



## APRÈS LA PLUIE, LE BEAU TEMPS ?



**PROLONGATION  
D'ACTIVITÉ**

p. 3



**QU'EST DEVENUE  
LA POLICE ?**

p. 9



**GENDARMERIE**

p. 14

## 3 Activité

Étude sur la prolongation d'activité

## 8 Garde à vue

De la garde à vue aux citoyens assesseurs :  
une réforme de la procédure pénale  
dans le désordre

## 9 Le devenir de la police

Mais qu'est devenue la police ?

## 10 CRS

Les CRS du secours en montagne :  
une mission particulière de la Police Nationale

## 12 Aux zones

ILE-DE-FRANCE : Les Officiers au cœur  
du renseignement français... suite !

## 13 Adaptation

De la faculté d'adaptation  
de la Police Judiciaire ?

## 15 Interview AISG

reproduit avec l'aimable autorisation AISG

## Après la pluie, le beau temps ?



Depuis quelques semaines, les deux principaux sujets qui nous intéressent semblent connaître une phase d'accélération : l'indemnitaire et la formation commune officier/commissaire. À la veille des vacances estivales, les Officiers de Police verront-ils enfin un début de réponse à l'augmentation de l'ISSP à parité avec les Officiers de Gendarmerie ainsi que la mise en place d'une mission commune IGA/IGPN sur l'intérêt

pour notre institution de rapprocher statutairement les deux Corps de cadres de la police nationale, celui de Conception et de Direction et celui de Commandement ?

Il n'en demeure pas moins que le sentiment le plus généralement répandu au sein de notre Corps s'apparente de plus en plus à une forme de résignation voire de colère sourde tant qu'il est vrai que la police nationale passe son temps à rater son avenir en proposant une succession de réformes plus conjoncturelles que structurelles.

Notre devoir syndical est de toujours dire la vérité : le contexte de la RGPP étouffe lentement mais sûrement les capacités opérationnelles des services comme la motivation de ceux qui sont quotidiennement soumis aux épreuves du terrain. Les moyens de fonctionnement en baisse aggravent ce fatalisme en dévoilant que la plupart des services sont maintenus dans la condition la plus modeste. Si des commissariats ont été inaugurés ces dernières années, beaucoup d'autres restent inadaptés et ne renvoient pas l'image d'une police moderne.

Et que dire de la réforme de la garde à vue, projet inabouti, réalisé dans l'urgence et sans moyens supplémentaires. Force est de constater que la garde à vue est passée d'une décision autonome de police judiciaire à une mesure hiérarchiquement imposée et génère un alourdissement considérable de la charge de travail dévolue aux policiers. S'il est encore tôt pour faire un bilan, il est fort à parier que cette réforme ne remplira pas les objectifs initiaux de baisse du nombre de garde à vue et de réduction du temps de la mesure.

Pourtant le SNOP n'a eu de cesse de réitérer les conséquences inéluctables de la réforme auprès des responsables et élus politiques de tous bords par des actions telles qu'un colloque réunissant les acteurs du processus pénal mais aussi par la distribution de tracts devant l'assemblée nationale et dans les gares des principales villes de l'hexagone.

À quelques mois d'une échéance électorale pour laquelle une fois de plus la sécurité sera au centre des débats, gageons que le Ministre de l'intérieur prenne les décisions qui rassérèneront les Officiers de Police.

Dominique ACHISPON,  
Secrétaire Général du SNOP

## POLICE Nouvelle

Revue Trimestrielle

Commission paritaire : 0510 S 05555 - ISN 1961-9294

Tirage : 10 000 exemplaires - Abonnement annuel : 8,50 € - Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Dominique ACHISPON

Rédacteur en chef : Jean-Marc BAILLEUL

Coordinateur : Philippe ARMAND

Impression : Compédit Beauregard - Z.I. Beauregard - BP 39

61600 La Ferté-Macé

Réalisation, maquette : Corine COUPRIT

Photos couverture : © HaywireMedia, © Aline Caldwell, © pf30, © DjiggiBodgi

### SNOP

Syndicat National des Officiers de Police

55, rue de Lyon - 75012 Paris

Tél. 01 44 67 83 30

Fax : 01 44 67 84 20

[www.snop.info](http://www.snop.info)

# ÉTUDE SUR LA PROLONGATION D'ACTIVITÉ

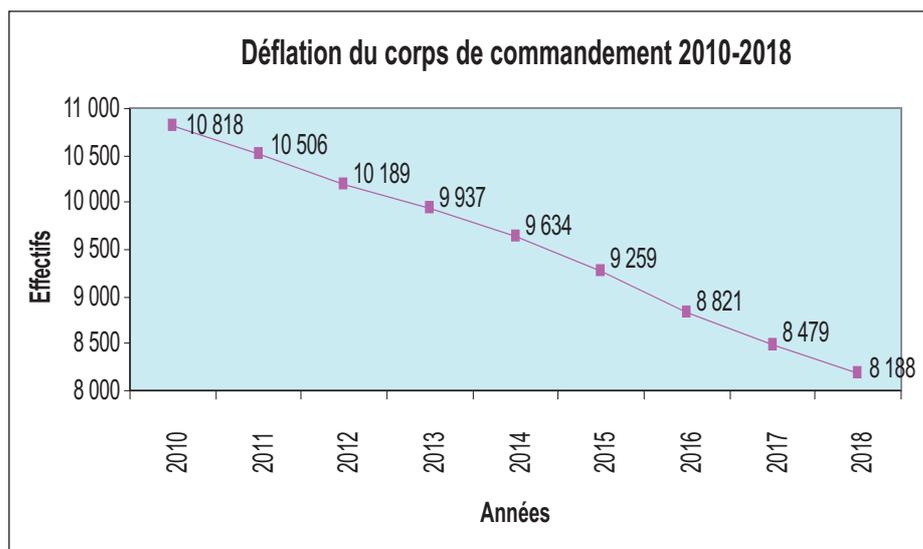
## INTRODUCTION

Les évolutions démographiques et les règles relatives à la retraite ont un impact direct sur la gestion des ressources humaines. En effet, la loi sur la prolongation d'activité a bouleversé complètement les règles de gestion du personnel. Cet impact, important à plusieurs titres, va accélérer le vieillissement des cadres de la Police nationale. Il est donc nécessaire pour les responsables des ressources humaines de se pencher rapidement sur ces questions de démographie afin de mener une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pertinente sur le long terme.

Les conséquences financières et humaines sont bien supérieures au ministère de l'intérieur. D'une part, à cause d'une forte hiérarchisation organique qui provoque un retentissement vertical à tous les grades, bien plus important par exemple que dans un ministère comme celui de l'enseignement ou l'impact est uniquement horizontal (en terme de gestion des flux d'entrée et de sorties). D'autre part, parce que notre ministère s'était inscrit dans une politique de déflation de ses cadres. Or, les effets induits de cette mesure antinomique viennent fortement remettre en cause cette perspective. Si des protocoles catégoriels ont intégré cette perspective, celui de 2007 du corps de commandement n'y fait pas référence.

