

RAPPORT ANNUEL

DU BUREAU DES COMMISSAIRES
DE POLICE

2023

BCP



Publication : Juin 2024

- 01. La répartition des commissaires de police**
- 02. Le recrutement**
- 03. L'âge des membres du corps**
- 04. La promotion de l'égalité femmes/hommes**
- 05. Les mobilités**
- 06. Les avancements et emplois fonctionnels**
- 07. Les évaluations, entretiens de carrière et décorations**
- 08. Les formations supérieures**
- 09. Mission cadre dirigeant et accompagnement managérial**
- 10. Les dispositifs indemnitaires**
- 11. La communication interne**
- 12. L'organisation du bureau des commissaires de police**

Chaque année, la DRHFS présente le rapport social de la Police nationale. Par anticipation et de façon ciblée, ce rapport d'activité du bureau des commissaires présente les principales données qui concernent le corps de conception et de direction.

Stanislas CAZELLES

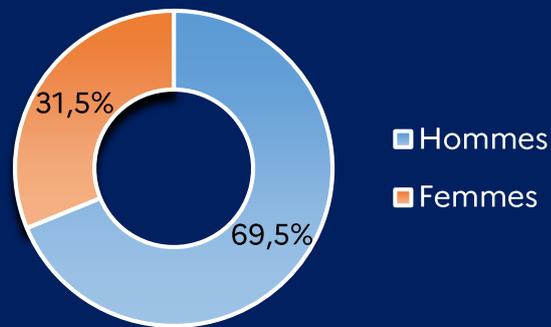
Directeur des ressources humaines,
des finances et des soutiens
de la Police nationale



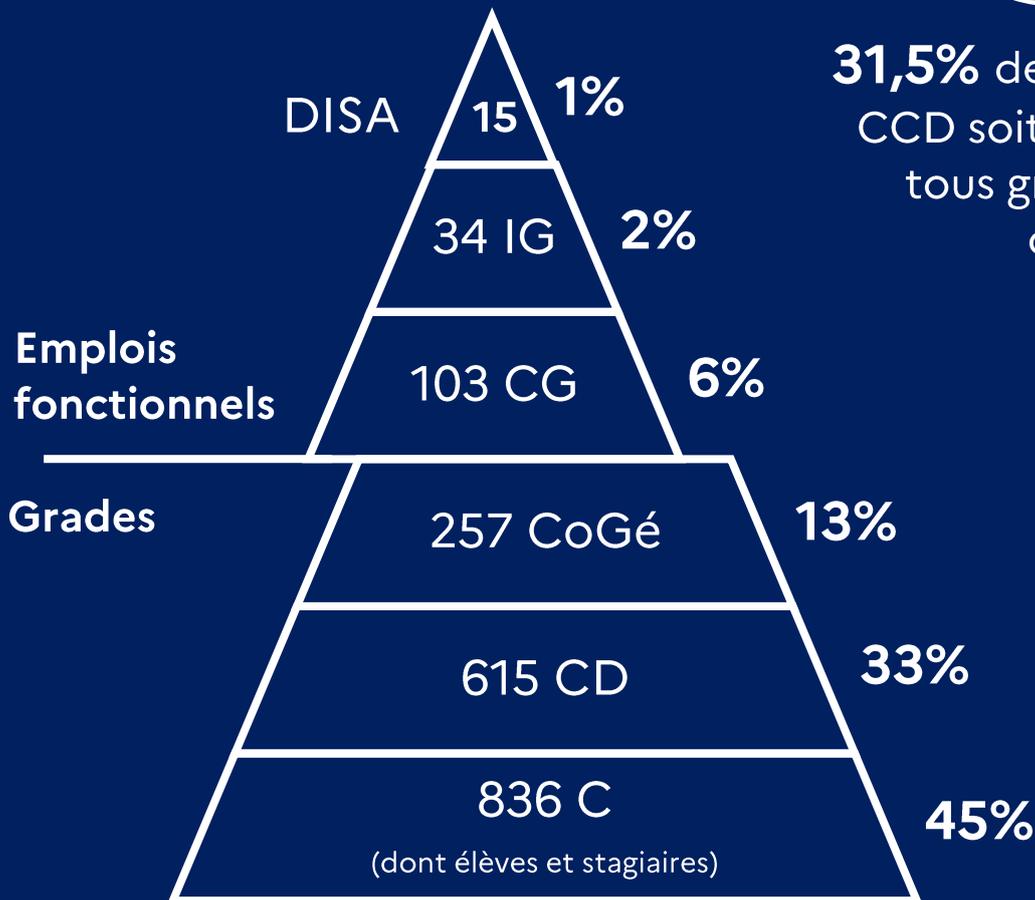
LA RÉPARTITION DES COMMISSAIRES DE POLICE

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer/F. BALSAMO

1860
membres



31,5% de femmes au sein du CCD soit 586 commissaires tous grades et emplois confondus



Données arrêtées au 31/12/2023

DZPN / DI-DDPN

Direction	Effectif	Logo	Effectif	Logo	Effectif	Logo
IDF (hors PP et centrale)	93		284		78	
Nord	77				33	(dont divers)
Est	72		142		31	
Sud-Est	70				8	
Sud	153		56		12	
Sud-Ouest	57		30		26	
Ouest	95					
DTPN	36		61		52	

et services associés

Effectifs par direction post-réforme au 10/03/2024.

La mise en place progressive de la réforme peut impacter le nombre d'effectifs de certaines directions.

