.

Interlocuteur au quotidien du préfet de département, acteur premier de la chaîne pénale avec les procureurs de la République (et les procureurs généraux), conseillers directs des élus (maires, parlementaires nationaux et européens, présidents de conseil départemental et/ou régional), le commissaire de police DDSP est aujourd'hui un personnage incontournable dans le département.

Le développement du partenariat a aussi renforcé considérablement les liens avec d'autres corps de l'État : l'Éducation Nationale, la Santé, l'Administration Pénitentiaire, les Armées mais aussi les Polices Municipales, les bailleurs sociaux, le secteur privé de la sécurité, les transports, les associations d'aide aux victimes, le monde des sports pour ne citer que quelques exemples.

Ce positionnement central majeur est certainement l'évolution la plus significative du métier de commissaire de police.

Les fonctions statutaires exercées et leur légitimité sans cesse plus reconnues, le professionnalisme très polyvalent (et même unique) qui est le nôtre constituent selon moi les évolutions majeures du métier sur ces 30 années.

Le commissaire de police DDSP est devenu un acteur majeur de la vie sociale. À la croisée de multiples demandes de sécurité qui ne devraient pas faiblir, nous avons acquis de haute lutte une place que seules nos compétences (au-delà des textes) nous rendent légitimes à tenir, et ce de manière quasi exclusive. Le DDSP est un peu dans l'esprit un « poilu de 14 », toujours en 1^{ère} ligne.

Notre endurance pour faire face aux responsabilités administratives, judiciaires, morales et humaines est l'ADN de notre métier. Le corps de conception et de direction, corps technique supérieur à vocation interministérielle, nous permet aujourd'hui d'aller vers les grandes réformes de l'encadrement supérieur de l'État, avec nos « cousins » des autres corps A+.

La réforme dite des DDPN, lancée fin 2020, qui a comme ambition de décloisonner la police, initiée sur 3 départements de métropole en 2021 puis par 5 autres départements dont le mien, reflète d'une volonté de moderniser la police, de l'adapter aux évolutions de la délinquance, de transformer un outil régalien pour aussi l'adapter à ses territoires et aux attentes de ses partenaires et interlocuteurs.

Ce Big Bang dans l'organisation de notre maison « Police Nationale » est stratégique face à une maison voisine qui s'affiche unie et qui affiche aussi des velléités géographiques et thématiques pourtant dévolues à notre propre institution.

Elle doit être l'occasion pour tous les commissaires de police que nous sommes de développer plus encore notre polyvalence, d'améliorer la transversalité dans l'intérêt même de nos carrières et nos propres attentes, de gagner en excellence et de montrer à tous la richesse qui caractérise notre corps, mais sans rien perdre de nos savoirs faire souvent exclusifs et reconnus, qui font l'excellence de la Police Nationale.

Les devises de certaines filières métiers, comme :
- « discipline, valeur, dévouement » (DCSP),
- « servir » (DCCRS),
doivent nous inciter à être des commissaires de la Police Nationale unis pour faire nôtre la devise « Pro patria vigilant » (« Pour la patrie, ils veillent »).



TÉMOIGNAGE D'UNE ATTACHÉE DE SÉCURITÉ INTÉRIEURE (LONDRES)

Par Nathalie SKIBA, Commissaire générale

Issue de la 45^{ème} promotion de l'ENSP et après 25 années en sécurité publique - tour à tour chef de secteur, chef de circonscription, DDSP adjoint, et 2 fois DDSP, de l'Oise et de la Somme -, je suis arrivée à Londres en septembre 2018 en tant qu'Attachée de Sécurité Intérieure.

J'ai eu le coup de cœur pour cette fonction grâce au retour d'expérience de 2 collègues que je côtoyais: Jean-Luc Taltavull, mon adjoint dans l'Oise auparavant ASI à Berlin, et Romuald Muller, DIPJ de Lille, de retour de Washington. Ces témoignages sont arrivés au moment où j'avais envie d'un nouveau projet professionnel et d'élargir mes compétences techniques.

Convaincue que les années passées en sécurité publique m'avaient permis d'acquérir une forte capacité d'adaptation et de réactivité, j'ai fait « le grand saut », en candidatant pour un poste à l'international afin de confronter mon expérience à d'autres cultures, et de représenter à la fois mon pays et mon métier.

La DCIS (Direction de la Coopération Internationale de Sécurité) regroupe un réseau d'ASI, policiers et gendarmes, qui travaillent au sein de 74 SSI (Service de Sécurité Intérieure) présents dans les ambassades couvrant 157 pays. Le dénominateur commun des ASI est de favoriser par leur action à l'étranger la lutte contre des menaces pour la sécurité intérieure française. À la fois conseiller de l'ambassadeur, représentant du ministère, analyste de sa zone géographique, mais aussi chef de service, l'ASI est un spécialiste aux compétences multiples dont le rôle demeure fondamental pour la sécurité intérieure.

L'ASI est placé sous une double autorité administrative : celle de l'ambassadeur de France en sa qualité de chef de mission diplomatique et l'autorité fonctionnelle et hiérarchique de la directrice de la Coopération Internationale de Sécurité en sa qualité de chef de réseau des SSI.

Cependant, la pratique du métier d'ASI diffère selon le pays. Chaque ASI doit s'adapter aux règles et usages en vigueur dans le pays où il est affecté.

Le SSI de Londres est compétent sur le Royaume-Uni, la République d'Irlande et la Nouvelle-Zélande. Depuis le 1^{er} septembre 2020, suite à la création d'un poste d'officier de liaison à Canberra, le service ne traite plus les requêtes australiennes. À la tête d'une équipe de 6 personnes (un ASI, un adjoint lieutenant-colonel de gendarmerie, 3 officiers de liaison commandant de police et une assistante), il a fallu que j'adapte mon management après avoir dirigé 500 personnels en tant que DDSP dans mon poste précédent. Avec mon équipe d'officiers de liaison, nous constituons l'interface entre les pôles décisionnels britanniques et français, notamment avec ma direction centrale et l'ambassadeur.

Le Royaume-Uni et la France, partenaires majeurs, partagent des problématiques sécuritaires semblables. Les 3 priorités opérationnelles concernent la lutte contre le terrorisme et la radicalisation, le crime organisé et les filières d'immigration illégale.

Les missions de l'ASI sont diverses et couvrent les actions de coopération opérationnelle et technique, institutionnelle et partenariale dans son domaine.

Au quotidien, l'ASI est l'interlocuteur de l'ambassadeur pour tous les sujets relevant de la sécurité intérieure, afin de l'informer et de le conseiller. C'est aussi un facilitateur au sein de l'ambassade: le consul est plus particulièrement chargé de la protection des Français à l'étranger et l'ASI, par les relations qu'il crée avec ses interlocuteurs locaux, permet de résoudre des situations parfois complexes, en collaboration avec le magistrat de liaison de l'ambassade.

Par sa présence au Royaume-Uni et ses contacts privilégiés avec les services chargés de la sécurité intérieure (il y a 45 forces de police indépendantes au Royaume-Uni), l'ASI met en place des actions de coopération en relation avec les demandes des partenaires. Récemment, nous avons organisé une action de coopération technique à Belfast pour la détection des explosifs à destination des brigades canines dans le cadre de la préparation des JO de Paris.

L'ASI prêle assistance au cours des nombreuses visites officielles mais aussi auprès des collègues français en mission lors de l'exécution de commissions rogatoires internationales.

Il est aussi en mesure de donner des informations de nature opérationnelle et informe en temps réel de tout évènement susceptible d'intéresser la France.

Avec le Brexit et la crise Covid-19, le service a été particulièrement mis à contribution : la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne et son nouveau statut de pays tiers a marqué le début d'une nouvelle ère en matière de coopération policière. Les Britanniques n'ont plus accès au SIS II, ni recours aux décisions d'enquête européenne (« DEE » ou « EIO » -European Investigation Order-) et aux mandats d'arrêt européens (MAE ou EAW - European Arrest Warrant -). Des dispositifs similaires de substitution ont été mis en place avec des échanges d'informations privilégiés via INTERPOL et EUROPOL.

La question migratoire et l'aggravation du phénomène des « small boats » (petites embarcations utilisées par des migrants pour traverser la Manche) constitue un point de coopération majeur, très suivi politiquement, l'un des enjeux principaux du Brexit pour le Royaume-Uni étant la reprise du contrôle de ses frontières.

En 2021, sur le plan opérationnel, ce sont près de 700 requêtes qui ont été traitées par le SSI au profit de services français comme britanniques ou en collaboration avec le service du magistrat de liaison de l'ambassade. Cette même année, le SSI a connu 4 événements majeurs qui ont occasionné un travail préparatoire et partenarial important avec notamment le GSPR et les services policiers locaux à savoir : le G7 des Leaders à Carbis Bay (Cornouailles), la visite d'Etat du Président Emmanuel Macron à Dublin (Irlande), le G7 des ministres de l'Intérieur à Londres et la COP 26 à Glasgow (Ecosse).