## DES DÉPARTS EN RETRAITE MODIFIÉS

La loi relative à la prolongation d'activité vient prolonger une tendance que l'on constatait depuis plusieurs années avec un âge moyen de départ à la retraite en constante augmentation. Depuis 2003, les actifs de la police nationale travaillent en moyenne un an de plus. En effet, le nombre de trimestres nécessaires pour garantir une retraite pleine associé à une décote devenue maintenant dissuasive conduisent à un rallongement incontestable des carrières. La réforme des retraites de 2010, avec ses nouvelles bornes de conditions de départ, va amplifier le phénomène. Cette évolution législative accompagne une évolution des comportements relatives à la durée d'activité.



De nombreux bouleversements sociologiques comme l'allongement de la vie et ses conséquences familiales (divorce, remariage, enfants tardifs, allongement des scolarités...) et économiques (déconnexion du calcul des pensions sur le salaire des actifs, crédits immobiliers sur des périodes plus longues...) ne cessent de modifier notre approche collective sur le départ en retraite. Cette évolution est un fait sociétal et personne ne doit aujourd'hui être culpabilisé. C'est à la gestion des ressources humaines d'accompagner ce phénomène qui est loin d'être au bout de son évolution.

Mais la loi sur le maintien en activité provoque une accélération rapide de cette tendance. Créée par l'article 93 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale 2009, elle est entrée en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 (décret en Conseil d'État n° 2009-1744 du 30/12/2009). L'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public a levé les obstacles permettant aux fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans de prolonger leur activité au-delà de cette limite d'âge (soit potentiellement la possibilité de travailler 10 ans de plus).

Aujourd'hui, et même si nous possédons uniquement des données statistiques pour l'année 2010, première année de l'application de la loi, les premiers résultats, les différents sondages effectués auprès des officiers de police et l'augmentation constante des demandes de prolongation d'activité sont sans équivoque. De plus, des mesures spécifiques comme la fin des départs anticipés pour les mères de trois enfants vont diminuer sensiblement le nombre de départs anticipés.

● **La déflation programmée du corps des officiers va donc subir un net ralentissement.**

En 2009, l'âge moyen du corps était de 43 ans, l'âge moyen de départ en retraite de 55 ans (30 % après maintien en activité, 23 % après un départ anticipé, 47 % à la limite d'âge).

Concernant le nombre de départs, ils étaient de 540 en 2009.

En 2010, ce nombre est tombé à 345, soit un différentiel de 195 officiers. (34 % en départ anticipé, 65,5 % en fin de droit ou après une prolongation). 394 officiers ont opté pour une prolongation d'activité, la grosse majorité - 257, soit 65 % - dans le cadre de la nouvelle loi de 2008.

**MAINTIEN EN ACTIVITÉ POUR 2010**

Dispositifs de prolongations	Loi de 1936	Loi de 2003	Loi de 2010	Total maintien
Nombres d'OPN	92	45	257	394

**Un impact financier**

Cette mesure a donc des répercussions sur la masse salariale du ministère, avec un transfert des charges du service des pensions vers celui du budget du ministère de l'intérieur.

Le ministère de l'intérieur va se trouver confronté à un choc financier. Les agents plus âgés, et pour cette raison mieux rémunérés, restent en place tandis que moins de jeunes sont engagés. Les charges salariales et sociales s'accroissent mécaniquement du fait de l'élévation de l'ancienneté.

Le corps de commandement a déflaté de 18 000 à 10 200 (moins 98 %). C'est le corps de la fonction publique qui a connu la plus forte déflation.

Concernant la déflation du corps de conception, son objectif initial est presque atteint (1 615 commissaires et commissaires divisionnaires pour 1 600 à terme, auxquels il faut rajouter 131 hauts fonctionnaires).

Cette réforme débouche en effet sur une augmentation des charges de personnel du fait des surcoûts sociaux et salariaux, direct (GVT positif) et indirects, liés aux prolongations d'activité et à l'augmentation de l'ancienneté.

En 2010 on a assisté à une diminution du nombre de départs en retraite de 195 ETP par rapport à 2009.

Ce ralentissement de la déflation est induit par un effet mécanique lié aux classes d'âge mais aussi, pour l'essentiel, par un nombre de prolongations en activité en augmentation constante.

Il conviendra d'estimer le coût financier des 394 prolongations d'activité dont 257 dans le cadre de la nouvelle loi (pour information le coût moyen de départ avec charges au moment de la retraite d'un membre du corps CCD/CC est de 84 423 euros).

**RÉPARTITION DES PROLONGATIONS D'ACTIVITÉ EN 2010**

GRADES	CDTF	CDT	CNE	LT	TOTAL
Effectifs en prolongation	188	126	77	3	394
Pourcentage des OPN en prolongation	47,70 %	31,90 %	19,50 %	0,70 %	100,00 %
Pourcentage des OPN en prolongation dans leur grade	16,20 %	5,40 %	1,60 % (* 44 % des capitaines excep.)	0,10 %	

**Un impact humain**

Les conséquences au niveau de la gestion des ressources sont nombreuses. Le ministère va enregistrer une déformation de sa pyramide des âges avec toutes les conséquences que cela entraîne sur les recrutements, sur la gestion des carrières et des emplois.

Du fait de sa structure hiérarchisée, un ralentissement des parcours professionnels affecte l'ensemble du dynamisme des carrières.

Il existe donc une nécessité d'aménager les fins de carrières, comme cela a été fait par exemple lors de la mise en place des régimes spéciaux (ex. : à la SNCF). Comme cela a également été pris en compte dans le protocole additionnel du corps de conception et de direction et celui du CEA, tous deux élaborés après la mise en place de la loi... contrairement à celui des officiers de police !

**Le protocole du corps d'encadrement signé en 2010**

L'adaptation de la grille indiciaire de catégorie B au corps d'encadrement et d'application a permis de prendre en compte les réformes et évolutions de la fonction publique et les comportements qui engendrent une prolongation réelle des durées de carrières. Cette réforme, inscrite dans cette démarche d'adaptation, a permis la mise en place d'une revalorisation indiciaire de l'ensemble des échelons et un allongement de la durée des carrières pour tous les grades. Pour les gardiens de la paix, les indices de base et sommitaux ont été réévalués, la structure de la grille modifiée, l'échelon exceptionnel banalisé en 12<sup>e</sup> échelon et un 13<sup>e</sup> échelon créé. Pour les brigadiers, le bornage indiciaire a été revalorisé, la structure de la grille corrigée et un 7<sup>e</sup> échelon créé. Les brigadiers-chefs ont obtenu les mêmes modifications indiciaires et la création d'un 6<sup>e</sup> échelon. Concernant les brigadiers-majors, les mêmes règles ont été adoptées et un 4<sup>e</sup> échelon (IM 551) ajouté. Enfin, pour les brigadiers-majors RULP, un 2<sup>e</sup> échelon sera créé à l'indice 620 en 2016, 400 emplois supplémentaires seront créés (80 par an entre 2013 et 2017).

**Le protocole du corps de conception**

Le protocole du 8 avril 2009 a pris en compte, comme l'a souligné le directeur général de la police nationale, l'allongement des carrières. Le protocole précise en effet « que l'allongement de la durée d'activité dont les commissaires de police pourront bénéficier à compter du premier janvier 2010 nécessitera l'engagement de réflexion sur la fluidité des carrières et sur les possibilités de débouchés et de mobilités vers d'autres corps ». Un 10<sup>e</sup> échelon de commissaire à l'indice brut 1015 a été créé. Dans le cadre d'un repyramidage du corps, 104 postes supplémentaires de commissaires divisionnaires ont été créés, permettant de passer d'un ratio pour les grades de commissaires de 37,6 à 44 % du corps en 2012. 25 postes de commissaires divisionnaires hors échelle B sont venus également améliorer le déroulement des fins de carrière.