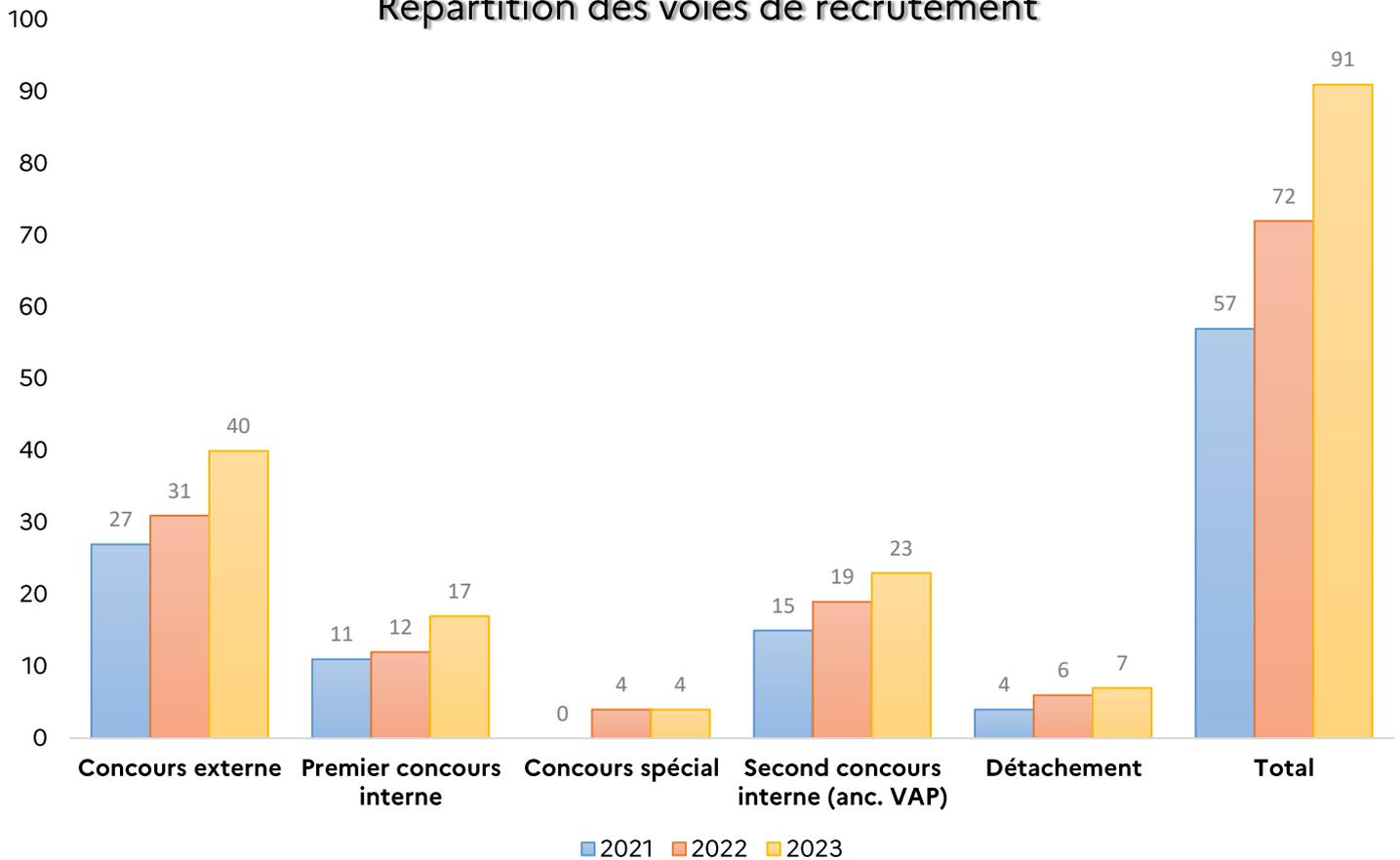


LE RECRUTEMENT

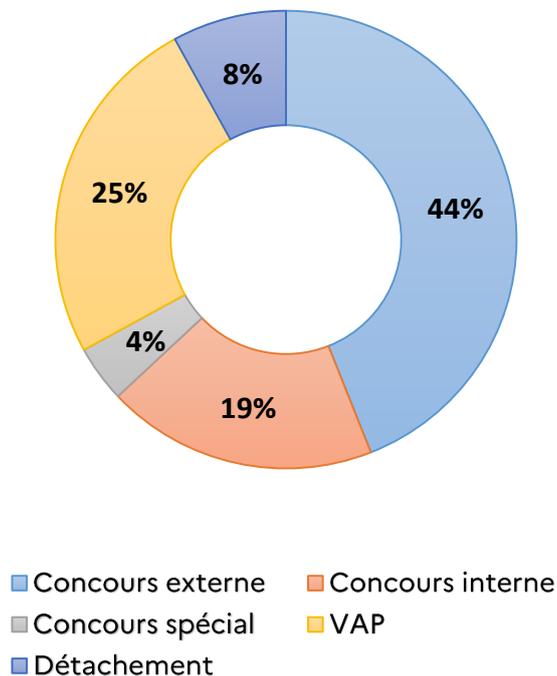
Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer/D. MENDIBOURE

QUELQUES CHIFFRES

Répartition des voies de recrutement



Proportion de chaque voie de recrutement en 2023



STATISTIQUES SUR LES CONCOURS 2023

	CONCOURS EXTERNE			CONCOURS SPECIAL			1er CONCOURS INTERNE			2nd CONCOURS INTERNE (ex-VAP)			RECRUTEMENT GLOBAL (hors détachés)		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
CANDIDATS INSCRITS	549	586	1135	24	32	56	301	113	414	55	30	85	929	761	1690
PRÉSENTS TOUTES ÉPREUVES	265	283	548	22	29	51	141	62	203	41	24	65	469	398	867
ADMISSIBLES	62	46	108	9	8	17	20	15	35	32	19	51	123	88	211
ADMIS	21	19	40	2	2	4	9	8	17	15	8	23	47	37	84
TAUX DE SÉLECTION*	7,30%			7,84%			8,37%			35,38%			9,69%		

*% d'admis par rapport aux présents toutes épreuves

FOCUS SUR LE CONCOURS SPÉCIAL



Qu'est-ce ?

Dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité des chances, l'ENSP a ouvert, à titre expérimental une **classe prépa talents du service public** (ci-après CPTSP) commissaire dont l'objectif est de faciliter l'accès au concours à des jeunes issus de catégories sociales modestes par une préparation d'excellence. 30 places sont ainsi proposées.

Les avantages :

- Aide financière de 4000€ dite « Bourse Talents »
- La dotation des codes pour la préparation aux concours
- Un soutien pédagogique personnalisé
- Une immersion permanente dans l'univers police
- La gratuité de l'hébergement et de la restauration
- La préparation en parallèle d'un diplôme universitaire « Analyse de la Menace et Stratégies de Sécurité » au sein de l'UTT Troyes

Le concours spécial ou « Concours Talents » :

Le nombre de places offertes à ce concours spécial ne peut être inférieure à 10% ni supérieur à 15% des places ouvertes au concours externe. Les élèves de la CPTSP commissaire peuvent s'inscrire **au concours spécial ainsi qu'au concours externe** afin de maximiser leur chance de réussite.

FOCUS SUR LE SECOND CONCOURS INTERNE



Accessible aux fonctionnaires du corps de commandement de la police nationale, qui, au 1er janvier de l'année du recrutement, détiennent au moins le **grade de capitaine**, comptant au moins **7 ans d'ancienneté à compter de leur titularisation** et âgés au plus de 50 ans.

En raison de la **fusion des grades** de lieutenant et de capitaine issue du décret n°2017-216 du 20 février 2017, **l'ancienneté requise est maintenant de sept années à compter de la titularisation dans le corps de commandement** de la police nationale.

	2021	2022	2023
Admis	16	19	23

Deux données clefs:

- **13,6%** des commissaires de police sont issus de la VAP soit 253 effectifs au 31/12/2023.
- **25%** des recrutements totaux se sont faits par la VAP en 2023.

LES DÉTACHÉS ENTRANTS



Le détachement au sein du CCD est le moyen pour un fonctionnaire titulaire de **changer d'administration tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance**.

- ✓ Concerne les fonctionnaires d'Etat de catégorie A+
- ✓ Scolarité de six mois à l'ENSP
- ✓ Reclassement à un grade similaire, à l'indice majoré équivalent ou immédiatement supérieur
- ✓ Détachement de 6 mois à 5 ans renouvelables
- ✓ Possibilité d'intégrer le corps d'accueil sur demande

! Une procédure particulière est mise en place pour les militaires (officiers supérieurs) au titre de la loi n°2005-270.



	2020	2021	2022	2023
Candidatures	12	33	19	30
Admis	2	4	6	7

Les places offertes au détachement au sein du CCD sont en constante croissance.



Détachés au sein du CCD / janvier 2023

En 2023, se sont ainsi 2 magistrats, 2 directeurs des services pénitentiaires, 1 administrateur des affaires maritime et 2 officiers supérieurs de l'armée de terre qui ont été détachés dans le corps de conception et direction de la police nationale.

2 PORTRAITS



CD Y. Drouet détaché du corps des sous-préfets depuis septembre 2021

Quelles étaient vos attentes en rejoignant le CCD ? Je souhaitais diriger une circonscription de sécurité publique. J'aspirais à gérer directement les activités d'un service de police, à manager personnellement une équipe de policiers de différents corps, et à adapter une politique de sécurité à un contexte local afin de réduire la délinquance. Je murissais ce choix depuis de nombreuses années.

Votre expérience de sous-préfet vous est-elle utile dans l'exercice quotidien de vos fonctions ? C'est un métier riche et varié qui m'a permis d'apprendre énormément, de densifier et de diversifier mes compétences. Rigueur, réactivité, sang-froid, expertise juridique, sens de la communication et surtout, disponibilité et sens des responsabilités, autant de compétences ou d'exigences et qui me sont, aujourd'hui, utiles au quotidien dans mes fonctions de chef de circonscription en sécurité publique.