L'ASI est aussi capable de détecter les bonnes pratiques susceptibles d'être exportées. Si tout n'est pas transposable en France, il est toujours utile de se nourrir des pratiques étrangères et des enseignements tirés de leur application. Ainsi, outre les quelque 400 notes d'information rédigées en 2021, le SSI de Londres a traité près de 40 demandes de contributions ou « benchmarking » nécessitant un travail approfondi impliquant des contacts, des recherches, des déplacements et des entretiens auprès d'experts. À titre d'exemple, dans le cadre du « Beauvau de la sécurité », le

SSI de Londres a organisé l'interview de deux cadres de haut niveau (Andy Marsh, lead des Body Warm Camera et Mickael Lockwood, chef de l'IOPC – l'équivalent de l'IGPN-) permettant d'éclairer les travaux sur la base d'expériences enrichissantes.

Les années futures continueront d'être denses pour l'ASI et son équipe avec la mise en place des dispositifs EES (système d'entrée-sortie de l'espace Schengen) et ETIAS (système européen d'information et d'autorisation pour les voyages). Les tensions sur la thématique de l'immigration illégale, mais également des traversées de frontières complexifiées par la situation Covid, continueront de placer le SSI comme un référent au sein de notre ambassade, ainsi que pour les services de l'État français.

Il n'y a pas de profils type parmi les ASI. Nous sommes tous issus de directions différentes avec des parcours variés. Cependant, le fait d'avoir été DDSP m'a beaucoup aidée dans mes relations avec mon ambassadeur, comparables à celles que j'avais avec le préfet. C'est une opportunité et une richesse pour l'ASI de travailler avec d'autres administrations françaises, au contact des diplomates et de tous les acteurs présents au sein de l'ambassade ou à l'extérieur.

Une expatriation doit s'organiser très en amont tant d'un point de vue logistique que technique et surtout familial. Le retour en France, après la fin du séjour à l'étranger, doit aussi s'anticiper et se préparer.

Mon contrat s'achève le 31 août prochain. L'activité du SSI a été très dense tout au long de ces 4 années. Ma famille a vécu une expérience inoubliable. Mon dernier fils est parfaitement bilingue.

J'ai adoré ce challenge. Je suis une ASI comblée.



Arrivée du Président de la République au G7 en Cornouailles, accueilli par l'ambassadrice.

COMMISSAIRE DE POLICE EN POLICE SCIENTIFIQUE

par Amandine MATRICON, Commissaire divisionnaire, adjointe au sous-directeur de la criminalistique au Service National de Police Scientifique (SNPS, Ecully, 69)

Rien dans mon parcours professionnel ou mes études ne devait me conduire à postuler au sein de la police technique et scientifique. L'envie de tourner la page de mon parcours parisien et de rejoindre ma ville natale, puis l'enthousiasme de la collègue encore affectée sur le poste, m'ont pourtant conduit à découvrir un univers policier nouveau, riche et en pleine réforme structurelle.

Mon poste au sein du Service Central de la Police Technique et Scientifique (SCPTS) puis, depuis le 1^{er} janvier 2021, au sein du Service National de Police Scientifique (SNPS), m'offre l'opportunité de suivre des projets innovants (de méthodes et d'équipements pour la criminalistique en milieu contaminé, travaux 3D, développements d'un capteur d'empreintes papillaires en mobilité, d'applications métier...), tout en gardant un lien fort avec le terrain en raison de mon rôle de responsable des trois unités nationales opérationnelles du SNPS : l'unité nationale d'intervention (UNI), l'unité police d'identification des victimes de catastrophes (UPIVC) et l'unité de constatations en milieu toxique NRBC (CONSTOX).

Ce positionnement me conduit à être engagée sur des scènes de crime majeures et sur des scènes d'attentats ou en ambiance contaminée, ainsi que sur des événements requérant la mise en œuvre du protocole INTERPOL d'identification des victimes de catastrophes (IVC). J'interviens aussi sur des actions de formation dans ces domaines.

Alors qu'une politique de substitution au bénéfice de la filière scientifique de la Police Nationale est actuellement menée, je pense qu'il est néanmoins très important que les postes de commissaires au sein du SNPS (3 postes de sous-directeur, 1 poste de sous-directeur adjoint, 1 poste de chef état-major et 2 postes de direction) soient préservés au profit du corps de conception et de direction, et j'espère que d'autres collègues auront la chance d'en bénéficier.

De nombreux arguments plaident en faveur du maintien de postes d'actifs au sein de cette direction.

La mission de PTS est une mission de police à part entière avec le partage des risques et les contraintes des autres filières (PJ, SP...), comme l'a légitimement mis en avant la filière scientifique pour revendiquer une revalorisation statutaire méritée.

La complémentarité entre actifs et filière scientifique fonctionne sur le terrain. L'amélioration constante de l'intégration au sein des services territoriaux des agents de la police scientifique le démontre, le temps estompant progressivement les clivages. Ce constat montre la voie de ce qui doit être préservé au sein des services centraux de pilotage et de coordination de la police scientifique.

Nous connaissons les limites d'un transfert presque total des fonctions d'assistance RH, budgétaire et technique à des corps administratifs et techniques, bien qu'il nous ait été souvent rétorqué que les commissaires ne candidaient plus sur ces postes de soutien.

Mais il est important que les actifs ne se détournent pas dans les années à venir des postes au sein du SNPS, ni de la mission de contrôle de l'activité PTS en territoriale, pour laquelle les chefs de service n'ont pas toujours les « clés » pour la piloter et l'évaluer.

Les indicateurs de performance mis à disposition par le SNPS aux chefs de service sont désormais une aide précieuse.

Une offre de formation continue pour les cadres en matière de police scientifique pourrait également y remédier. Dans l'attente, je vous invite à utiliser un nouvel outil proposé par le SNPS.

SOS-PTS

Enquêteurs & Magistrats



9H-18H

Une assistance complémentaire à vos contacts directs

sos-pts
@interieur.gouv.fr

Du lundi au vendredi
04 72 86 86 86

Vos contacts directs

Analyses

- **Criminalistique numérique**
snps-sdc-saisines-scelles@interieur.gouv.fr - 04 72 86 85 22
- **Odorologie**
snps-sdc-odorologie@interieur.gouv.fr - 04 72 86 85 80

● snps-lps75@interieur.gouv.fr
01 71 92 65 14

● snps-lps59@interieur.gouv.fr
03 20 12 89 04



● snps-lps31@interieur.gouv.fr
05 61 12 79 56

● snps-lps13@interieur.gouv.fr
04 91 62 85 11

Fichiers

 **FAED**
04 72 86 86 32
snps-faed-ste@interieur.gouv.fr

 **FNAEG**
04 72 86 88 64
snps-fnaeg@interieur.gouv.fr

"SOS-PTS" peut être contacté par mail ou téléphone et permet à tout magistrat, chef de service ou enquêteur d'interroger facilement le SNPS sur tout sujet. Les réponses ou les orientations vers le bon interlocuteur sont très rapides.

Enfin, la grande réforme par filière en cours de réflexion interroge. Quel avenir concernant le pilotage de la police scientifique ? Quels seraient les avantages et inconvénients d'une intégration

au sein de la filière « police judiciaire » ? Depuis la création du SCPTS en 2017, il y a eu des avancées notables qu'il faut prendre en compte. Il faut savoir aussi se questionner, afin de toujours rechercher à améliorer notre efficacité. Nous y sommes prêts, à condition que l'on nous donne la parole. La Tribune du commissaire est une occasion de le faire, tout comme les groupes de travail qui, je l'espère, le permettront aussi.



QUELLE PLACE POUR LE COMMISSAIRE DE POLICE DANS LES SERVICES D'INVESTIGATION ?

Un métier technique et créatif guidé par la passion pour l'enquête, les défis et le goût du travail en équipe.

Guillaume MANIGLIER, Commissaire de police, adjoint au chef de l'OCLCO (DCPJ)

Pour être commissaire en DCPJ, c'est un peu un poncif, mais il faut avant tout aimer la matière judiciaire et les enquêtes. Certes, la police judiciaire a évolué depuis les films et séries policiers symboles d'une époque, mais elle a conservé des traditions, un savoir-faire et une ambiance particulière qui renforcent le sentiment d'appartenance à cette institution historique héritière des Brigades du Tigre. Parallèlement, la DCPJ s'est adaptée aux évolutions sociétales et techniques rapidement prises à leur compte par le crime organisé. Cette remise en cause régulière et la nécessité d'être proactif m'ont toujours plu.

J'ai commencé en sortie d'école comme chef de la circonscription du Léman à la DDSP 74, avant d'intégrer la DCPJ en mai 2012 en passant par la SDAT (sous-direction anti-terroriste), puis la Division des affaires économiques et financières de la DRPJ Versailles fin septembre 2015, avant d'intégrer l'OCLCO (Office central de lutte contre le crime organisé) en mai 2020. L'adaptabilité et la souplesse sont souvent cités comme des qualités indispensables pour un commissaire, et c'est particulièrement vrai en police judiciaire où la logique de commandement pur est moins présente.