Enfin, la revalorisation indemnitaire par la création de l'IRP a très nettement creusé l'écart entre le corps de conception et de direction et le corps de commandement.

Comme nous pouvons le voir, de nombreuses mesures ont donc été déjà prises dans la police nationale... sauf pour le corps de commandement ! Pourtant, la prolongation d'activité génère d'ores et déjà des tensions

dans les services car elle ne permet plus aux officiers de police d'avoir de lisibilité en termes de postes à responsabilité et d'expertise susceptibles de se libérer. Ce sont en effet ces postes qui sont concernés en priorité par cette mesure (cf. tableau *supra*). Deux effets négatifs s'additionnent. D'une part, la durée de la prolongation qui peut aller jusqu'à 65 ans et verrouille donc l'accès à ces postes pour un temps très long. D'autre part, elle peut s'arrêter à tout moment, ce qui empêche toute prospective dans la gestion de ces postes. Ces deux facteurs associés sont venus impacter d'un seul coup la gestion des carrières sans aucun lissage dans le temps. Ils provoquent des effets désastreux en termes de motivation et de positionnement. Ce phénomène n'est actuellement que dans sa phase préliminaire. L'exhaussement du positionnement prévu en 2004 est compromis.

Ces nouvelles données démographiques viennent par ailleurs mettre en cause le principal outil de gestion du corps des officiers de police : la nomenclature prévue à 9 000 pour 2012.

Faute d'une révision rapide et profonde, la nomenclature sous-dimensionnée ne va qu'accroître les effets négatifs de l'impact démographique naturel.

Ce bouleversement vient donc remettre totalement en cause cette notion qui était au centre du protocole de 2004 et permettait de redéfinir la structuration des corps de la police nationale, de garantir un nouveau positionnement des officiers en développant leurs responsabilités et leur rôle de cadre chargé du commandement opérationnel et ayant vocation à exercer des fonctions de direction. Aujourd'hui, les premières estimations laissent à penser que le corps de commandement pourrait être de 8 188 officiers uniquement en 2018 (moins 328 OPN en moyenne par an).

Concernant la déflation du corps de conception, son objectif initial est lui presque atteint (1 612 commissaires et commissaires divisionnaires pour 1 600 et 131 CG et IG prévus en 2012).

Ces déflations des corps supérieurs permettaient au corps d'encadrement d'obtenir davantage de postes à responsabilités.

Ces estimations sont cependant encore incertaines et devront être affinées progressivement en fonction des premières tendances qui vont se dégager. Si celle à la prolongation est forte, on ignore encore totalement les éléments

relatifs à la durée de ces prolongations. Beaucoup de paramètres peuvent la faire varier et toutes les mesures catégorielles trop étalées dans le temps sont par exemple des facteurs favorisant. D'autres données, comme la surcote, ne concernaient pas les fonctionnaires de police et il est donc difficile d'établir des prévisions sur les conséquences futures de ce dispositif dans la police nationale.

### **RADIOSCOPIE DU CORPS DES OFFICIERS FACE À LA PROLONGATION D'ACTIVITÉ**

Avant d'envisager des solutions susceptibles d'atténuer cet impact majeur dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de faire un état des lieux et d'analyser l'ensemble des données actuelles concernant les déroulements de carrière.

#### **Le déroulement de carrière**

**L'accession au grade de capitaine** en 2010 s'est fait dans une moyenne de 7 ans et 6 mois, à l'âge moyen de 37 ans et 1 mois (en 2011, 7 ans et 6 mois, 38 ans et 9 mois).

Le système semi-automatique actuel permettra de ne pas modifier la durée moyenne d'accession au grade supérieur.

Lorsqu'on procède à l'analyse de la répartition par échelon, on constate au niveau des lieutenants que les échelons terminaux 7 et 8 ne concernent que 7 % du nombre, issus du recrutement interne. Concernant les capitaines, la majorité est bloquée au 5<sup>e</sup> échelon (42 %) à l'âge moyen de 46,7 ans et au 4<sup>e</sup> échelon (20,5 %).

L'échelon exceptionnel de capitaine : actuellement seulement 61 officiers bénéficient de ce dispositif sur un effectif théorique de 90. 27 sont en prolongation d'activité (soit 44 % du nombre total de capitaines exceptionnels) contrairement à l'esprit de ce dispositif initial dont les paramètres sont devenus obsolètes. La condition d'âge de 54 ans avait en effet un sens lorsque l'âge de départ à la retraite était de 55 ans ; elle n'est plus aujourd'hui qu'un paramètre relatif.

**L'accession au grade de commandant** en 2009, s'effectue avec une ancienneté moyenne dans le grade de 7 ans 6 mois, à l'âge moyen de 46 ans 3 mois ; en 2010, 7 ans 4 mois et 47 ans 2 mois).

Ces paramètres vont être modifiés. Il est impératif à cet égard que le ratio promu/promouvable demeure au taux actuel pour

éviter un rallongement considérable de ces données.

La prolongation d'activité va allonger le temps passé dans ce grade puisque la majorité des officiers n'accède pas à l'échelon fonctionnel. Cette majorité d'officiers sera rapidement bloquée à l'échelon sommital de son grade et plafonnera au 5<sup>e</sup> échelon sans aucune perspective.

L'analyse de la répartition par échelon permet en effet de noter que la majorité des commandants sont bloqués au 5<sup>e</sup> échelon (57 %) à un âge moyen de 49,9 ans. Aucun commandant n'est concerné par le premier échelon, et seulement 31 (1,33 %) par le second. De facto, pour le grade de commandant seul, deux échelons (4 et 5) concentrent la quasi totalité des effectifs (89 %).

**L'accession à l'emploi de commandant fonctionnel en 2010** s'effectue à un âge moyen de 48 ans et demi. L'ancienneté moyenne dans le grade de commandant est de 5 ans et 11 mois.

L'accession future à ce grade va dépendre d'une part du ratio promu/promouvables de commandant et du temps passé sur ces postes par les officiers. Le nombre de prolongations d'activité est supérieur sur les grades sommitaux. Bien que nous ne disposions pas de données statistiques suffisantes (âge de départ moyen des commandants EF à la retraite, nombre et durée des prolongations sur ce grade...) permettant d'établir des projections fiables, il est vraisemblable que l'on assiste dans les années à venir à un glissement croissant des deux paramètres.

L'analyse concernant les deux échelons au niveau de commandant fonctionnel met en évidence le peu d'intérêt du premier échelon qui ne concerne que 3,4 % des effectifs de ce grade.

#### **Les répercussions**

**La prolongation d'activité génère des répercussions sur l'ensemble de la pyramide hiérarchique mais de manière différenciée en fonction des grades.**

Au premier septembre 2004, les commandants EF représentaient 6,3 % des officiers, les commandants 19,1 %, les capitaines 29,3 %, et les lieutenants 45,07 %.

Aujourd'hui, la répartition pour 10 559 officiers est de 10,9 % de commandants EF, 22,05 % de commandants, 44,65 % de capitaines et 22,36 % de lieutenants.