Avez-vous fait face à la nécessité d'une forte acculturation à la Police ? Mes différentes affectations dans le corps préfectoral m'ont permis de participer à la conception de nouvelles politiques de sécurité et à leur mise en œuvre au plus près du terrain en lien direct avec les forces de sécurité intérieure. Ma dernière mission de « coordonnateur du Beauvau de la sécurité » auprès du cabinet du ministre de l'intérieur m'a amené à travailler sur les grands enjeux de chacune des directions de la Police nationale ainsi que de consolider mes compétences en matière de dialogue social et de connaître plus intimement encore les services de police.

Quelques mots sur votre expérience globale en détachement ? J'ai trouvé tout ce que je suis venu chercher. Je n'ai jamais regretté une seconde le choix que j'ai fait. Je prends du plaisir au quotidien à diriger mon service. J'alterne des tâches de gestion, de la conception de services d'ordre ou de dispositifs anti-délinquances, du partenariat local, de la supervision et l'orientation de l'activité judiciaire. Et quand le travail de bureau devient trop pesant, je sors sur le terrain avec mes effectifs.

Que diriez-vous à une personne qui hésite à candidater en détachement au sein du CCD ? Que nous avons une énorme chance de bénéficier de cette opportunité. L'accueil qui est fait aux détachés, dès l'école, est excellent. Et l'accompagnement proposé par le DMGCP est de grande qualité. Il n'y a donc aucune raison d'hésiter !

3 mots pour décrire ce détachement : Initiative | Action | Liberté



Cre A. Hervy détaché du corps des DSP puis intégré au CCD en août 2022

Quelles étaient vos aspirations à intégrer le CCD ? J'ai toujours voulu intégrer la police nationale donc, pour ma part, le détachement était une réelle décision d'intégrer la police nationale et non une parenthèse dans ma précédente carrière.

Qu'attendiez-vous de la formation à l'ENSP ? Lors de la formation à l'ENSP, j'attendais des enseignements pour m'acculturer à la police nationale ainsi qu'appréhender le fonctionnement de l'institution et les contraintes du métier. Cependant, les 6 mois de formation me paraissent un petit peu courts pour être parfaitement opérationnel dès la prise de poste. Une formation d'1 an serait peut-être préférable.

Des difficultés à vous acculturer à l'univers Police ? L'acculturation arrive avec le temps en poste et dans les différents services. J'ai eu la chance d'avoir un super chef sur ma première affectation qui m'a formé et m'a permis de prendre mes marques au sein de la police nationale sur un poste à responsabilité. Pour ma part, je pense m'être parfaitement intégré dans ce nouveau corps au sein duquel j'ai obtenu mon intégration en août 2022.

Un mot sur les emplois que vous avez occupé ? La DSPAP est une direction relativement méconnue à l'ENSP avec un fonctionnement très différent de la DCSP. De ce fait, quand vous arrivez en poste comme détaché, vous avez une double contrainte : celle d'être rapidement opérationnel puis celle de comprendre et de saisir les contraintes et enjeux du fonctionnement particulier de la PP et plus spécifiquement de la DSPAP.

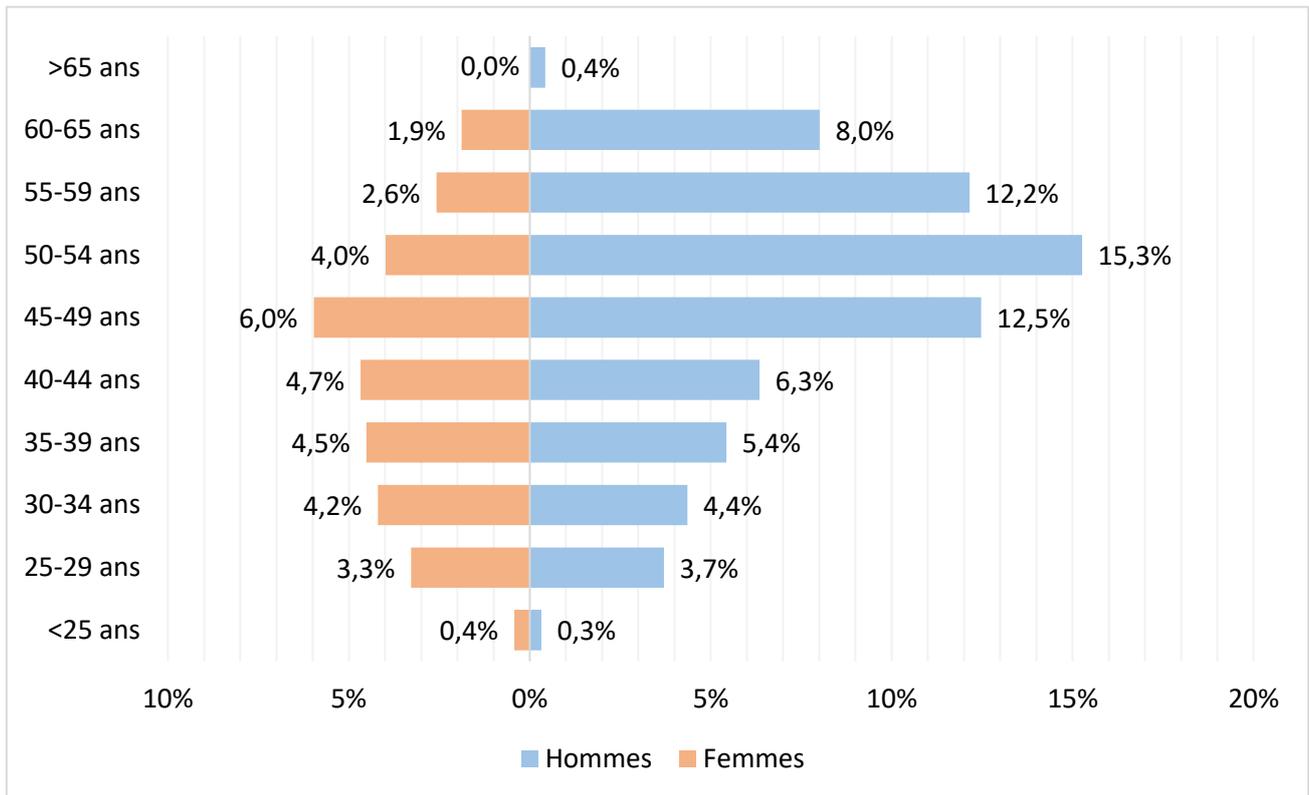
Un mot plus personnel ? Il faut savoir rester humble car même en ayant précédemment occupé un poste de chef de service dans une autre administration, on ne peut réussir comme commissaire qu'en écoutant, en apprenant des collègues de tous corps et grades. D'un autre côté, il ne faut pas non plus avoir honte de son parcours car si on a été recruté par le biais du détachement c'est qu'on a quelque-chose à apporter à l'institution. C'est un équilibre à trouver entre rester humble, s'appuyer sur les bonnes personnes, réussir à prendre ses marques et apporter sa touche personnelle.