Cette matière demande une certaine dose d'humilité au regard du savoir-faire procédural et technique de la plupart des enquêteurs que je suis amené à diriger, tout en m'amenant à m'intéresser de près aux enquêtes et au grand banditisme pour acquérir une base solide et une légitimité.

Mais être commissaire en DCPJ, qu'est-ce que cela implique ? Pour moi le rôle d'un commissaire en service d'investigation est particulièrement important et sensible, et nécessite de déterminer dès le début ce que nous ne sommes pas. Nous ne sommes pas des supers enquêteurs dans un service de spécialistes qui, eux, pratiquent la procédure pénale au quotidien. Nous ne sommes pas non

plus des administrateurs civils interchangeables responsables des moyens logistiques. Non, le commissaire de police est avant tout un technicien qui doit s'imprégner des procédures, les suivre de près, proposer des stratégies en lien avec les chefs de groupe en s'appuyant sur leur savoir-faire. Il est aussi un manager des effectifs de son unité. Il gère les problématiques de ressources humaines et jongle avec les moyens du service tout en répondant aux commandes stratégiques diverses et variées. Il est aussi le principal représentant du service auprès des partenaires extérieurs, particulièrement les magistrats, avec une intervention plus importante sur les dossiers sensibles ou problématiques.

Dans tous les cas, il sera demandé au chef de service d'adopter une vision professionnelle et stratégique, d'accompagner le changement de manière proactive et d'impulser ou maintenir la dynamique du service. Tous ces prérequis impliquent d'avoir une connaissance approfondie de l'institution policière, de l'enquête et de ses rouages pour se positionner à la fois comme manager et technicien de l'investigation.

Mon rôle de commissaire chef de service évolue en fonction de l'affectation en direction centrale ou territoriale.

En direction centrale, le rôle opérationnel est important et je suis amené à diriger des équipes expérimentées sur des dossiers complexes et chronophages d'envergure nationale et internationale, mais en plus petit nombre. Être chef d'un service central implique de travailler avec de nombreux services territoriaux en co-saisine et plusieurs services partenaires, changement d'interlocuteurs que je trouve particulièrement enrichissant. Ce positionnement implique une moindre soumission aux contingences locales et aux événements récurrents, mais une plus importante disponibilité au regard des déplacements en France

et à l'étranger qui en découlent. Outre cet aspect opérationnel, les offices sont référents au niveau national sur leurs thématiques, nous sommes donc régulièrement sollicités pour préparer les évolutions législatives et réglementaires, faire un état de la menace ou encore définir les stratégies de coopération internationale à travers les groupes de travail d'EUROPOL et d'INTERPOL, à l'occasion de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, etc. Au regard des nombreuses commandes et de l'exigence de réactivité qui en découle, on a l'impression d'être « au coeur du réacteur » sur notre thématique avec de nombreuses interactions aux niveaux central et territorial, ce qui est stimulant intellectuellement.

En direction territoriale comme à la DRPJ Versailles dans mon cas, les sollicitations stratégiques et commandes sur l'évolution de la réglementation s'avèrent moins nombreuses, ainsi que les déplacements, mais cela implique de nombreuses remontées de données à la DCPJ. De même nous sommes davantage soumis aux contraintes locales et aux nouvelles saisines par

le parquet qui impactent lourdement l'activité du service. Le savoir-faire des enquêteurs est toujours présent avec en principe une moindre spécialisation qui implique une plus grande polyvalence pour traiter sa matière. Les contacts avec les magistrats locaux sont particulièrement importants pour définir la politique pénale du ressort et travailler en bonne intelligence sur nos dossiers. Enfin, le travail avec les services partenaires est tout aussi primordial qu'en service central, mais les co-saisines sont beaucoup moins nombreuses.

À titre personnel je pense qu'il est important de passer par les deux types de direction pour appréhender les contraintes inhérentes à chaque service, anticiper les sollicitations et éviter les malentendus sur la charge de travail de l'autre. En dépit d'une importante incertitude sur l'évolution à venir de la DCPJ je me retrouve plus particulièrement dans cette direction qui m'a offert ce que je recherchais, une identité de service, des enquêtes complexes contre le crime organisé, et de nombreux défis à relever au quotidien.

Loïc BARBOTTE, Commissaire de police, Chef de la brigade criminelle et de répression du banditisme à la direction territoriale de police judiciaire Nord à Lille (DCPJ)

À la question de savoir ce que fait un commissaire de police en investigation, les réponses sont très variables allant même jusqu'à l'idée d'une certaine inutilité. Où se placer alors que l'officier de police judiciaire et les magistrats ont déjà des rôles prépondérants dans les enquêtes ?

Pourtant, qu'il s'agisse des services d'investigation en sécurité publique ou des services spécialisés de PJ, ceux d'entre nous qui exercent en service territorial d'enquêtes savent que la réalité de la fonction est très riche et techniquement dense. La place du chef de service s'y gagne peut-être davantage par la technicité, qui lui permet d'être plus efficace en anticipant le déroulé d'une enquête et en détectant les éléments importants ou sensibles. La qualification pénale d'une affaire n'est pas toujours égale à sa sensibilité ou son importance.

Cette technicité requise est d'autant plus importante qu'elle demande une véritable actualisation des connaissances de procédure (normative et jurisprudentielle) mais aussi en matière de pures techniques d'investigations : moyens de surveillance, techniques de PTS, recherches numériques, etc. Elle est la condition

d'une plus grande efficacité des enquêtes et d'un pilotage fin de l'activité de services. Elle permet au chef de service d'assurer le rôle de référent qui est souvent le sien pour trancher les questions sur la procédure pénale ou les interprétations jurisprudentielles et parfois argumenter avec l'autorité judiciaire.

En territoriale, le commissaire chef de service doit souvent composer avec les autorités d'un voire deux ressorts judiciaires. La relation avec l'autorité judiciaire est alors beaucoup plus étroite, allant parfois jusqu'à créer une véritable interdépendance dans les domaines annexes à l'enquête : gestion des scellés, organisation des transfèrements et de la police d'audience, partenariats. Autant de sujets, qui demandent au commissaire selon les situations d'obéir, de discuter, de négocier et parfois même de s'opposer, tout en prenant soin d'une relation qui a vocation à durer et à délivrer la meilleure qualité possible de service public.

À ce stade, comment ne pas évoquer le stock important voire alarmant de dossiers qui existe dans de trop nombreux services. S'il n'est pas pertinent de comparer les dossiers entre eux, il est en

revanche indispensable de s'intéresser à la capacité de travail et d'élucidation de certains services. Or elle est devenue portion congrue dans certaines unités où le temps à consacrer par enquête se réduit inexorablement. La succession des priorités et l'inertie de la machine judiciaire alourdissent ce constat. La filière judiciaire souffre de nombreuses carences liées à un manque de structuration et de moyens : faiblesse de l'encadrement intermédiaire par manque d'attrait, charge administrative qui pèse sur les fonctions d'enquête, concurrences de régime

de travail plus avantageux, rôle de l'enquêteur perçu comme secondaire dans la conduite de l'enquête... Ces obstacles constituent un défi pour le commissaire chef de service, qui ne décide pas des réformes de la procédure pénale ni ne conduit la politique pénale. Le corps de conception et de direction pourrait pourtant utilement y être associé, puisque les autres acteurs de la chaîne judiciaire sont souvent consultés. Il conviendrait aussi de lui redonner une plus grande maîtrise des ressources humaines dans son service.



LA MISSION APPUI ET CONSEIL

Par Valérie LACROIX-DANIEL
Commissaire de police

Après 8 années consacrées à travailler à la DSPAP, dans trois commissariats de petite couronne, il était temps pour moi d'effectuer ma mobilité. J'ai eu la chance d'être reçue à la Mission Appui et Conseil (MAC) au sein de l'IGPN par la nouvelle cheffe de service, le commissaire divisionnaire Laure Condomines. Elle m'a fait découvrir une facette encore méconnue de cette direction, la démarche d'accompagnement et de conseils prodigués aux services de police. La position de l'IGPN au sein de l'institution et sa connaissance des dysfonctionnements auxquels sont confrontés les policiers, ont suscité la création de la Mission Appui et Conseil en 2013.

La MAC est la seule structure interne de conseil dans la Police Nationale. Elle met gracieusement son expertise à disposition des chefs de service, dans l'amélioration de leur service ou dans la conduite de projets. Sa méthode repose sur l'immersion des consultants au sein des services bénéficiaires et sur la mixité de son équipe. Elle est composée de policiers actifs expérimentés et de consultants experts en gestion de projet, en accompagnement au changement et au management, issus de cabinets de conseils. Si l'immersion au coeur des réalités quotidiennes permet une meilleure compréhension des enjeux des services et une meilleure perception de leur fonctionnement, la mixité des consultants apporte un regard extérieur et propose des solutions éprouvées dans le privé, adaptées à la Police Nationale.