RÉPARTITION PAR GRADES	CDTF	CDT	CTE	LT
<b>2004</b>	6,30 %	19,10 %	29,30 %	45,00 %
<b>2011</b>	10,90 %	22,00 %	44,60 %	22,30 %

Peu impacté par la prolongation d'activité, le grade de lieutenant est en forte diminution dans la police nationale, diminution générée par le passage semi-automatique et par une forte diminution du flux d'entrée. Cette forte diminution induit des difficultés de gestion dans le domaine des mutations et dans l'adéquation entre la nomenclature et ce grade.

Le grade de capitaine regroupe aujourd'hui la majorité des officiers de police (44,65 %) ; ce phénomène, en raison des pyramides des âges et des problèmes de mutation, est accentué dans certaines régions (ex. : Sud-Ouest 58 %). Une baisse du ratio promu/promouvables au passage de commandant serait catastrophique en terme de management. C'est en effet au niveau de ce grade que se cristallise la majorité des inquiétudes, tant pour accéder au grade de commandant que pour accéder aux postes nomenclaturés à responsabilités.

Au niveau du grade de commandant, la prolongation d'activité va générer un allongement du temps moyen passé dans ce grade. Le nombre très important de commandant fonctionnels prolongeant (188 en 2010, soit 16,2 % de cet emploi) était partiellement compensé par l'augmentation progressive du nombre de commandants fonctionnels.

La programmation de l'augmentation du nombre de postes jusqu'en 2012 (50 par an) prévue au protocole de 2007 ne suffira pas à équilibrer les perspectives d'avancement à cet emploi. Après 2012, elles vont diminuer encore davantage et le temps moyen d'accès à cette fonction va s'allonger, même s'il est encore difficile d'établir des projections fiables, la durée moyenne des prolongations d'activité étant un paramètre encore inconnu.

L'emploi fonctionnel, en raison de sa position sommitale dans le corps des officiers et de la possibilité limitée d'accéder au corps de conception, est le centre de toute la problématique. Les prolongations sont nombreuses à ce niveau en raison de l'intérêt professionnel et de l'intérêt financier des postes occupés. Avec un âge moyen de 48,5 ans, nous allons être confrontés à des problèmes de

motivation pour des personnes ayant accédé tôt à cet emploi et n'ayant plus aucune perspective de déroulement de carrière. Actuellement, la moyenne d'âge au 2<sup>e</sup> échelon qui regroupe 96 % des commandants EF est de 51,4 ans. Cet allongement du temps passé dans le grade génèrera également des problèmes au niveau du temps d'occupation des postes à haute responsabilité.

#### ***L'inscription fondamentale de cette donnée dans le cadre du rapprochement PN/GN***

Si le taux d'encadrement dans les deux forces s'est resserré en 2009 conformément aux prévisions, grâce à la déflation des cadres de la Police nationale et essentiellement celle des officiers, en revanche les projections pour 2012 mettent en évidence un écart plus important que celui initialement prévu (8,86 % PN et 8,20 % GN. Chiffre rapport PN/GN 2008).

La projection est impactée considérablement par la mesure de prolongation d'activité (10,58 % pour la police). Cette mesure ne s'applique pas à la gendarmerie nationale. Le taux d'encadrement baisse à 8,54 % pour la gendarmerie, en raison du nombre de sous-officiers en baisse. La note d'actualisation du rapport Police/Gendarmerie de 2010, si elle constate ce différentiel, ne fait aucune proposition pour resserrer cet écart. En 2010, le nombre d'officiers de gendarmerie a commencé à baisser après des années de hausse liées aux effets du PAGRE alors que le rythme de la déflation a ralenti dans la police nationale.

Il est impératif, pour le moyen et le long terme, que ce taux d'encadrement soit rapidement aligné par des mesures idoines permettant de limiter l'impact des prolongations d'activité et de se fixer un objectif d'une déflation à 7 000 officiers permettant de constituer un corps de cadres identique en volume entre les deux forces.

## **CONCLUSION**

La prolongation d'activité et l'allongement des carrières liés aux deux réformes des retraites de 2003 et de 2010 vont modifier considé-

ablement et durablement les données relatives au parcours professionnel. Ces nombreuses transformations génèrent des inquiétudes et imposent donc de nouvelles pistes de réflexion.

Dans ce contexte de vieillissement général de la fonction publique et particulièrement de ses cadres, le défi de la gestion des ressources humaines et des fins de carrières deviendra un enjeu majeur. Le ministère de l'intérieur doit intégrer rapidement l'ensemble de ces nouveaux paramètres pour élaborer des projets permettant de mobiliser et valoriser ses agents sur l'ensemble de leur vie professionnelle.

Les carrières administratives devront être adaptées pour accompagner l'ensemble de la vie professionnelle, l'expérience devra être valorisée, les parcours professionnels diversifiés, le temps de formation rééquilibré, la mobilité encouragée et accompagnée.

● **Les propositions du SNOF concernant les mesures d'incitation au départ à la retraite, de gestion de fin de carrière et d'accompagnement à la prolongation d'activité.**

## **Corps unique**

Le corps unique permettra de gérer l'ensemble des flux d'entrée à la diminution et donnera la capacité à une partie des officiers à fort potentiel de poursuivre leur carrière, créant un appel d'air et des perspectives pour l'ensemble du corps. On constate une nouvelle fois par le prisme de la problématique sur la prolongation d'activité que l'avenir de la direction et du commandement de la police nationale doit se penser et se gérer impérativement dans un seul corps. Néanmoins, d'autres mesures devront tout aussi nécessairement accompagner cette évolution.

## **Nouveau dispositif de fin de carrière commandant**

Il est impératif de créer un dispositif de postes de chargés de mission de 137 postes (soit 10 % de l'ensemble des commandants fonctionnels) attribués uniquement dans le cadre d'un départ programmé. Ces postes de chargés de mission doivent venir en supplément des postes existants, à l'instar des postes de fin de carrière créés pour les commissaires divisionnaires.

## Nouveau dispositif de fin de carrière capitaine

Le dispositif de capitaine exceptionnel est devenu obsolète et il doit être réétudié. Un nouveau dispositif provisoire et attractif permettant un passage exceptionnel en fin de carrière à l'appellation de commandant dans le cadre d'un départ programmé à la retraite, à l'instar des chargés de mission auprès de la direction centrale, doit être proposé. Ce dispositif contingenté doit avoir un double objectif : poursuivre la déflation et assurer une gestion de fin de carrière des capitaines de plus de 54 ans et méritants. Bien entendu, ce nouveau dispositif devra s'inscrire temporairement en supplément du ratio promu/promouvables classique.

## Refonte de la nomenclature

La refonte de l'outil de gestion des postes d'officiers de police s'impose rapidement. Il doit être réactualisé en fonction des paramètres nouveaux liés à la prolongation d'activité. À l'instar de la nomenclature des commissaires, les postes à « déflater » devront être identifiés et correspondre à la baisse réelle d'effectifs. Ainsi, tous les postes d'officiers occupés à l'instant « T » doivent apparaître dans ce document.