L'ÂGE DES MEMBRES DU CORPS

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer/F. BALSAMO

LA PYRAMIDE DES ÂGES



Données au 31/12/2023

Clef de lecture : 4.7% des commissaires sont des femmes âgées de 40 à 44 ans

Moyenne d'âge = 46,8 ans | Âge médian : 48 ans

LA RETRAITE

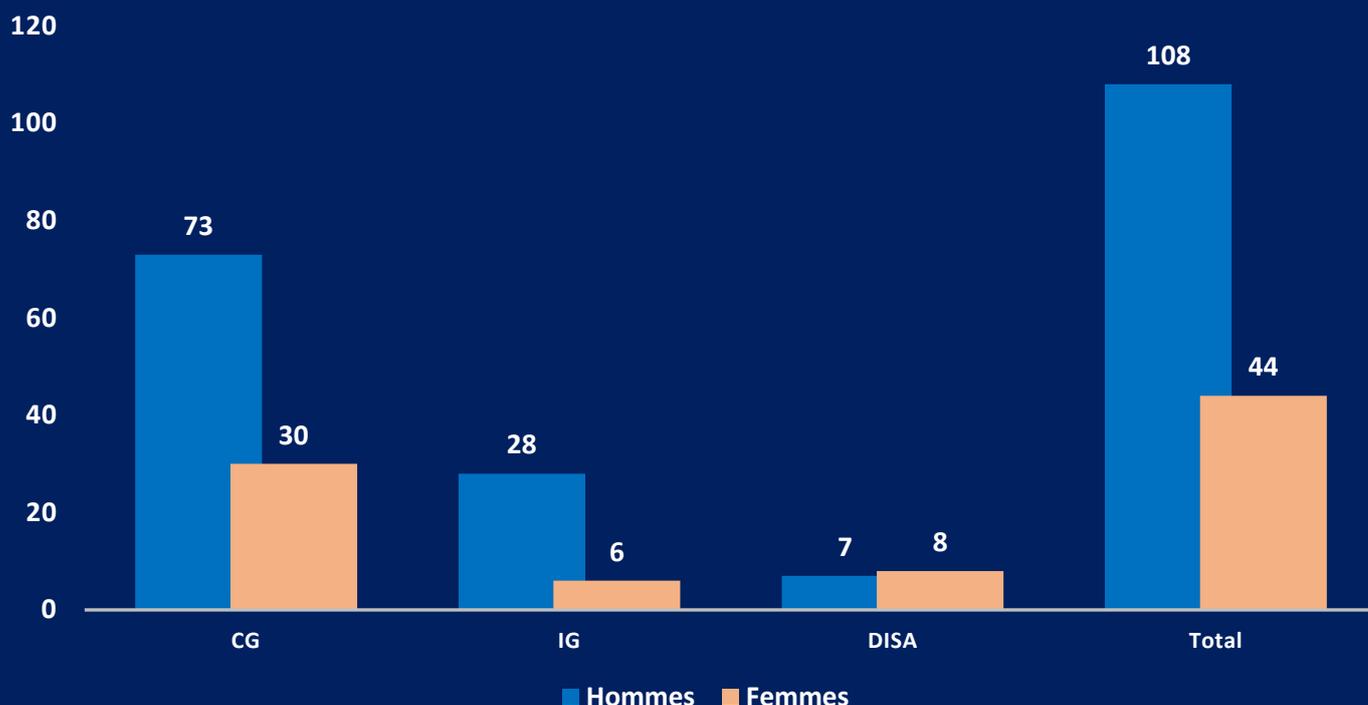
	2020	2021	2022	2023
Nombre de départs en retraite	50	56	60	56
Age moyen de départ à la retraite	61 ans et 11 mois	61 ans et 5 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 5 mois
Demandes de maintien en activité accordées	60	50	71	110



LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

François LERATE

La proportion de femmes sur des emplois fonctionnels



44 emplois fonctionnels sont occupés par des femmes soit :

29% des CG

18% des IG

53% des DISA

	2019	2020	2021	2022	2023
% de primo-nominations féminines*	22%	50%	40%	38%	30,6%
% de femmes occupant un emploi fonctionnel	21%	23%	26%	29%	28,9%

*L'objectif minimum de primo-nominations de chaque sexe dans les emplois supérieurs de l'Etat fixé par la loi Sauvadet est de 40%. Cela concerne les CG et les DISA pour la police nationale.

Quelques pistes

1. **Inciter** les femmes à se présenter aux voies de recrutement internes (VAP)
2. **Constituer des viviers** et **détecter** les hauts potentiels (revue des cadres)
3. **Accompagner** et **former** les personnels féminins
 - ✓ Accompagnement personnalisé
 - ✓ **Formations supérieures dédiées** (cf section formations supérieures)



Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer / F. BALSAMO

LES MOBILITÉS

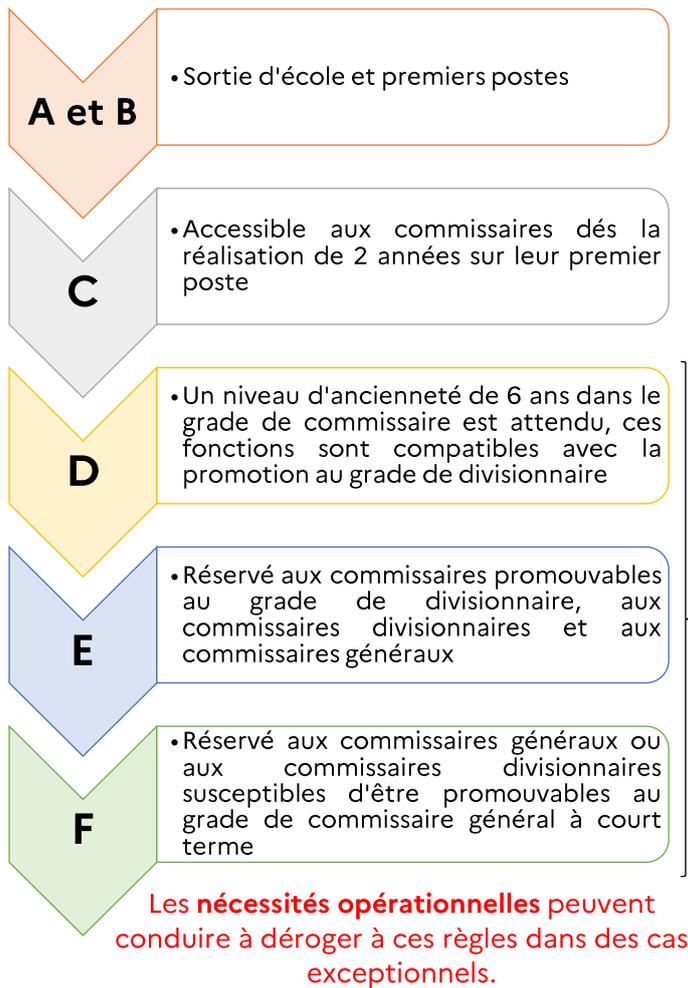
1. LES MOUVEMENT GÉNÉRAUX ET AUTRES MOUVEMENTS

	2020	2021	2022	2023
Nombre de commissaires ayant changé d'affectation	465	692	426	584

Mouvements généraux (3 mouvements en 2023)	310
Mouvements ponctuels (TG réforme + APC)	260
Mutations dans l'intérêt du service (art 25 décret n°95-654)	14

Nomenclature des postes

Objectif : cohérence du parcours de carrière



*Cf Arrêté du 28 octobre 2016 (modifié) fixant la liste des fonctions particulières



Mobilité promotionnelle

L'inscription au **tableau d'avancement de commissaire divisionnaire** est triplement conditionnée à :

- l'**ancienneté (9 ans dans le grade)**,
- la réalisation de la **formation (stage « trajectoire » de 15 jours à l'ENSP)**,
- l'**obligation de mobilité** d'une durée de **2 ans** pour diversifier la carrière en exerçant une activité différente.



Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle permet une **gestion renouvelée des postes** en limitant la durée d'affectation.

Tous les commissaires sont ainsi soumis à ladite mobilité qui limite à **5 ans** une affectation.

Une prolongation de 3 ans supplémentaires peut toutefois être accordée.