La MAC se distingue par une approche innovante, car elle implique l'ensemble des acteurs du service dans lequel elle intervient, dans une démarche participative. Elle cherche à résoudre des difficultés internes, de nature organisationnelle ou managériale, dans une démarche d'analyse, de proposition et de mise en œuvre. Grâce à une palette d'outils variés, les effectifs du service sont amenés à devenir source de propositions locales et concrètes. Au delà de l'expertise, la MAC vise à susciter l'adhésion pour inscrire les changements dans le long terme.

Une part importante de son action repose sur l'implication de collectifs de travail dans la réalisation

d'un diagnostic (dégager les traits saillants du service sur les domaines d'organisation, de fonctionnement, de communication et de management) et l'identification d'actions correctrices. Elle place ses bénéficiaires, du chef de service jusqu'aux agents de terrain, au cœur des réflexions et des actions menées en prenant le temps de l'écoute.

Si cette méthode engage le collectif, il faut bien souligner que **le chef de service reste seul décisionnaire tout au long de la mission.**

Quant à l'offre d'appui à la conduite de projet, elle aide à concevoir et à mettre en œuvre des réformes complexes tout en organisant une conduite du changement prenant en compte le bien-être des agents. Que le changement soit organisationnel, méthodologique, technique ou technologique, il faut accompagner la mutation. Aucun changement n'est anodin. Sans sensibilisation, il n'y a pas d'adaptation et les résistances demeurent.

Faire appel à la MAC, c'est profiter d'une vision objective de la situation de son service, bénéficier d'expériences diversifiées (nouvelles approches), contourner la difficulté à traiter des sujets jugés sensibles (comme une réorganisation), créer une dynamique là où des ressources internes peuvent ne pas vouloir ou ne pas pouvoir se mobiliser suffisamment et enfin, apporter des compétences et expériences techniques non maîtrisées.

Profiter de la présence et de l'expertise de la MAC, c'est savoir regarder les difficultés en face, aller chercher la ressource et ainsi gagner du temps, avoir un éclairage et utiliser le collectif de travail pour faire émerger ses propres solutions. La MAC est un outil d'aide à la décision pour le chef de service, c'est un appui et non un substitut. Elle lui permet ainsi qu'à sa chaîne hiérarchique de mieux comprendre les problématiques auxquelles ils sont confrontés, d'identifier les leviers et de mettre en œuvre les actions appropriées.

La MAC peut intervenir dans tous types de services de la DGPN, de la PP et de la DGSi.

Le caractère innovant de la MAC impose une grande flexibilité et une remise en cause permanente afin de nous adapter au mieux aux besoins exprimés par nos bénéficiaires et améliorer sans cesse notre expertise. C'est pourquoi, en 2021, nous avons initié une nouvelle offre d'intervention qui s'est traduite par un appui managérial aux commissaires sortis d'école pour leur première affectation. Ainsi, à côté d'une mission classique avec un diagnostic du service suivi d'une phase de co-construction de mesures adaptées et priorisées, nous avons élaboré un accompagnement managérial du chef de service diligenté par l'un des commissaires de police de la MAC, pour répondre aux questionnements autour de la prise de poste, de la posture du manager, des synergies à mettre en place avec son adjoint et son équipe. L'objectif est d'inciter à la réflexion permanente sur la connaissance de son propre fonctionnement et des interactions avec les autres. Cette mission, envisagée sur un délai de 6 mois, a aussi pour objectif d'outiller les chefs de service et de les faire monter en compétence dans des domaines où ils découvrent, grâce à la mise en situation quotidienne, qu'ils ont des axes d'amélioration.

Ces deux années au sein de la MAC m'ont permis d'enrichir mes connaissances sur le management, et les outils collaboratifs comme le co-développement afin d'améliorer ma pratique professionnelle. J'ai également appris à travailler avec les consultants, issus du monde du privé, et à questionner mes certitudes sur le monde de la Police, que je côtoie depuis plus de 20 ans.

Si parfois j'ai cherché du sens dans les missions qui m'ont été confiées en tant qu'officier ou commissaire, j'ai tout de suite compris que la MAC avait été créée dans l'intérêt des collègues, pour leur apporter un appui réactif et de qualité.

Vous pourrez trouver sur le site IGPN, la page consacrée à la MAC et les outils mis à la disposition de tous pour exercer sereinement votre activité quotidienne. Le commissaire de police intéressé par une intervention de la MAC sollicite son directeur qui saisira alors la cheffe de l'IGPN. C'est la même démarche pour les porteurs de projet. Un directeur peut aussi prendre l'initiative au bénéfice de l'un de ses services, notamment pour un nouveau poste ou en cas de problématiques persistantes au sein d'un service, malgré les actions entreprises par les hiérarchies successives pour les résoudre.



UNE EXPÉRIENCE DE LA MAC

par Célia BENDJEDDOU, Commissaire de police,
chef de la circonscription de Vanves (92)

J'ai bénéficié de l'accompagnement MAC trois mois après ma prise de poste ce qui m'a permis de questionner les pratiques que je commençais à mettre en œuvre lors de l'accompagnement managérial. Mon arrivée sur le poste était en outre suffisamment récente pour que le diagnostic ne se résume pas à une remise en cause hiérarchique. Cet accompagnement m'a imposé de prendre du recul et de prioriser mes actions, notamment en fonction des retours exprimés lors du diagnostic par les effectifs.

Ces derniers, qui ont pu faire entendre leurs voix et parfois même leurs suggestions pour les plus inventifs, se sont montrés ouverts aux solutions issues de ce travail, y compris lorsqu'elles étaient novatrices.

À cet égard, je propose de partager certains des outils qui m'ont été transmis par la MAC et dont je me suis emparée.

ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL

1 • La process communication

Cette méthode propose six profils, tous présents en chacun de nous mais de manière plus ou moins prononcée. À chaque profil correspond une manière de communiquer, de réagir au stress et donc des besoins particuliers.

Lors de difficultés de communication avec un collaborateur, il est utile de s'intéresser à son profil afin d'identifier ses besoins et de parvenir à communiquer avec lui plus efficacement.

Pour en savoir plus :

<https://bloculus.com/process-communication-les-fondamentaux/>

2 • La conduite d'une réunion

Afin de ne pas perdre de temps dans des réunions inutiles et sans suite, je me suis inspirée des modèles MAC pour établir une fiche de suivi des points évoqués pour les réunions en interne, mais également pour les réunions avec la direction et avec les partenaires. Le canevas est composé de quatre cases :

- 1/ Informations à communiquer.
- 2/ Informations communiquées.
- 3/ Décisions prises.
- 4/ À faire à l'issue de la réunion.

Pour récupérer les modèles :

<https://igpn.minint.fr/index.php/conseiller/mac>
Rubrique : Nos outils / J'ai besoin de structurer la communication dans mon service.

3 • Le partage d'expériences

Outre les débriefings mis en œuvre à l'issue d'opérations ou d'affaires particulières, dont les conclusions sont diffusées à tous, les chefs d'unité sont sensibilisés à la conduite de partage d'expériences réguliers, afin que cet état d'esprit infuse les comportements quotidiens et deviennent un réflexe. Le but est d'améliorer les pratiques. Le co-développement est également un outil intéressant, notamment pour accompagner de jeunes chefs de brigade.

4 • Le brainwriting

Sur des projets structurants, pour faire émerger des idées novatrices de l'intelligence collective (groupe de max 10 pers.), le brainwriting consiste à faire écrire sur des post-its les propositions des participants afin de favoriser la parole et l'inventivité de tous.

DIAGNOSTIC COLLECTIF

1 • Pérenniser les savoirs

Notamment au sein des services « support » et des petites unités aux savoirs techniques

Étape 1 : demander aux unités concernées un inventaire de leurs tâches (qui peut également servir de base à des fiches de poste).

Étape 2 : faire rédiger des fiches process (en commençant par les tâches les plus stratégiques pour le fonctionnement du commissariat).

Des modèles de fiches sont disponibles sur :

<https://igpn.minint.fr/index.php/conseiller/mac>

Rubrique : Nos outils / J'ai besoin d'améliorer le fonctionnement de mon service / Fiches process.

2 • Architecture de communication

Après une réflexion commune avec toute la hiérarchie sur les besoins de chacun en matière de communication - quoi (me) communiquer, quand et comment ? -, une note de service détaillant les modalités en interne de communication verticale (ascendante / descendante) et horizontale (inter-unités) a été publiée.

Par exemple, cette note a été l'occasion de réinstaurer les appels à chaque relève afin de fiabiliser les passations. Des réunions de chefs de brigade/unité ainsi qu'une rencontre SAIP/SSQ ont également été sacralisées.