Les niveaux de nomenclature doivent poursuivre leur évolution :

- Une harmonisation de la répartition par niveau doit être recherchée entre les différentes directions. La proportion des niveaux supérieurs du corps doit atteindre 48 %, à l'identique du corps et de conception.
- Le niveau 4 doit correspondre aux normes de gestion et doit être réservé aux capitaines promouvables ou aux jeunes commandants.
- Dans le cadre du corps unique, un poste de niveau supérieur à haute responsabilité pourrait être intégré sur des emplois de direction et associé à une notion de mobilité obligatoire accompagnée.

Concernant les mutations, la nomenclature devra être appliquée avec souplesse afin de tenir compte de la réalité des effectifs par

grade. Par ailleurs, la poursuite d'une déflation accélérée permettra de libérer des postes.

## Redistribution de la grille indiciaire

Le rallongement des temps de carrières, associé aux réformes statutaires (passage semi-automatique de capitaine), a rendu la grille indiciaire des officiers obsolète.

Une redistribution de la grille indiciaire et la création de nouveaux échelons (comme le 10<sup>e</sup> de commissaire créé lors du protocole additionnel du corps de conception ou comme la refonte complète de la grille du CEA) sont nécessaires. L'analyse démontre en effet que certains échelons ne concernent aucun officier ou très peu : le premier échelon de commandant fonctionnel, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> de commandant, 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> de lieutenant. En revanche, certains sont des seuils de blocage qui concentrent pendant de longues années des volumes conséquents d'officiers (5<sup>e</sup> de capitaine, 5<sup>e</sup> de commandant, 2<sup>e</sup> de fonctionnel).

La grille indiciaire doit être repensée, la structure de la grille modifiée et de nouveaux échelons prenant en compte l'allongement des carrières créés aux grades de capitaines, commandants et commandants fonctionnels. Cette évolution doit être établie en totale cohérence avec la grille indiciaire des officiers de gendarmerie.

## Augmenter la mobilité géographique sur les postes à forte responsabilité dans le cadre du corps unique

La durée maximale d'affectation sur un poste à fortes responsabilités pourrait être progressivement limitée (4+ 2 ans maxi comme les commissaires) dans le cadre d'une mobilité accompagnée. Ces mesures doivent être associées à la création d'un 3<sup>e</sup> échelon de commandant EF à l'indice 1015 brut.

## Des mesures incitatives au départ en retraite

Il apparaît pertinent, dans la perspective de motiver la décision de départ volontaire en

retraite, de proposer les mesures transitoires incitatives suivantes :

- À l'instar de ce qui a été fait pour d'autres fonctionnaires, adoption d'une loi dite de « dégageant des cadres ».
- Suspension de l'application de la décote (1,25 % par trimestres manquants).
- Mettre fin à l'injustice du dispositif de la retraite additionnelle (RAFP) en accordant son bénéfice dès le placement en retraite au lieu des 60 à 62 ans prévus.
- Instituer un compte d'épargne retraite permettant de transformer les heures capitalisées en cotisations trimestrielles.

## Favoriser les départs vers le privé et les autres administrations

- Favoriser les départs vers le privé par des outils de formation adaptés et permettant, par exemple, une utilisation beaucoup plus efficace de l'IDV.
- Favoriser des passerelles et des mobilités vers l'ensemble des métiers de la sécurité intérieure (gendarmerie, douanes, sécurité civile).
- Mettre en place des partenariats avec d'autres ministères, comme celui de la justice, afin de favoriser le recrutement d'officiers et de commissaires sur certains postes de la magistrature.

Le nouveau service dédié à la mission de mobilité et de reclassement professionnel répondant aux vœux du SNOP devra être largement utilisé et développé afin d'informer les officiers et faciliter leur mobilité.

L'équilibre entre la formation initiale et continue devra être revu afin de permettre une dynamisation des carrières. Cette formation devra favoriser les passerelles interdirectionnelles.

Le groupe de travail  
composé du Bureau National,  
de Christophe ROUGET, Philippe LABORDERIE,  
Carlos GARCIA, Éric DEFREMONT, Yves ROBERT



# DE LA GARDE À VUE AUX CITOYENS ASSESSEURS : une réforme de la procédure pénale dans le désordre

Pour la procédure pénale, l'année 2010 avait débuté par le lancement concret d'une grande ambition : celle d'une réforme d'ensemble, qui revisiterait de l'enquête policière jusqu'à l'application des peines. Le projet ne manquait pas d'envergure puisque, s'agissant simplement du travail d'enquête, on y trouvait rien de moins que la suppression du juge d'instruction, la fusion des régimes d'enquête, l'intervention de l'avocat lors de la GAV, etc.

Les orientations de ce projet, son contenu, pouvaient surprendre et susciter la critique mais la démarche était cohérente... enfin !

Pour une fois on faisait table rase pour reconstruire, et on échappait à la détestable habitude de ne réformer qu'en ajoutant des étages sur des édifices législatifs complexes et vacillants.

Au mois de mars 2010 quelques 730 articles de l'avant-projet de réforme du Code de Procédure Pénale étaient présentés ; le mois suivant, le SNOP était reçu à la Chancellerie et produisait des dizaines de propositions d'amendements... Le projet vivait et avançait.

Juillet 2010 fut le *mensis horribilis* qui jeta dans les oubliettes ce grand projet pour n'en retenir qu'un morceau, mais de choix : la **garde-à-vue**.

C'est le Conseil Constitutionnel saisi par la voie de questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) qui imposait l'urgence à réformer le régime de la garde à vue, sous la pression de décisions de la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

Sur le principe, rien de surprenant, la GAV filait un mauvais coton depuis des années au point que le SNOP avait alerté les pouvoirs publics en 2007, en vain. En dépit des propositions du comité Léger qui ont suivi en 2009, rien n'avait changé.

Cet immobilisme politique aura finalement été payé au prix fort : celui d'une réforme de la garde à vue imposée dans un calendrier contraint et l'enterrement de la réforme d'ensemble du Code de Procédure Pénale.

Le second semestre 2010 a donc vu s'élaborer le texte de la réforme de la garde à vue, terrain miné sur lequel se sont affrontés tous

les grands courants d'influence qui ont voulu apposer « leur » marque sur cette réforme et finalement produire un texte lacunaire aux effets probablement dévastateurs sur le long terme.

Quelques mois plus tard, en mai 2011, c'est une autre réforme qui s'engage par l'élargissement de la participation des citoyens à la justice pénale : introduction de **jurés populaires** en correctionnelle, dans la phase du jugement pénal, et dans l'application des peines.

Le projet est cette fois une initiative politique strictement nationale. Il crée des « citoyens assesseurs » tirés au sort, assistant aux audiences et participant aux jugements tant de relaxe que de condamnation des coupables de délits dont la liste est fixée par la loi.

Il aménage aussi une formation simplifiée de la Cour d'assises pour lutter contre des correctionnalisations qui font échapper tant de crimes au jugement du peuple souverain. Enfin il prévoit que des citoyens-asseurs soient placés aux côtés des Juges de l'Application des Peines en matière de libération conditionnelle.

\* \* \*

Exit, donc, le grand projet d'une refonte globale de la justice pénale. Notre pays n'aura pas failli à la tradition et n'aura modifié son droit qu'en rajoutant à l'existant : toujours plus lourd, toujours plus complexe, plus coûteux... Mais sur le fond il ne faut pas s'y tromper, la réforme est bien là : par petites touches apposées dans le désordre, c'est un nouveau tableau qui apparaît et donne au contradictoire une place considérablement renforcée.