Lorsque l'affectation atteint 7 ans et demi, un courrier est adressé pour rappeler les obligations statutaires et envisager un entretien de carrière.

Aide à la recherche de logement : Le BCP propose, dans le cadre d'un marché public, une **prestation de service** en matière de logements locatifs. L'objectif étant de faciliter la **mobilité** des commissaires au regard de leurs obligations statutaires. La société prestataire se charge ainsi de **rechercher un bien locatif** au vu des critères du demandeur et propose sur demande un comparatif de **devis de déménagement**.

65 demandes ont été traitées en 2023.

Aide à la recherche de travail pour le conjoint : Le BCP travaille actuellement à la passation d'un marché public, aux côtés de la DMATES, pour **aider les conjoints de commissaires à trouver un emploi dans le cadre d'une mutation**.

2. LES MOUVEMENTS HORS PÉRIMÈTRE DGNP

	2021	2022	2023
Détachements sortants	73	67	66
Mises à disposition	30	23	15
Disponibilités	NC	27	26

Stock au 31/12/2023



La disponibilité

Le fonctionnaire interrompt son activité temporairement et **cesse ainsi de percevoir sa rémunération, ses droits à avancement et retraite**. La disponibilité peut être accordée **de droit, sur demande** c'est-à-dire sous réserve des nécessités de service et enfin **d'office**.



La mise à disposition

Le fonctionnaire, mis à disposition d'un organisme public ou privé, reste attaché à son **cadre d'emploi d'origine et continue à en percevoir la rémunération** à la différence du détachement.



Le détachement

Le commissaire détaché exerce ses fonctions et est **rémunéré selon les règles de son corps ou cadre d'accueil** tout en conservant ses droits à avancement dans son corps d'origine.

PORTRAIT



Cre C. Hautemanière mise à disposition de l'AGRASC depuis juillet 2019

Décrivez brièvement votre poste actuel. Mise à disposition de l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC) depuis juillet 2019, j'exerce actuellement la fonction de chef du département mobilier. Mon unité est en charge des ventes avant -et parfois après- jugement des scellés et des biens meubles incorporels (licences IV ou parts sociales), de la supervision des procédures d'affectation à titre gratuit des biens meubles à destination des services enquêteurs et des juridictions, de missions d'assistance et de formation en matière d'avoirs criminels.

Quelles étaient vos attentes en rejoignant l'AGRASC ? Précédemment chef du Groupe Interministériel de Recherches (GIR) de Lille, je me suis prise au « jeu » de la captation des avoirs criminels. C'est donc assez naturellement qu'après une expérience de la captation des avoirs criminels dans le temps de l'investigation, j'ai été curieuse de connaître la « suite » du processus jusqu'à l'abondement des caisses de l'Etat avec les avoirs confisqués. Je souhaitais participer à la mobilisation de toute la chaîne pénale autour des investigations patrimoniales et l'AGRASC me paraissait être le meilleur service pour y contribuer.

Votre expérience de commissaire vous a-t-elle été utile dans l'exercice quotidien de vos missions actuelles ? Cette expérience de commissaire est le socle même de mes missions actuelles, ce qui justifie ma mise à disposition. Elle est donc indissociable de mes fonctions quotidiennes, même si ces dernières peuvent être éloignées de ce que j'ai connu dans mes précédents postes.

D'abord, j'ai pu traduire les difficultés, contraintes opérationnelles imposées aux enquêteurs par telles ou telles décisions des magistrats. Parallèlement, j'ai mis à contribution mon expérience passée pour donner aux enquêteurs les implications de telle ou telle fragilité procédurale pour la suite du dossier, que ce soit au moment du jugement ou de son exécution.

Pour le pilotage du service, mon expérience de chef de service m'a permis de m'adapter rapidement à mes nouvelles missions. J'utilise au quotidien des méthodes de suivi de l'activité, de pilotage du service et de management issue de mes précédents postes.

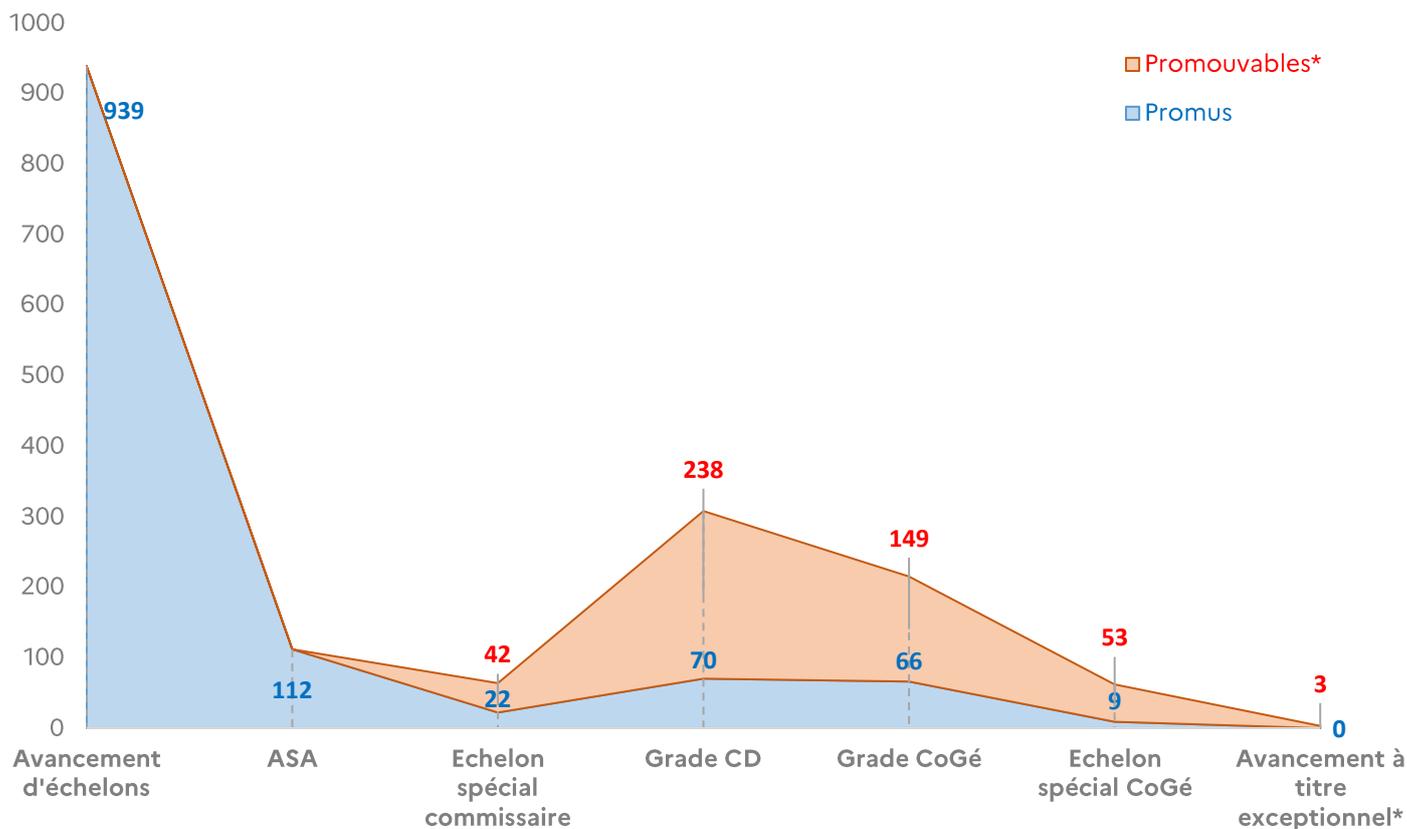
Votre poste actuel vous apporte-t-il des outils intéressants pour l'exercice de fonctions futures au sein du corps de conception et de direction ? Cette expérience à l'AGRASC enrichit conséquemment ma connaissance des autres administrations. J'ai une perception désormais plus précise des fonctionnements et cultures du ministère de la Justice ou encore de la direction du Domaine. J'ai découvert le travail interministériel sous un angle différent de celui que j'avais pu expérimenter au GIR, me permettant de prendre du recul sur ma propre culture professionnelle et d'en apprécier d'autant plus les forces.