3 • Plan de formation

Lors de la campagne de notation, les besoins exprimés par les personnels et par leur hiérarchie ont été compilés. Un suivi des formations dont bénéficient les personnels a été instauré. Cet état des lieux permet d'alerter les centres de formation sur ces besoins et de mobiliser des partenaires pour en dispenser certaines (ex : BSPP pour secourisme). En fin d'année, un bilan de la formation sera communiqué.

4 • L'accueil des nouveaux arrivants

Un livret d'accueil a été conçu par une apprentie. Il reprend le cheminement de l'arrivant et indique, à chaque escale, la personne en charge. Une check-list permet de vérifier que l'arrivant est opérationnel (perception du matériel/BCO, modalités administratives/secrétariat administratif, session informatique/hiérarchie, etc.). Chaque nouvel arrivant doit remplir un rapport d'étonnement, décrivant ce qui l'a surpris afin de repérer des points forts et d'éventuels dysfonctionnements.

Conseils pour bénéficier au mieux de cet accompagnement MAC

- S'associer sans réserve à la démarche afin de convaincre les effectifs de s'y investir.
- Commenter chaque point du diagnostic lors de sa restitution devant les personnels, notamment ceux qui nous ont surpris ou qui ne retiendront pas notre attention.
- Prendre en considération l'impact sur sa propre marge de manœuvre de donner voix au collectif.



DES VERTUS DU SPORT DANS LA POLICE

Par Emmanuel BOISARD,
Commissaire divisionnaire

Beaucoup de gens croient que les policiers pratiquent régulièrement le sport dans le cadre de leur profession, à l'instar des pompiers par exemple. Il s'agit là d'une idée reçue. En effet dans notre corporation, le mythe de l'esprit sain dans un corps sain, symbolisé par les brigadiers du Tigre pratiquant la Savate, a vécu. La pratique sportive des policiers a évolué ; les activités pratiquées ont changé, leur fréquence n'est pas la même pour tous, et elles sont de plus en plus détachées de la sphère professionnelle.

Il faut tout d'abord distinguer le sport à proprement parler de la formation et l'entraînement aux gestes techniques professionnels : l'entraînement au tir (3 séances annuelles), la manipulation des armes non létales (bâton, Pistolet à Impulsion Électrique, Lanceur de Balle de Défense...) voire la maîtrise de techniques rudimentaires de self-défense, d'immobilisation et de sports de combat, appelées aujourd'hui « Techniques de Sécurité en Intervention », sont réalisés dans un cadre professionnel, dans un contexte de pénurie de formateurs qui ne permet pas toujours d'atteindre le volume annuel horaire cible de 12 heures.

Mais qu'en est-il du SPORT, le vrai ? Activité physique exercée dans le sens du jeu et de l'effort supposant un entraînement et le respect de règles (définition du Robert), le sport est un phénomène de société universel. On parle de sport, notamment pendant les grands événements que l'on sécurise, on évoque les nouvelles pratiques, nos enfants s'identifient aux grands sportifs, etc. Chacun recherche dans le sport des objectifs différents : entretenir sa forme physique, pratiquer une activité de groupe, ou encore s'accomplir dans l'atteinte d'un objectif personnel.

Au sein de notre corporation, nous sommes passés d'une pratique individuelle de sports de force, de combat ou d'endurance (course à pied, cyclisme), à des sports collectifs, principalement le football, pour arriver aujourd'hui à une pratique majoritairement individuelle de sports en salle. La limitation drastique des sports collectifs durant la crise sanitaire a aggravé ce repli sur soi.

UN CADRE RÉGLEMENTAIRE ENCORE TROP RIGIDE

La Fédération Sportive de la Police Nationale (FSPN) propose aujourd'hui de nombreuses activités et promeut davantage une pratique populaire, ouverte à tous. Des courses à pied, des raids par équipes, des tournois de sports collectifs en salle - souvent mixtes d'ailleurs - sont aujourd'hui organisés pour le plus grand nombre. Ces moments permettent aux policiers de se retrouver dans un environnement différent du strict cadre professionnel. La licence que la fédération délivre permet également de pratiquer à moindre coût, avec l'aide financière de l'administration et des partenaires privés, la musculation dans des salles implantées dans les services de police.

L'entretien physique permanent, très longtemps suggéré plus qu'imposé, trouve désormais sa consécration dans l'arrêté ministériel du 27 juillet 2015, qui dispose que « le maintien de la condition physique opérationnelle des policiers relève de la responsabilité de l'agent et de celle de sa hiérarchie ». Mais les activités sportives autorisées sur le temps de service et sans encadrement, les fameuses « 2 heures hebdomadaires », restent limitées (course à pied, cyclisme et renfort musculaire). Or il faut aujourd'hui plus de souplesse afin de permettre à un plus grand nombre d'agents de faire du sport, dès lors qu'un certificat médical de non contre-indication a été produit ; les sports collectifs (volley-ball, football en salle, basket...) voire encore les disciplines dites « enchaînées » telles que le Run and Bike, devraient être accessibles sans besoin de la présence d'un moniteur encadrant. Surtout, faisons confiance aux policiers, avant tout « citoyens responsables », pour adapter leur dose d'exercice physique à leurs besoins, à leurs capacités et à leurs compétences techniques. Il s'agit là d'une nécessité, au regard de la pénurie de moniteurs en activités physiques, à peine assez nombreux pour assurer les formations professionnelles essentielles.

LE CHEF DE SERVICE, ACTEUR ET PROMOTEUR DE LA PRATIQUE SPORTIVE

Les bénéfices individuels et collectifs de la pratique du sport dans la Police ne sont plus à démontrer :

- Développement de l'esprit de groupe et de cohésion à travers les générations, les sexes, les grades. Ces 2 années de crise sanitaire ont montré combien le repli sur soi et l'isolement pouvaient être néfastes, y compris dans notre profession. Les associations parfois créées dans les services, bien que fort utiles, ne remplissent que partiellement cette fonction.

- La pratique régulière d'une activité sportive garantit le maintien en bonne condition physique, augmentant notre capacité opérationnelle et limitant de fait l'indisponibilité d'une part, et les problèmes de santé des agents d'autre part.

- Dans un métier aussi difficile que le nôtre, le fait de simplement s'aérer l'esprit, de s'affranchir durant une heure ou deux de la pression quotidienne, des témoignages douloureux que l'on peut entendre, bref de la morosité ambiante, est essentiel, même si d'autres moyens existent (techniques d'optimisation du potentiel, sophrologie, pleine conscience, yoga...). Les moments de convivialité qui, souvent, clôturent ces rencontres sportives, sont également précieux.

Bien sûr, il y aura toujours les détracteurs, encore trop nombreux, qui considèrent que le sport est une pratique à risque par nature qui génère des blessures inutiles. Les faits battent en brèche cette idée reçue dès lors qu'on compare le (faible) nombre de jours d'indisponibilité générés par des blessures survenues au cours d'activités sportives au (très grand) nombre de jours de maladie « ordinaire », notamment en lien avec des dépressions ou des burn-outs. D'autres estiment, à tort, que le sport doit être pratiqué en dehors du temps de service. Or, nombre de grandes entreprises ou d'autres administrations réservent du temps de travail aux pratiques sportives, par ailleurs encouragées par les autorités sanitaires.

Les commissaires, chefs de service et garants de la qualité de vie au travail, ont un rôle important à jouer dans la promotion de la pratique sportive dans leur service :

- En l'encourageant : accorder des facilités horaires, faire connaître l'organisation d'épreuves locales ou départementales « pour tous », obtenir des créneaux de mise à disposition ou d'accès à des structures (gymnases, salles, piscines). En outre, l'arrêté ministériel précité incite les chefs de service à « organiser des rencontres sportives à caractère individuel ou collectif ».

- En l'incarnant : accompagner un groupe de collaborateurs à un simple footing, à une épreuve « populaire » ou encore à une séance de sport collectif. Les tournois de basket, volley ou futsal mixtes organisés dans les départements franciliens ces derniers mois sont le format idéal pour répondre à cette attente. Loin d'être démagogique, cet usage est bénéfique car développant les relations inter-personnelles au sein d'un service, les relations inter-services sur un territoire, voire les liens avec d'autres partenaires (pompiers, personnels communaux, magistrats...). On reproche parfois au chef de service de ne pas consacrer assez de temps à l'écoute de ses collaborateurs. Voilà un moyen simple, original et plaisant d'y remédier.

La perspective des grands événements sportifs à venir qui se dérouleront sur le territoire, coupe du monde de Rugby 2023, Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, est l'occasion unique de développer notre « esprit sportif », notre goût pour l'effort, et de démontrer que la Police est sportive, et composée d'agents publics préparés physiquement à accomplir les missions difficiles et très variées qui leur sont confiées. Espérons que l'arrivée du tout nouveau chargé de la mission SPORT auprès du DGPN soit le signe de la prise en compte de cet objectif.



COMMENT ACCÉDER AU GRADE DE COMMISSAIRE GÉNÉRAL ?