De la présence de l'avocat lors des interrogatoires du gardé à vue aux débats des audiences correctionnelles fonctionnant comme des cours d'assises, notre procédure pénale se dirige vers un nouveau modèle qui favorise l'action de la défense.

**Reste que cet avenir n'est pas nécessairement viable** : de tous côtés on dénonce l'incohérence et l'absence totale de moyens pour les services d'investigation comme pour la justice, les risques d'asphyxie de la chaîne pénale, la perte d'efficacité policière et son insécurité corollaire.

Si pour certains cette évolution est néanmoins inscrite « dans le sens de l'histoire » le chemin suivi est bien chaotique : pour les jurés populaires, le projet de loi intègre une période d'expérimentation sur quelques tribunaux et permettra une évaluation du dispositif, alors que la réforme de la garde à vue n'aura bénéficié d'aucune transition ni réelle étude d'impact.

Les mois à venir nous en feront mesurer les conséquences mais déjà on observe un ralentissement dans le traitement des procédures qui, de plus, quittent parfois les services d'investigation dans un état d'achèvement insuffisant.

Peu à peu la culture judiciaire va changer, les réflexes du justiciable se modifier, la présence de l'avocat se généraliser, et la garde à vue ne constituera plus qu'un temps juridique dans lequel on notifiera à des mis en cause silencieux et assistés les charges qui pèsent contre eux.

Avenir frustrant pour des policiers habitués et fiers de livrer à la justice des dossiers d'enquête bien « carrés », où la garde à vue a permis de confronter les suspects à leurs actes, leurs responsabilités, leurs contradictions, et à leur conscience.

● **La manifestation de la vérité va donc sans doute quitter peu à peu les hôtels de police pour se déplacer vers les salles d'audience où l'enquête se refera pour emporter la conviction des citoyens-asseurs : la boucle est bouclée.**

Cette perspective à l'anglo-saxonne en vaut une autre, mais pourrions nous mener de front l'héritage des traditions juridiques françaises et la lourdeur de leurs garanties procédurales, avec les emprunts – plutôt les obligations – à un standard européen du procès oral et contradictoire ?

Avec une police dont les moyens régressent sous les coups de la RGPP et une justice dont le budget stagne au 37<sup>e</sup> rang européen, il y a bien peu de chances pour que ce mélange soit favorable à la sécurité de nos concitoyens, qui se consoleront en sachant que leurs droits sont mieux protégés de l'arbitraire qui les guettait.

Michel-Antoine THIERS  
Bureau National SNOP

# MAIS QU'EST DEVENUE LA POLICE ?



Frédérique MARTIN,  
Secrétaire Zonal Adjoint SUD

La question mérite au moins d'être posée. Car si on compare notre institution à ce qu'elle était il n'y a pas si longtemps, un constat s'impose : elle a fortement évolué... mais est-ce dans le bon sens ?

Certes il a été nécessaire de mettre fin à certains archaïsmes qui ne nous valaient pas plus de succès que de popularité. Mais fallait-il pousser les changements et le modernisme jusqu'à vider notre Police « à la française » de sa substantifique moëlle ?

Loin de moi l'idée de revenir en arrière, il faut vivre avec son temps. Mais de là à tout remettre en cause par seule idéologie et sans tenir de l'avis des professionnels... Ainsi, pour exemple, fallait-il vraiment n'offrir que la « karchérisation » des cités en unique substitut à une police de proximité indéniablement très critiquable mais en fait condamnée par le seul souci politique d'afficher une rupture en la matière ?

En procédant de la sorte, c'est le lien nécessaire entre les policiers et la population qui a été rompu, conduisant ainsi à laisser en déserrance des quartiers complets où désormais règne la loi de la terreur et l'omertà subies par des habitants livrés en pâture à des voyous sans scrupules capables de violences sans limites.

Le temps des policiers « juges de paix de leur territoire » est aujourd'hui bien révolu et a fait place à celui de fournisseurs de statistiques aiguillonnés par l'appât de primes. Ce qui contribue bien entendu fortement à l'instauration d'un état d'esprit malsain dans notre institution, nourri de rancœurs et rancunes tenaces. Ce qui amène aussi une majorité de policiers sur tout le territoire national à céder à la résignation face aux aberrations générées par la mise en œuvre d'objectifs incompris parce que devenus incompréhensibles.

Comment ne pas l'être également au constat d'une hiérarchie qui, avant tout soucieuse de protéger son déroulement de carrière, adopte trop souvent le « bling bling » médiatique pour répondre aux problèmes de police ou de société qui surgissent. Un braquage ? Tout le monde autour des banques ! Une agression de commerçant ? Tout le monde en centre-ville ! Un accident mortel ? Tout le monde en contrôle routier !

Pour ensuite convoquer la presse et montrer, pour ne pas dire vendre, ce qu'on a fait pour,

en vérité, n'apporter qu'une réponse dont l'efficacité s'avère souvent inversement proportionnelle au retentissement médiatique donné.

Sans parler de ces opérations « pipeau » coûteuses en rappels de personnels et uniquement destinées à démontrer au corps préfectoral local que tout le monde travaille en parfaite conformité avec les vœux émis et dans la plus parfaite collaboration avec les gendarmes et les policiers municipaux.

Tout ceci n'interdit cependant pas certains décideurs, aujourd'hui, de simuler la découverte étonnée d'une délinquance continuellement en hausse dans le domaine des atteintes aux personnes, comme celle de la situation de magistrats eux aussi soumis à la pression du chiffre alors qu'ils croulent sous les dossiers au point de ne plus pouvoir rendre la justice sereinement, comme enfin l'incontestable et évidente réalité d'une Police qui n'a plus les moyens de remplir ses missions pour cause de compression de personnel et diminution des moyens.

Qu'est donc devenue cette Police qui pouvait prendre le temps d'écouter les victimes, celle qui « grattait » les dossiers pour permettre aux magistrats d'avoir les éléments nécessaires au prononcé de la condamnation la mieux adaptée, celle qui était en capacité d'assumer un rôle de régulation à divers niveaux dans la société ?

De nos jours, et n'en déplaise à ceux qui n'apprécieront pas ce discours, la Police n'est plus là pour protéger la société des voyous mais seulement pour répondre au coup par coup à des situations qui n'ont jamais été aussi dégradées et qui, dans les cités des grandes villes, laissent la place à la loi de la jungle au plus grand bénéfice du banditisme.

Il est grand temps pour tous ceux qui nous dirigent, ou qui aspirent à nous diriger, de réaliser qu'une Police régaliennne, pour être digne de ce nom, doit disposer des moyens, tant humains que matériels, pour travailler efficacement et rendre à la population le service qu'elle est en droit d'en attendre.

Les Officiers de Police sont au cœur du dispositif policier national et ont toujours su formuler des propositions pour répondre aux difficultés rencontrées. Il est grand temps de les entendre, de leur redonner voix au chapitre, tant sur les thèmes touchant à la sécurité que sur les réformes nécessaires au bon fonctionnement de l'institution policière.