3 mots pour décrire cette expérience : Curiosité, détermination, loyauté



AVANCEMENTS ET EMPLOIS FONCTIONNELS

LES AVANCEMENTS



*L'avancement à titre exceptionnel ne donne pas lieu à l'élaboration d'une liste de « promouvables »

Clef de lecture : sur 238 commissaires promouvables au grade de divisionnaire, 70 ont été promus en 2023.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

	CG	IG	DISA	Totaux
Nombre de titulaires d'emplois	103*	34	15	152
Nominations et renouvellements	105		9	114

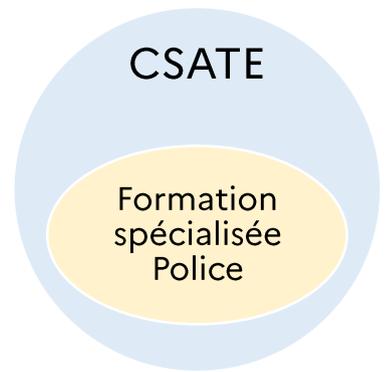
*Le nombre de titulaires d'emplois au 31/12/2023 est supérieur au plafond de façon temporaire du fait de l'application des dispositions du décret n°19-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat, dite « clause coussinet ». Elle concerne 6 CG avec effet en 2023.



Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer/J. ROCHA

ÉVALUATIONS, ENTRETIENS DE CARRIÈRE ET DECORATIONS

LE CSATE



1. Qu'est-ce que le CSATE ?

Le Conseil Supérieur de l'Appui Territorial et de l'Évaluation (CSATE) est une **instance collégiale** rattachée au ministre de l'Intérieur afin d'**évaluer les cadres supérieurs de l'État** au sein du MI (depuis 2006 pour le corps préfectoral).

Le CSATE dispose d'une **formation spécialisée police nationale** sous l'**autorité du DGPN** composée de commissaires expérimentés.

2. Pourquoi le CSATE ?

Le CSATE s'inscrit dans une **réforme globale** de l'encadrement supérieur de la fonction publique d'État s'appuyant sur 3 textes majeurs :

- **Art. L412-2 CGFP**
- **Décret en CE n°2022-760** du 29 avril 2022
- **Circulaire** du Premier ministre du 20 avril 2022 relative aux **lignes directrices de gestion interministérielle** (LDGI) pour l'encadrement supérieur de l'État

3. Qui est concerné ?

Tous les membres du CCD

4. Quels sont les principes guidant l'évaluation ?

- Règles **méthodologiques** (limiter la subjectivité)
- **Modulabilité** (évaluation à 360°, à 180°, etc)
- Principes **déontologiques** (transparence, confidentialité, etc)

5. Quelle forme prend l'évaluation ?

Dans sa forme la plus aboutie, l'**évaluation à 360°** comportera :

- Un entretien sur la base d'une **auto-évaluation**
- Des **entretiens** avec les grands témoins sur les pratiques professionnelles

6. Quel est le contenu du rapport d'évaluation ?

- Des éléments d'appréciation sur les **qualités professionnelles**, les **réalisations** et les **aptitudes**
- Les **perspectives** de carrières
- Les **recommandations** diverses (formations, mobilités, etc.)
- Les éventuelles **observations** de l'évalué

7. Qui a accès à ce rapport ?

Seul le DGPN a accès à la totalité du rapport.

8. Où en est-on dans la mise en place du CSATE ?

En 2023, la formation police comprenait **11 évaluateurs dont 5 en zones**.

Ils ont réalisé **113 évaluations de commissaires de police de tous grades en 2023**.

LES ENTRETIENS DE CARRIÈRE

L'entretien et le bilan de carrière permettent au fonctionnaire de **faire le point** sur sa carrière, ses compétences et son potentiel pour orienter au mieux son parcours professionnel.

Le bilan de carrière offre au fonctionnaire un **outil d'analyse de sa situation** et de clarification de son avenir professionnel dans un contexte de réorientation ou de projet professionnel d'envergure.

Les entretiens de carrière s'inscrivent dans le **processus de gestion individualisée des carrières**, en fonction des souhaits d'évolution des fonctionnaires.

Ils ont pour objectif d'établir, pour le commissaire de police concerné, un **diagnostic détaillé et transparent** sur son parcours de carrière. Ils permettent de faire un **bilan** des compétences acquises ou à développer et de conseiller l'intéressé dans la recherche d'un poste en s'assurant de la **cohérence des choix de carrière** souhaités avec les compétences détenues et le profil recherché par l'administration.

Les **entretiens sont confidentiels**, s'agissant des situations personnelles évoquées, et sont conduits par le **chef du BCP**, son **adjoint**, le **chef de la division de la gestion de proximité des carrières** et la **conseillère mobilité carrière**.

Ils ont lieu à la demande du fonctionnaire, sur proposition de l'autorité hiérarchique ou à l'initiative du BCP.

Le BCP a réalisé **plus de 800 entretiens** de carrière et contacts ponctuels sur l'année 2023.

LES DÉCORATIONS

RECENSEMENT DES MEMBRES DU CCD RECIPIENDAIRES D'UNE DÉCORATION EN 2022

ORDRE NATIONAL DE LA LÉGION D'HONNEUR	ORDRE NATIONAL DU MÉRITE	MÉDAILLE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE	MÉDAILLE D'HONNEUR DE LA POLICE NATIONALE	ORDRE DES PALMES ACADÉMIQUES
22	47	39	86	3



LES FORMATIONS SUPÉRIEURES

ZOOM SUR 4 FORMATIONS SUPÉRIEURES

Des formations nombreuses et variées sont proposées chaque année aux commissaires de police qui le souhaitent. Pour toute question relative à ce sujet n'hésitez pas à contacter le BCP ou à consulter régulièrement le site de la DRHFS (catégorie Corps de conception et de direction). Voici le détail des 4 formations les plus significatives en terme de capacité d'accueil :

Ministère de l'Intérieur

Les Cycles Supérieurs d'Etudes Territoriales (CSET)

- **CSET I** : destiné aux agents nommés pour la première fois sur un poste de chef de bureau d'administration centrale ou équivalent. (4 CCD en 2022)
- **CSET II** : destiné aux primo-accédants à un emploi fonctionnel. (5 CCD en 2022)
- **CSET III** : destiné aux commissaires à haut potentiel qui occupent un emploi donnant vocation à accéder à un poste de direction d'administration centrale. (1 CCD en 2022)

IHEMI

Sécurité et Justice

(7 CCD en 2022)

➔ 4 jours par mois de septembre à juin

Thèmes :

Liberté et ordre public / Coopération européenne / Criminalité numérique / Terrorisme / Criminalité organisée

Le cycle ARIANE

(7 CCD en 2022)

➔ Ce cycle est dédié aux cadres féminins à fort potentiel

Thèmes :

Leadership / Management / Process communication / Gestion de crise

Le Cycle des Hautes Etudes du Ministère de l'Intérieur (CHEMI)

(5 CCD en 2022)

➔ 4 jours par mois de septembre à juin

Thèmes :

Leadership / Sécurité globale / Communication publique / Séminaire de recherche



Témoignage de la Commissaire divisionnaire M. DAURES sur la formation ARIANE (12^{ème} promotion | 2021-2022)

Que vous a apporté la formation ARIANE dans l'exercice de vos fonctions ou plus personnellement ?