Dans le cadre du protocole pour la valorisation des carrières des compétences et des métiers de la Police Nationale signé le 11 avril 2016, le nouveau grade de commissaire général était créé afin d'offrir de nouvelles perspectives de carrière aux membres du CCD et de sécuriser les commissaires positionnés sur des emplois de CG, IG et de DISA, une fois leur contrat terminé.

Les premiers commissaires généraux ont été nommés à partir de 2018. L'objectif prévu pour la fin 2022 prévoyait une pyramide du corps à 40 %, 40 % et 20 % soit 722 commissaires de premier grade, 722 commissaires divisionnaires et 366 commissaires généraux.

Le grade de commissaire général de police comporte cinq échelons et un échelon spécial, ce qui place le haut du CCD à l'échelon HED 3, indice majoré 1279, soit un salaire net de 5985 euros/mensuels (hors IRP part fonctionnelle et dispositifs indemnitaires - valeur point indice à 4.68 euros).

Les règles d'avancement au grade de commissaire général sont définies par le décret N°2005-939 portant statut particulier du CCD de la Police Nationale. Aussi, les dispositions de l'article 14-1 du décret susvisé prévoient trois viviers pour l'accès au grade de commissaire général :

Vivier 1. - Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de commissaire général de police les commissaires divisionnaires de police ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade et qui, au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi, ont accompli six ans de service en position de détachement dans un ou plusieurs emplois. Pour la Police Nationale, les emplois mentionnés à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 : les contrôleurs généraux, inspecteurs généraux et les DISA de la Police Nationale et de la DGSJ. Il y a d'autres emplois prévus et définis dans d'autres périmètres que la Police Nationale par les textes.

Vivier 2. - Peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade de commissaire

général de police les commissaires divisionnaires ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade et qui, au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi, ont exercé, pendant huit ans, des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement 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. Les catégories de fonctions concernées et la liste des fonctions particulières à chaque administration sont fixées par arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur, du ministre chargé de la Fonction Publique et du ministre chargé du Budget. Les services accomplis dans les emplois mentionnés au vivier 1 sont pris en compte pour le calcul des huit années requises.

Vivier 3. - Dans la limite de 5 % du nombre des promotions annuelles mentionné à l'article 14-3, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade de commissaire général de police les commissaires divisionnaires de police ayant atteint le dernier échelon de leur grade, lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Les dispositions du protocole pour la modernisation des ressources humaines de la Police Nationale signé le 02 mars 2022 permettront de porter à 20% ce vivier 3.

L'essentiel à retenir pour devenir « cogé » (3 voies d'avancement, un tableau par an).

Au 01/01 de l'année du tableau : avoir occupé pendant six ans un emploi fonctionnel visé à l'article 14-1 du décret n° 2015-939 (Vivier 1), ou avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon de commissaire et occupé pendant huit ans des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité (Vivier 2).

Au 31/12 de l'année du tableau : avoir atteint le 8^{ème} échelon de commissaire divisionnaire et avoir fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (Vivier 3).

MGP

ACTION SOLIDAIRE

MGP Action solidaire immatriculée sous le n° 537 676 955 - Union régie par le livre II du Code de la mutualité - Siège : 8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94027 Créteil cedex - Communication 04/22 - Crédit photo : © M. Billoué / Entre nous soit dit.



“ La MGP a aidé mes enfants
à continuer à rêver ”

La solidarité, notre premier devoir _____

Découvrez l'histoire
de Baptiste 



L'OUEST AMÉRICAIN EN FOLIE...

Un délire. Oui, l'Ouest américain a tout du délire ! Car, sans transition, on passe ici des folies de la Nature aux dérives fantasmagoriques de l'Homme. Des immensités minérales du Grand canyon aux débordements fluo des hôtels casinos de Las Vegas qui vivent au rythme des bandits manchots et des décibels techno.

Reportage par Philippe RAMOND
Photos par Céline MICHELIN

À bord d'un puissant 4x4 Grand Cherokee parti de Los Angeles, notre premier réflexe en quittant les six voies de l'autoroute pour traverser bois et forêts de pins par la Route 64 est bien de nous convaincre. Oui, nous convaincre que nous sommes sur le bon chemin. Car rien, vraiment rien ne laisse supposer que nous mettons le cap sur le Grand Canyon. Et, soudain, au dernier moment. Bing. La claque ! Majestueux. Grandiose. Jusqu'à 1.800 mètres de profondeur, des gorges déchiquetées, peintes par le Créateur. Du calcaire gris-blanc au schiste vert mat, millefeuille de grès rouge et de gneiss brun foncé. Arc-en-ciel de pierre, inlassablement sculpté depuis six millions d'années par le fleuve Colorado.

Dès 1903, le président Théodore Roosevelt exhorte la Nation à préserver le lieu : « Ne faites rien pour gâcher sa grandeur, sa sublimité et sa beauté ».



Cinq tribus indiennes, dont les Navajos, les Hopis et les Havasupais occupent encore aujourd'hui les terres de leurs ancêtres. Buissons et cactus résistent à un soleil de plomb qui nous dissuade d'emprunter à pied la passerelle de verre surplombant le Colorado, à plus de 1.200 mètres. Prouesse technique signée des Français de la société Saint-Gobain. Cocorico ! Pour les

moins courageux, hélicos et petits avions offrent le rêve d'un survol du Grand Canyon au départ de Las Vegas, Phoenix ou de l'aéroport local...



Jouer les héros de western à Monument Valley

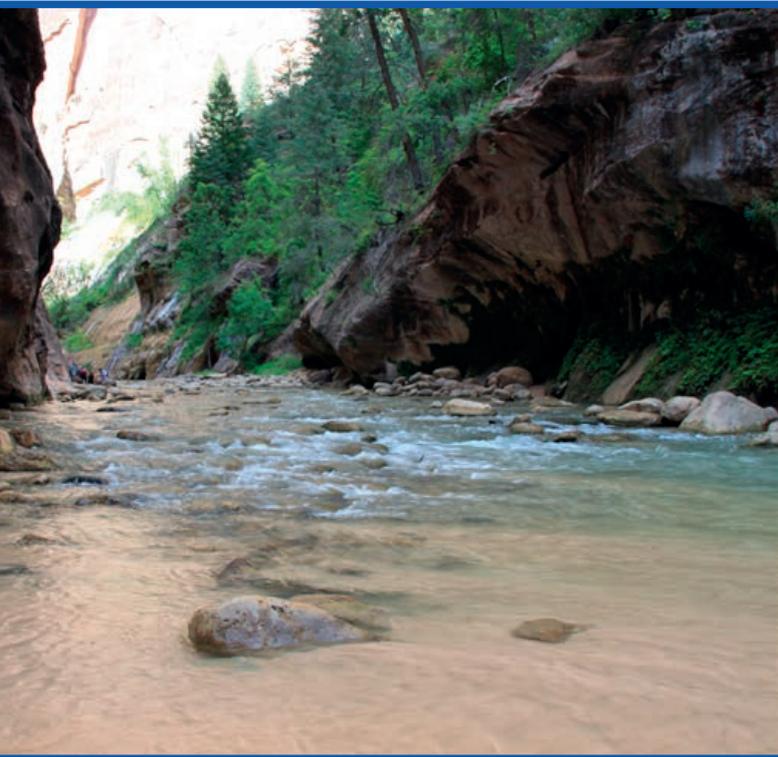
Le lendemain, histoire de jouer les héros de western, nous nous hasardons à Monument Valley. Avec le sentiment que John Ford va débarquer d'un instant à l'autre, le regard balaie ces énormes cheminées de grès, ces moignons ocres sauvagement striés tendus vers le ciel d'un bleu limpide comme des doigts pointés dans l'azur. Failles, crevasses, l'écorce terrestre n'est ici que buttes, plissements et reliefs torturés.

Coup de coeur indéniable pour Bryce Canyon, vaste amphithéâtre où se joue un concert de rose, d'orange, de carmin, dont les variations oscillent au gré de la journée sur des centaines de pitons. Autant de paysages féériques, de roches brillantes en colonnes, en tours et gradins. Les oxydes de fer donnent dans le rouge profond quand le manganèse vire au violet. Un conseil : en 4x4, empruntez la Rim Drive sur une trentaine de kilomètres et stoppez à Sunrise Point et Sunset Point pour réaliser d'inoubliables clichés !