# LES CRS DU SECOURS EN MONTAGNE :

## une mission particulière de la Police Nationale

**Le secours en montagne est une des composantes des différentes missions confiées aux Compagnies Républicaines de Sécurité.**

**Historiquement, cette tâche était assurée par des associations civiles de sauveteurs. Les C.R.S., créé le 8 décembre 1944, ont rapidement apporté un soutien humain et logistique à ces sociétés privées de secours et participé ainsi à de nombreux sauvetages dans les années cinquante.**

Devant l'augmentation constante du nombre d'interventions a été créé en janvier 1955 le Centre National d'Entraînement à l'Alpinisme et au Ski (CNEAS) des C.R.S., première école spécialisée de sauvetage de par le monde.

Durant l'hiver 1956-1957, un drame particulier s'est déroulé sur le Massif du Mont Blanc, « l'affaire Vincendon et Henry », relayée par l'ensemble des médias. L'abandon de ces deux naufragés des cimes à leur funeste destin a particulièrement ému l'opinion publique.

L'État, dès lors, décidait de confier la mission de secours en montagne au service public. C.R.S. et militaires de la Gendarmerie Nationale remplacèrent définitivement les sociétés de secours en montagne dans la gestion quotidienne des secours.

Ainsi ont été créées en 1958 les sections spécialisées C.R.S. de secours en montagne de Grenoble, Nice, Perpignan et Lannemezan, villes sièges d'une compagnie. La C.R.S. des Alpes a vu le jour en 1986 ; il s'agissait de la première unité dédiée exclusivement à cette mission qui regroupe aujourd'hui les effectifs d'Albertville, de Grenoble et de Briançon ; les trois sections « du Sud », Nice, Perpignan et Lannemezan, restant rattachées administrativement aux Compagnies de service général n°s 6, 58 et 29.

Deux cent neuf agents sont actuellement affectés pour assurer la mission d'assistance et de secours en montagne, canyon et spéléologie sur les Alpes et les Pyrénées, en alternance hebdomadaire avec les effectifs spécialisés des Pelotons de Gendarmerie de Haute Montagne (PGHM). 1 500 à 2 000 interventions annuelles sont réalisées en étroite collaboration avec les autres partenaires que sont les pilotes et mécaniciens des hélicoptères de la Sécurité Civile et de la Gendarmerie Nationale, ainsi que les médecins urgentistes des SAMU ou des SDIS.

Les stages de formation, qui se déroulent au CNEAS implanté à Chamonix, sont ouverts à l'ensemble des directions de la Police Nationale. Les candidats doivent néanmoins présenter un profil montagnard pour réussir des tests de présélection permettant de prétendre aux vingt-six semaines de formation qui donnent accès à différents diplômes et titres certifiés de niveau III et II.

Enfin, plus du tiers de l'effectif dispose également du diplôme d'État de guide de haute montagne.

### LA PLACE DE L'OFFICIER MONTAGNE : DU RÊVE À LA RÉALITÉ...

Les unités montagne sont commandées par une dizaine d'officiers. Trois sont affectés au centre de formation, dont un Commandant

fonctionnel qui, au-delà de son rôle de chef de service, est le conseiller technique du Directeur Central des CRS. Six autres officiers, Lieutenants ou Capitaines, commandent les unités opérationnelles départementales. Les officiers d'Albertville, Briançon et Grenoble sont placés sous l'autorité du Commandant de la CRS Alpes, officier montagne, alors que ceux de Nice, Perpignan et Lannemezan rendent compte aux commandants d'unité de service général.

Tous les officiers ont réussi les stages de sélection et de formation exigés pour devenir agent de montagne. Ils peuvent donc intervenir dans les opérations quotidiennes de secours en montagne. Néanmoins, sur le plan opérationnel, leur rôle consiste surtout à commander les opérations d'envergure : avalanches, recherches, accidents mortels... en assurant la coordination des moyens, les relations avec les autorités et les médias, ainsi que l'accueil et le suivi des familles des victimes.

Dans ces postes à responsabilités, les officiers doivent souvent affronter des situations inhabituelles et difficiles :

- Pour un effectif national de 180 sauveteurs, on dénombre en moyenne un décès chaque année avec toutes les conséquences humaines imaginables pour ceux qui restent, familles et collègues.

- Mission très concurrentielle, le secours en montagne fait l'objet de tensions permanentes entre services.
- Le comportement de la Gendarmerie est très ambigu vis-à-vis de cette spécialité ; ainsi cette institution s'est-elle toujours opposée à l'habilitation O.P.J. des montagnards C.R.S. (seul service de la Police Nationale à vocation territoriale n'ayant pas été habilité lors de la réforme de 1995) et s'emploie à les maintenir dans une situation d'infériorité.

En pratique, elle impose ainsi la présence d'un O.P.J. Gendarme avec les équipes lors des semaines de permanence C.R.S., prend l'ensemble des procédures d'accident à son compte et conserve parfois l'exclusivité des missions de recherche en montagne sous couvert de la compétence judiciaire. L'entente cordiale demeure donc fragile... Présents dans tous les départements de montagne, véritablement intégrés dans le dispositif départemental et commandés par des chefs d'escadron assistés de Capitaines, les P.G.H.M. sont des unités

de spécialistes vraiment reconnus, fer de lance d'une stratégie toujours réaffirmée par la Gendarmerie d'assurer les missions de service public en zone de montagne.

- Avec les sapeurs-pompiers, les tensions s'accroissent d'année en année. Exclue de cette mission pour des raisons historiques, les Services Départementaux d'Incendie et de Secours, aiguillonnés par la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers, n'ont eu de cesse de vouloir intégrer le secours en montagne qui, argumentent-ils, constitue du secours à personne, l'un de leurs cœurs de métier. Progressivement, à travers les formations en milieu périlleux, puis spécifiquement montagne, ils ont pris pied dans de nombreux départements et contestent la légitimité de l'alternance C.R.S./P.G.H.M.

Au final, les officiers C.R.S. des unités montagne, isolés dans leur département, dépensent une grande partie de leur énergie à défendre l'accomplissement de la mission et l'existence même de leur unité qui semble périodiquement menacée.

En 2010, suite aux polémiques récurrentes sur l'organisation du secours en montagne, le

Ministre de l'Intérieur a demandé à M. KHIL, Préfet, membre du conseil supérieur de l'administration territoriale de l'État, de réunir les différents protagonistes afin d'aplanir les tensions. Le Commandant du C.N.E.A.S et de la C.R.S. Alpes ont eu l'honneur de représenter la Police Nationale face à une délégation de la Gendarmerie emmenée par un Général et en présence de Colonels des Sapeurs-Pompiers.

Les conclusions de cette commission visent à figer la situation actuelle en maintenant la multiplicité des intervenants. Cette voie, dont certains peuvent penser qu'elle est à l'opposé des logiques de la R.G.P.P. visant à rationaliser les missions et les moyens, a le mérite de ne léser aucun des intervenants.

Elle laisse aux préfets de départements la responsabilité de régler les limites de compétences... Les officiers du secours en montagne se préparent donc à nouveau à de longues séances de négociation dans les mois à venir !

Les officiers « montagne » du SNOP ■

## ÉCHOS DU CONTENTIEUX

La défense en justice des officiers de police ne s'exprime pas qu'au travers des procédures d'intérêt général sur le statutaire, le temps de travail, ou encore le régime indemnitaire. Elle concerne tous ceux d'entre eux qui rencontrent des difficultés ou subissent des injustices dans leur vie professionnelle. Le SNOP se tient alors à leurs côtés.