Une meilleure connaissance de mes points faibles et de mes points forts, une meilleure analyse des difficultés de mon parcours, et une contextualisation de ma progression professionnelle dans le grand périmètre du ministère de l'Intérieur.

Qu'est-ce qui vous a plu/déplu dans cette formation ? Tout m'a beaucoup plu ! Il y avait une très belle entente avec les autres participantes, des intervenants de qualité et des formations enrichissantes tant au niveau personnel que professionnel, ce qui m'a permis d'acquérir une meilleure connaissance de tous les périmètres du ministère de l'Intérieur hors de notre champ classique de la police.

Auriez-vous quelques pistes d'améliorations ? La réalisation d'un débriefing individuel en *process com*.

Recommanderiez-vous cette formation à vos collègues féminines ? Je recommande absolument cette formation !

Trouvez-vous que c'est un bon mécanisme de promotion de l'égalité femmes/hommes au sein du CCD ? Oui tout à fait, ce mécanisme promeut, à mon sens, l'égalité femmes/hommes au sein du CCD.

3 mots sur cette formation ? Enrichissante | épanouissante | un réel appui pour des cadres féminins



MISSION CADRE DIRIGEANT ET ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

LA MISSION CADRE DIRIGEANT

Commissaire général E. ROUX, chef de la mission cadre dirigeant au sein de la sous-direction de l'encadrement supérieur, des commissaires et des officiers (SDESCO)

La DGPN a créé au sein de la DRHFS/Sous-Direction de l'Encadrement Supérieur, des Commissaires et des Officiers (SDESCO) une "mission cadre dirigeant", qui a pris forme au 15 janvier 2024 avec l'affectation d'un commissaire général. Cette mission a repris et poursuit les travaux déjà engagés depuis longtemps par le bureau des commissaires de la même sous-direction.

La Mission cadres dirigeants étudie, en relation avec les acteurs de la gestion (DRHFS/SDESCO/BCP, DRHFS/SDSRH/BEPAM), de l'évaluation (CSATE), de la formation (Académie de police, ENSP, IHEMI), et au profit des commissaires de tous les périmètres, les différents aspects des principes directeurs des lignes directrices de gestion interministérielles et ministérielles et propose des pistes d'évolution statutaires et de gestion pour les mettre en œuvre. Les questions traitées en priorité portent sur l'évaluation individuelle, les mobilités et visent à mieux outiller la définition et le suivi des compétences.

Cette mission oriente particulièrement son activité sur les programmes de formations supérieures dédiés aux cadres dirigeants, qu'ils soient mis en œuvre au niveau ministériel par l'IHEMI (cycle supérieur ARIANE, CHEMI, cycle supérieur intelligence artificielle...) ou à l'échelle interministérielle par la DIESE.

Le programme des cadres dirigeants potentiels (programme 1) de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur (DIESE) de l'État permet chaque année d'accompagner des membres du corps de conception et de direction à la réussite d'un parcours de carrière leur permettant d'exprimer leur potentiel. Ces cadres sont susceptibles de faire l'objet d'une nomination à court terme dans des emplois à la décision du Gouvernement. Le programme destiné aux cadres de direction (programme 2), a vocation à accompagner des commissaires divisionnaires confirmés afin de leur offrir un appui pour développer vers les niveaux élevés de responsabilités.

L'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

Commissaire divisionnaire F. ADAM, cheffe du BEPAM au sein de la sous-direction de la stratégie des ressources humaines (SDSRH)

Le Bureau de l'Evolution Professionnelle et de l'Accompagnement Managerial (BEPAM) est l'héritier de la démarche d'accompagnement des managers qui était auparavant rattachée au bureau de gestion des commissaires de police. Prenant en compte les conclusions du Beauvau de la sécurité, la **méthodologie** a été entièrement **renovée** avec un double objectif. En premier lieu, il s'agit de répondre aux besoins exprimés par les agents en permettant leur **développement personnel et professionnel**. Par ailleurs, pour la police nationale, il s'agit de prendre en compte les **attentes** et d'**identifier les compétences** des cadres afin de mieux accompagner leur déroulement carrière.

Le BEPAM contribue ainsi à l'évolution des pratiques managériales dans la police nationale. Nous agissons en concertation avec d'autres acteurs, comme par exemple l'ENSP, l'Académie ou le CSATE-PN mais également en tenant compte des directives interministérielles.

A travers les ateliers de codéveloppement, l'organisation de séminaires à thématique managériale ou le coaching, l'objectif du BEPAM est d'aller au plus près des besoins des agents et de mettre à leur disposition des outils qui les aideront à répondre aux enjeux managériaux qui se présentent à eux quotidiennement.

Le **codéveloppement** est un outil qui, à partir de ses propres expériences professionnelles, permet d'avoir recours à l'intelligence collective dans la bienveillance, sans jugement ni rapport de force. Il permet à chaque participant de répondre à une problématique, un projet ou une préoccupation en lien avec l'actualité de son service. Les groupes sont constitués de 8 à 10 pairs qui, en toute confidentialité, vont échanger et formuler des propositions afin de résoudre la question posée par l'un d'entre eux.

Le **coaching**, au moins par le nom, est connu de tous. Cependant, il faut se méfier des idées reçues ! En aucun cas il ne s'agit d'une formation, d'une thérapie ou d'une prescription de dernier recours. Au contraire, il s'agit d'un investissement professionnel à court ou plus long terme. Dans le cadre d'objectifs professionnels, le coaching est une technique de développement du potentiel et des comportements comme des savoir-faire. Il est individuel ou à destination d'une équipe et peut s'avérer pertinent, par exemple, pour accompagner une mobilité, une prise de service ; développer des compétences et son potentiel, travailler la performance d'une équipe et conduire le changement.

Vous pouvez contacter un conseiller du BEPAM en nous contactant par mail (florence.adam@interieur.gouv.fr ou julie.bourg@interieur.gouv.fr).



LES DISPOSITIFS INDEMNITAIRES

IRP

La campagne IRP part Performance 2023 au titre de l'exercice 2022 a nécessité de nombreux échanges avec les directions d'emploi et a impliqué un contrôle rigoureux des données transmises. Ce travail de fond a débuté en **janvier** par la fiabilisation des agents éligibles et s'est terminé en **juillet** avec la mise en paiement. La mise en paiement a été retardée cette année pour permettre d'appliquer aux bénéficiaires la **revalorisation de 10%** qui est intervenue au 1^{er} juillet.

Campagne 2023 au titre de l'année 2022	
Montant mobilisé au titre de l'IRP part P	2 928 632 €
Nombre de commissaires primés	510
% de CCD primés	33% des commissaires éligibles ont été primés
Part moyenne	5 752 €

POSTES D ET TD

Le Beauvau de la sécurité a prévu la création supplémentaire, à partir de 2022 et sur deux ans, de 50 postes difficiles et de 50 postes très difficiles pour des postes à forte exposition opérationnelle.

Cette mesure vient porter le nombre de **postes difficiles et très difficiles à hauteur de 400** dont **185 postes difficiles** et **215 postes très difficiles**.

3 arrêtés listes ont été pris en 2022 dont le dernier en date est celui du 26 décembre 2022 fixant la liste des postes difficiles et très difficiles à jour du troisième abondement. **La liste des postes difficiles et très difficiles est en cours de révision dans le cadre de la réforme de la Police nationale.**

NBI

La nouvelle bonification indiciaire permet de favoriser les affectations comportant une **responsabilité ou une technicité particulière**. Les postes concernés sont listés dans un décret interministériel.

La majoration d'indice s'échelonne **de 40 à 140 points**. Elle est fonction du niveau de responsabilité exercée.