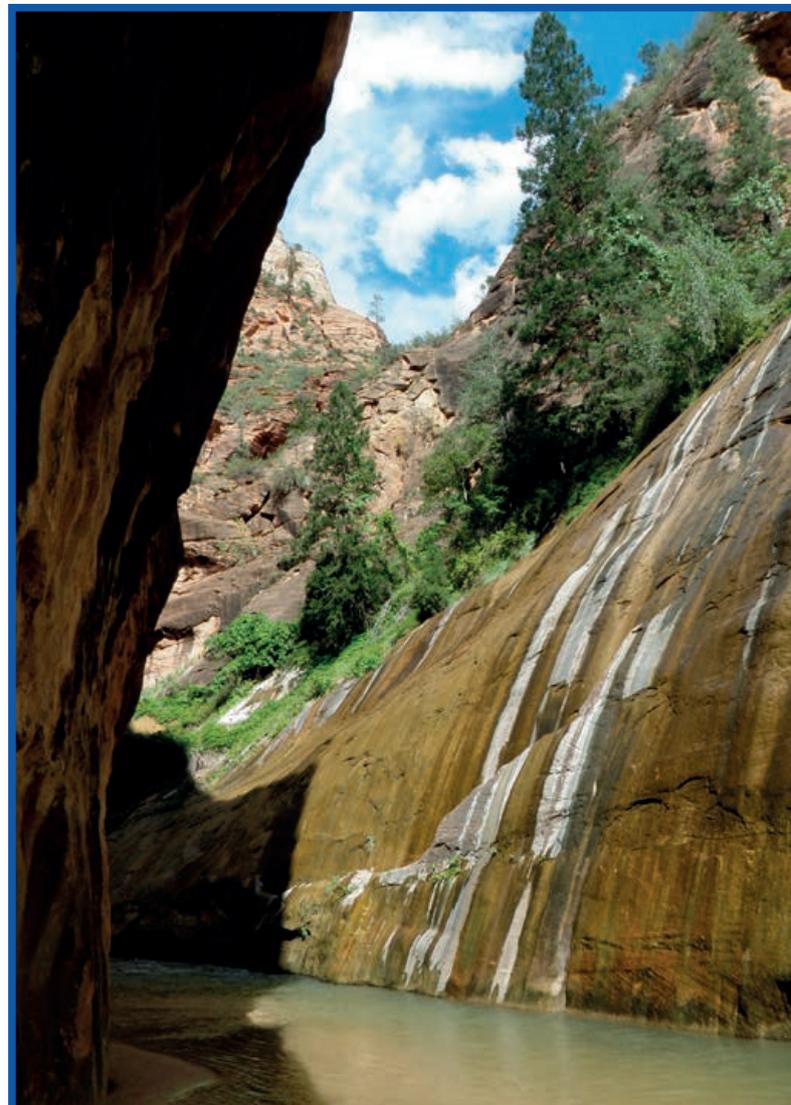


Pied-de-nez à la vie dans la Vallée de la mort. Sentiment, en plein air, d'avoir laissé le four ouvert quand on accède à ce qui reste l'un des points les plus chauds de la planète. Le mercure atteint parfois les 57°C dans cette dépression dominée par Amargosa Range. Un thermomètre planté au milieu de nulle part et une jante de bagnole, comme fondue par l'astre solaire intraitable, sont là pour en témoigner ! Occupée voilà deux mille ans par un lac, la vallée brille d'indicibles reflets métalliques. Curieuse sensation de marcher sur ces milliers de petits miroirs de sel qui se brisent dans de singuliers craquements...

insolents, où les parois abruptes affichent jusqu'à 900 mètres d'à-pic ! Epoustouflant. Le paradis du grandiose devient enfer durant l'été où le mercure taquine les 40°C à l'ombre ! Qui s'aventure en randonnée sur les sentiers, à tutoyer les précipices, doit glisser eau, crème protectrice, lunettes de soleil et carte dans le sac à dos. Parmi les échappées pédestres, on peut recommander Middle Emerald Pools Trail (3,3 kilomètres, soit 2 heures environ aller-retour). Le chemin, escarpé, serpente pour se hisser le long du canyon. Vue plongeante sur les falaises et la rivière. Mais, attention, interdit de se baigner dans les piscines naturelles, les « étangs d'émeraude » par souci de préserver la faune aquatique. Plus loin, le chemin balisé du « Rocher en pleurs » débouche sur une chute d'eau et une alcôve rocheuse couverte de fleurs sauvages.



Ultime écart de notre périple dans le dédale minéral : Zion ! A plus de deux cents bornes à l'Est de Las Vegas, Zion National Park a tout d'une oasis dans un tumulte aride et inhospitalier. Une oasis longue d'une quinzaine de kilomètres et large de quelques centaines de mètres. Au fond du canyon, le vert des frênes et peupliers s'abreuve des flots impétueux de la Virgin River, un affluent du Colorado. Un vert au plus profond de cette gorge qui tranche avec le rouge autoritaire des falaises vertigineuses, faites de grès, schistes et calcaires





Las Vegas, temple de la démesure

Autre ambiance, autre univers. Débarquez sur « le Strip » de Las Vegas, autrement dit les Champs Elysées locaux, où s'encastrent sur six kilomètres de long les casinos-hôtels de la démesure. Avec 7.050 chambres, The Palazzo est un complexe cinq étoiles sans complexes : spa, casino, terrasse sur le toit, piscine et cabines privées, restaurants et plus de cinquante boutiques de luxe. Sans doute parce que l'océan reste à des heures de route, les hôtels ont, ici, décidé de vous servir des plages. De vraies plages !

Le Mandala Bay a ainsi pioché dans le désert quelque 2.700 tonnes de sable pour sa Mandala Beach qui se dore au soleil sur 45.000 m². Oasis, jacuzzis, trois piscines dont une à vagues. Planche de surf autorisée ! Au Golden Nugget, un immense aquarium à requins a été plongé dans la piscine. Possible de nager aux côtés des squales... séparé par une cloison massive en verre. Dernière ouverture en date, le Resorts World est rapidement devenu la nouvelle attraction de Las Vegas, depuis son inauguration durant l'été 2021.

Ce gigantesque bâtiment de 3.500 chambres est le résultat d'un investissement de 4,3 milliards de dollars (3,87 milliards d'euros). Localisé dans une partie peu visitée, au nord du Strip, près des casinos Circus Circus et Encore, ce bâtiment ne passe pas inaperçu en raison de la présence sur sa façade d'un écran led géant de 9.000 m², visible à plusieurs dizaines de miles. Ce resort accueille une vaste salle de concert de 5.000 places où se produit actuellement Katy Perry et qui accueillera prochainement Michael Bubl . C'est également au Resorts World que Céline Dion devrait bientôt faire son retour très attendu à Las Vegas, trois ans après son dernier concert au Caesars Palace.

Retour   Los Angeles pour une balade sur Hollywood Boulevard et ses 2.500 étoiles immortalisées sur le trottoir avant d'aller hanter cinq cents décors extérieurs de cinéma réunis dans le parc d'Universal Studios. Puis, comme surveillées par l'imposant Golden Gate Bridge et le pénitencier d'Alcatraz, les rues de San Francisco jouent les montagnes russes. Avec un petit détour délibéré, pour nous, par Lombard Street : huit virages en épingles à cheveux  gay es de massifs de fleurs. Avec la légende du bonheur promis à ceux qui la descendent ensemble. Comment résister ?

SACHEZ-LE !

Les frontières ont réouvert le lundi 8 novembre dernier. Les voyageurs peuvent trouver tous les détails relatifs aux voyages aériens sur les sites web du Département d' tat. Depuis le 8 novembre 2021, les voyageurs non citoyens et non immigrants qui se rendent aux  tats-Unis par avion doivent être entièrement vaccinés et fournir une preuve de leur statut vaccinal avant de monter à bord de l'avion. Depuis le 12 février dernier, la preuve de vaccination redevient suffisante pour venir/revenir en France, quel que soit le pays de provenance. Pour toute information sur les visas, consulter le site internet de l'ambassade :

<https://fr.usembassy.gov/fr/>



LE SCPN DANS LES MÉDIAS

Pour visionner les émissions, flashez le QR Code correspondant avec votre téléphone
ou votre tablette, vous pouvez également les retrouver sur www.le-scpn.fr



30 MAI 2022

Emission :

C à VOUS - France TV

Sujet :

Stade de France, à qui la faute ?

31 MAI 2022

Emission :

La Matinale - CNews

Sujet :

L'interview de David Le Bars



01 JUIN 2022

Emission :

Restons Zen - Paris Première

Sujet :

À qui la faute ?

01 JUIN 2022

Emission :

Ruth Elkrief - LCI

Sujet :

Fiasco au Stade de France ?



06 JUIN 2022

Emission :

Punchline - Europe 1 / CNews

Sujet :

Quelle conditions d'usage
des armes ?

07 JUIN 2022

Emission :

Apolline Matin - RMC

Sujet :

Refus d'obtempérer :
faut-il accuser la Police ?



07 JUIN 2022

Emission :

Sud Radio

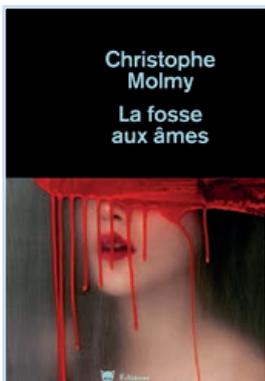
Sujet :

« La Police tue »

LU POUR VOUS

Notre sélection littéraire

La fosse aux âmes



Fabrice est un lâche. Plongé dans l'obscurité d'une salle de cinéma avec sa compagne, Juliette, il n'ose lui avouer ce qu'il a sur le cœur : il ne l'aime plus, depuis longtemps. Après le film, se dit-il. Après le film...