L'enveloppe globale de points NBI a été abondée de 1060 points début 2024. La liste des postes bénéficiant de la NBI est en cours de révision dans le cadre de la réforme.

L'EXPÉRIMENTATION DE L'ITM

L'expérimentation d'une indemnité temporaire de mobilité (ITM) a pour but de renforcer l'attractivité de certains secteurs géographiques ou postes particulièrement difficiles à pourvoir, afin de valoriser l'engagement des agents acceptant de prendre un poste identifié comme difficile à pourvoir. Au 31/12/2023, **21 postes** ouvraient droit au bénéfice de l'indemnité temporaire de mobilité.

Le montant de l'ITM prévu est de **8 000 €** mais il est possible d'envisager une ITM à 10 000 € pour certains postes.

Il est versé **en trois fois**: **40 %** lors de l'installation de l'agent dans son nouvel emploi + **20 %** à la moitié de la période de référence + **40 %** à la fin de la période de référence.

L'EXTENSION DE LA PRIME OPJ

En parallèle de la revalorisation de la Prime OPJ à **1 500€** il a été décidé d'**étendre ce dispositif** à certains membres du CC et du CCD. A ce titre, ce sont 856 commissaires qui sont éligibles à cette prime depuis le 1^{er} octobre 2023.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE LOGEMENT

Le protocole pour la modernisation des ressources humaines de la police nationale du 2 mars 2022 prévoit l'**expérimentation**, sur la période **2022-2027**, d'une indemnité compensatrice de logement qui n'est pas cumulable avec la NAS.

Ce sont ainsi 100 postes qui sont éligibles depuis le 1^{er} janvier 2024, auxquels s'ajouteront 50 postes au 1^{er} juillet 2024. Les montants s'échelonnent de 1 142€ à 1 828€/mois.



COMMUNICATION INTERNE

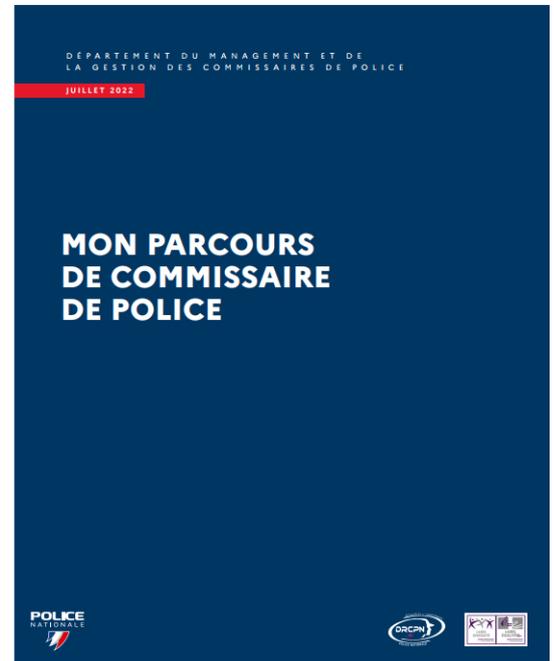
MON PARCOURS DE COMMISSAIRE

Mon parcours de commissaire, publié en juillet 2022, est un **outil facilitant la bonne connaissance des règles de gestion du corps** de conception et de direction, alors que d'importantes modifications sont intervenues récemment.

Ce guide, constitué sous forme de fiches, **retrace l'ensemble des temps constituant la carrière des agents** et énumère les dispositifs indemnitaires et d'accompagnement.

Ce document a vocation à être évolutif et fera donc l'objet de réactualisations régulières en fonction des modifications réglementaires qui pourraient avoir un impact sur les règles de gestion.

Vous pouvez y accéder sur le **site intranet de la DRHFS**.



WEBINAIRES



Le BCP a organisé **7 webinaires** durant l'année 2023. Un flash info accompagne la publicité du webinaire pour faciliter l'accès à l'information par tous les membres du CCD.



Les webinaires ont pour objectif de présenter des postes nouvellement créés et/ou dont le poste nécessite une technicité particulière qu'il convient de présenter de façon plus poussée.

Retrouvez le replay de ce webinaire sur le site intranet de la DRCPN en suivant le cheminement suivant : DRCPN > Corps de conception et de direction > Parcours de carrière > Webinaires de recrutement de commissaire de police

Exemple de flash info sur un webinaire



LE BUREAU DES COMMISSAIRES DE POLICE

Le BCP est composé de **24**
personnels actifs et
administratifs dont :



Dont :



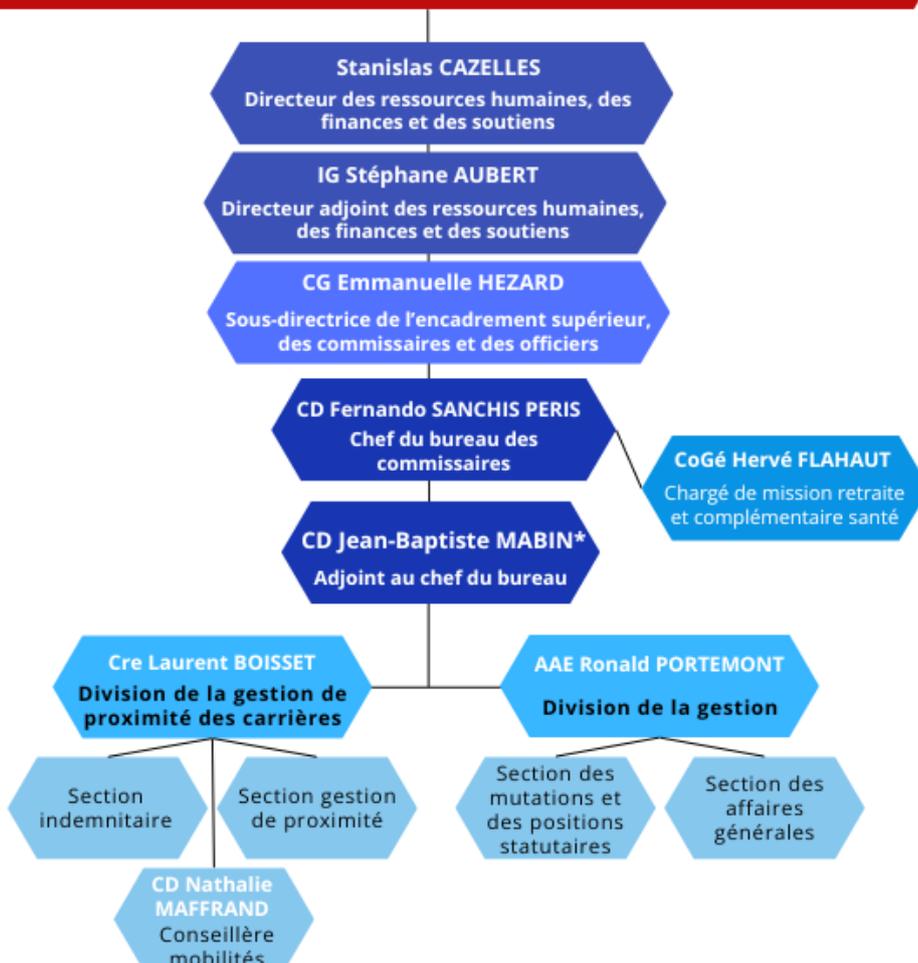
6 (dont 5 commissaires)

Pour toutes questions, envoyez un courriel au
Guichet contact, point d'entrée unique du Bureau
des commissaires :

**drhfs-ccd-guichet-
contact@interieur.gouv.fr**

L'organigramme

Le Directeur Général de la Police Nationale - Frédéric VEAUX
La Directrice Générale adjointe de la Police Nationale - Virginie BRUNNER



*jusqu'au 22/04/2024