Pendant la projection, une bande son surprenante se superpose à celle de la romance choisie par Juliette. Des détonations, comme des chapelets de pétard les jours de fête. Des spectateurs se lèvent

et retombent au sol. Le corps troué par les balles. C'est une attaque terroriste. Cela dure quelques minutes. Cela dure une éternité.

Quand tout est fini, Fabrice est l'un des rares à se relever. Juliette gît à ses pieds.

Commence l'errance de celui qui survit quand tant d'autres sont morts.

Celui qui trouve dans la policière qui l'interroge une lumière à laquelle se raccrocher. Une histoire d'amour comme une pulsion de vie.

Mais le sort s'acharne et la policière disparaît. Il est le principal suspect.

La cavale s'impose, même si Fabrice ne sait rien : ni comment on fuit, ni comment on se cache. Surtout pas comment on recompose une vie explosée.

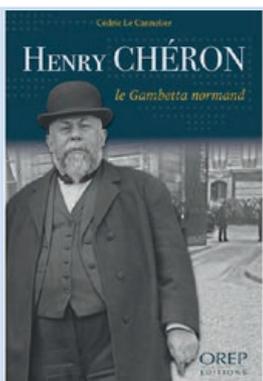
Christophe Molmy

Policier et écrivain. Chef de la BRI de Paris (Brigade antigang) pendant la période des attentats de 2015, il dirige aujourd'hui la Brigade de protection des mineurs. Il est l'auteur de trois romans policiers, profondément humanistes, salués par de nombreuses sélections de prix et critiques. La Fosse aux âmes est son premier roman publié dans la collection Onyx.

Édition de La Martinière

Henri Chéron - Le Gambetta Normand

Né en 1867 à Lisieux de parents bonnetiers, Henry Chéron sut s'extraire de sa situation pour devenir avocat et journaliste. Attiré inconditionnellement par la politique, il se lança, mais subit de nombreux revers électoraux avant de devenir enfin député du Calvados et d'intégrer presque immédiatement le premier gouvernement Clemenceau. Radical indépendant, Henry Chéron devint la figure incontournable de la Normandie de la III^e République et l'un des hommes politiques les plus puissants de France. Une personnalité et une carrière largement développées dans cet ouvrage.

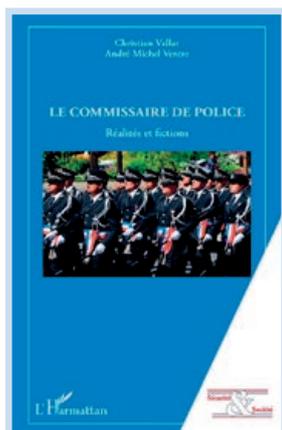


Cédric Le Cannelier

Né à Caen en 1977, Cédric Le Cannelier quitte sa région natale après des études en histoire pour l'Île-de-France où il exerce la profession de fonctionnaire de police. Enquêteur spécialisé dans le domaine économique et financier affecté en Normandie, il demeure passionné par l'histoire et la politique, ce qui le conduit à écrire ce premier ouvrage, Henry Chéron, le Gambetta normand.

Édition : OREP

Le commissaire de police Réalités et fictions



Le métier de commissaire de police est largement méconnu et tout autant fantasmé. Derrière des aspects médiatiques spectaculaires, le quotidien de ce haut fonctionnaire, parfois moins valorisant, ne peut rester dans l'ombre.

Cet ouvrage a l'ambition modeste d'apporter quelques informations aux candidats au concours de commissaire afin qu'ils découvrent ce métier

avec un autre regard. Mais ce livre veut aussi révéler à ceux qui sont intéressés par la police les méthodes de recrutement, de formation et de gestion de ses chefs que l'on continue d'appeler familièrement les « patrons ».

L'étude historique de la naissance et du développement du corps, l'analyse des textes législatifs et réglementaires, la présentation de l'actualité sont complétées par un aperçu des modèles étrangers, la présentation du syndicalisme puissant dans cette profession, une présentation des commissaires de

fiction et de lettres (auteurs et personnages de fiction), et enfin par l'évocation de commissaires ayant illustré dramatiquement ou héroïquement ce métier de seigneur."

André-Michel Ventre

Inspecteur général honoraire des services actifs de la Police Nationale, directeur de l'Institut national des hautes études de sécurité (INHES) devenu Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) de 2009 à 2014, ancien secrétaire général du Syndicat des commissaires et hauts fonctionnaires de la police nationale de 1997 à 2003.

Christian Vallar

Professeur agrégé de droit public à Université Côte d'Azur et avocat au barreau de Nice. Doyen honoraire de la Faculté de droit et science politique, il est directeur du Centre d'études et de recherche en droit administratif, constitutionnel, financier et fiscal (CERDACCFF). Ses recherches portent sur les questions de sécurité intérieure, les pouvoirs de police, l'islamisme.

Édition : L'Harmattan

Le Maintien de l'Ordre Arbitre de la paix sociale



Le maintien de l'ordre n'est pas un jeu, il n'est pas non plus la simple expression de l'opposition entre manifestants et forces de l'ordre dans l'arène de la rue, sous les feux de mille smartphones qui en filment le moindre frémissement. Bonnets rouges, Gilets jaunes, Zadistes, loi travail, autant de démonstrations

qui provoquent de fortes turbulences secouant le monde du maintien de l'ordre (MO). L'individu émancipé chasse le citoyen contestataire qui avait remplacé le sujet du roi devenu révolutionnaire. Le maintien de l'ordre se transforme de nouveau. Ce livre propose des clefs de compréhension et d'analyse des mutations en cours.

En se focalisant sur le lien gouvernés/gouvernant et son impact sur l'évolution du maintien de l'ordre depuis le XVIIIe siècle. L'auteur met en lumière l'émergence de l'art autonome du maintien de l'ordre et sa constante adaptation aux évolutions de la société. Il pose alors l'inévitable question du modèle français, la fameuse « doctrine du MO à la française », confronté aux changements actuels de la perception du maintien de l'ordre qui influencent le lien Police/Population. Christian Ghirlanda nous entraîne dès lors vers le maintien de l'ordre du XXIe siècle, tel que la société l'attend et que la réalité impose aux forces de l'ordre.

Christian Ghirlanda

De ses premiers postes comme gardien de la paix jusqu'à ceux de direction qu'il occupe aujourd'hui, le commissaire de police Christian GHIRLANDA a gravi les échelons de la hiérarchie policière portant un regard toujours curieux sur son métier et ses rapports avec la société.

Édition : ECONOMICA

INTÉRIALE

DÉCOUVREZ OMNIALE



L'offre
complète

SANTÉ et/ou
PRÉVOYANCE



Packs santé au choix



150€/AN

POUR VOS SEMELLES
ORTHOPÉDIQUES



120€/AN

EN MEDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien



LA TÉLÉCONSULTATION
MÉDICALE 24H/24 - 7J/7

PACK PRO / PACK FAMILLE
PACK RENFORT

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE
DE LA TÊTE AUX PIEDS

Demandez votre devis auprès de votre **conseiller Intériale** ou sur notre **site web**.

www.interiale.fr

Pour connaître les conditions et les remboursements en détail,
se reporter au Règlement Mutualiste de l'offre OMNIALE.
Document publicitaire non contractuel. INTÉRIALE, Mutuelle du Livre II du code
de la Mutualité - 32, rue Blanche - 75009 Paris - SIREN : 775 685 365

La confiance,
notre force

A retourner au S.C.P.N. - Tour Gambetta - Appart 163
1 & 2 square Henri Régnault - 92400 COURBEVOIE
Ou 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

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



Christophe GRADEL
1^{er} Secrétaire Général Adjoint
01 49 67 02 42
06 66 52 61 86
christophe.gradel@le-scpn.fr

SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX ADJOINT



Anouck FOURMIGUE
Filière sécurité et ordre public



Lénaïg LE BAIL
Filière investigation



Pierrick AGOSTINI
Filière renseignement



Diane LE COTTIER
Représentation Institutionnelle



WWW



SECRÉTARIAT

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

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

NOS PARTENAIRES



ASSURÉMENT HUMAIN



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

Aurélie, Commandant de police

La CASDEN Banque Populaire est partenaire du SCPN



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez



NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

ASSURANCE AUTO

-10%⁽¹⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20%⁽²⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE
AUTO OU HABITATION
OU ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE



**1^{er} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN



POLICE

MGP

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

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

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % pour le 1^{er} nouveau contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS ou Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent MGP. Cette réduction est valable sur le montant de la 1^{ère} année de cotisation pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et n'est pas cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS, Accidents & Famille et Protection Juridique en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Covéa Protection Juridique - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 € entièrement versé - Entreprise régie par le code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans - APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et/ou Covéa Protection Juridique.

TBWA\PARIS