Ces derniers mois, sa « cellule contentieux » a obtenu pour plusieurs d'entre-eux :

- des révisions de notation,
- le versement de l'allocation de service et la reconnaissance du niveau des responsabilités occupées,
- l'annulation de tableaux d'avancement desquels ils avaient été écartés,
- l'abandon définitif de poursuites pénales,
- la révision de la pension de retraite,
- le versement d'intérêts de retard,
- la reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie,
- le reversement de pseudo trop-perçus indûment prélevés,
- la restitution de jours de repos (astreintes),
- le paiement d'heures supplémentaires en fin de carrière.

À chaque affaire gagnée, en plus de la satisfaction apportée aux officiers concernés, c'est la jurisprudence qui progresse au profit du corps, ou même au profit de tous les policiers.

Dans le même temps, plusieurs procédures ont été engagées pour obtenir le versement de primes ou indemnités (PRE, allocation de service, etc.), l'annulation de sanctions disciplinaires, l'avancement de grade, ou encore pour obtenir réparation devant la justice pénale.

Dans toutes ces situations le SNOP apporte sa réactivité, son conseil, son expertise, les consultations et la représentation en justice par son avocat : un service qui est compris dans la cotisation syndicale !



Laurent DIEDRICH,  
Secrétaire Zonal Adjoint SNOP IDF  
en charge du Renseignement  
et de la Formation

# LES OFFICIERS AU CŒUR DU RENSEIGNEMENT FRANÇAIS... suite !

**L'article sur « le renseignement » paru dans le dernier « *Police Nouvelle* » aura suscité de nombreuses réactions de la part des officiers rattachés ou non à ces services mais également des directions d'emploi qui, visiblement, se sont montrées intéressées par notre proposition de retour d'« audit syndical ».**

À ce titre, les travaux se poursuivent, grâce à l'implication de nos représentants dans les différents départements et la bonne implication de nos collègues, adhérents ou non.

Dans ce cadre, une rencontre a été organisée avec les responsables de la DCRI auprès desquels, en toute transparence, nous avons pu évoquer les points *qui fâchent* et qui sont susceptibles d'intéresser l'ensemble de nos débats.

Dans un premier temps, le SNOP a une fois encore rappelé son attachement indéfectible aux valeurs républicaines qui prévalent au sein de la Police Nationale, indiquant à qui de droit qu'il apportait un soutien plein et entier aux dirigeants, officiers et agents de cette direction qui y exercent leurs missions dans un contexte exposé à des attaques par voie de presse (cf. articles parus dans « *Le Monde* », sur l'éventualité d'un cabinet noir au sein de la DCRI).

Dans un second temps a été abordée la problématique liée à la multiplicité du nombre de services de « renseignement » en Ile-de-France (RI, DRPP, IG, Gendarmes, voir article p. 9, *Police nouvelle* n° 303), avec la vision du SNOP qui reste toujours celle d'une direction du renseignement unique avec deux composantes, le Renseignement Intérieur et l'Information Générale.

Bien que ces propositions ne soient visiblement toujours pas à l'ordre du jour, il nous a été permis d'apprendre que la problématique pour l'Ile-de-France était connue mais que *les retards pris dans le cadre de la restructuration des services de renseignement allaient être corrigés, notamment du fait de la bonne volonté des agents des différentes directions et sous-directions mais aussi des dirigeants de ces entités. En ce sens, concernant la DCSP, l'action de M. FOURNIER (Directeur) est de nature à impulser une nouvelle donne sur l'IG* (dixit B.S.).

Par ailleurs, le SNOP, mettant en exergue le nombre encore trop important de commissaires de police affectés à la DCRI avec, en corollaire, un niveau de responsabilités en baisse chez les officiers de la Centrale, s'est vu répondre que la déflation du corps de conception et de direction était en cours et allait se poursuivre à un rythme soutenu. Pour autant, il apparaît que le nombre important d'encadrants Commissaires/Officiers nés de la fusion des deux précédentes directions (DST/DCRG) est de nature à en retarder les effets.

Enfin, en vue d'améliorer la gestion des personnels, il nous est apparu important de permettre à nos représentants au sein des sous-direction et services d'avoir accès en amont aux postes pourvus en mutations ou avancements au sein de la Centrale de Levallois, ce malgré « la chape de plomb » que représente en matière de nomenclature le « secret-défense ».

Ce fut alors intéressant de la part de nos interlocuteurs d'entendre que « *l'exigence de la confidentialité n'exclut pas une nécessaire transparence* » (dixit B.S.).

L'ensemble de ces échanges, et ceux déjà évoqués avec les autres directions d'emploi, ajoutés aux interventions de nos collègues, permettent de nourrir le document interne du SNOP dit « Audit » dont le retour en septembre prochain permettra de poser à plat la problématique de l'avenir du « renseignement » français et de ceux qui le composent.

# DE LA FACULTÉ D'ADAPTATION DE LA POLICE JUDICIAIRE ?

Cher(e)s collègues,

Il ne vous aura pas échappé que l'investigation a connu, ces derniers mois, de profonds changements. Personne ne pourra nier avoir été prévenu. Depuis plus d'un an, nous revient sans cesse aux oreilles, l'inéluçabilité des conséquences des décisions judiciaires d'une part et de la crise économique d'autre part.

Certains pensaient que les efforts consentis au cours de la dernière décennie afin de renforcer la présomption d'innocence étaient de nature à dissiper les doutes de nos concitoyens à l'égard de leur police. Il n'en est rien. Au cours de cette même période, nous avons accompagné les nombreuses restrictions budgétaires déjà initiées. Tout cela n'était qu'une étape.

Notre outil de travail principal, la procédure pénale, a été, à nouveau, touchée. En avril 2011, la cour de cassation a décidé d'imposer un changement des règles de la garde à vue, applicable en moins de 24 heures.

Il a été jugé bon de remettre le couvert en diffusant, la veille de son entrée en vigueur, les nombreuses modalités d'application d'une loi votée depuis le 14 avril 2011. Sans doute, l'état de choc des enquêteurs mis devant le fait accompli, sans la moindre information ou formation préalable, les rend moins enclins à manifester une éventuelle mauvaise volonté.

Notre administration a décidé d'accompagner cette réforme à sa manière. Tandis que le législateur insérait des articles « 63-4-1 » à n'en plus finir, l'État choisissait de compenser cet excès de générosité par des économies ciblées. Ainsi, vous avez tous pu prendre connaissance des nouvelles conditions d'utilisation des véhicules administratifs au sein de la D.I.P.J. de LILLE.

Nous nous sommes tous émus de ces évolutions, nous interrogeant sur la place accordée à l'investigation dans notre société, voire sur l'appréciation du travail effectué ces dernières années où chacun a su faire preuve d'un investissement et d'une disponibilité propre à notre direction. En effet, la direction de la police judiciaire était un outil de pointe de la lutte contre la criminalité. Son coût de fonctionnement, forcément plus élevé, se traduisait par une capacité de mobilisation, une expertise technique et un investissement personnel physique et parfois financier.

Ne vous inquiétez pas ! Une fois de plus, nous avons la possibilité de démontrer notre étonnante capacité d'adaptation. Il ne sera pas dit que les officiers de la D.I.P.J. de LILLE s'arquebouteront sur un conservatisme primaire, nostalgiques d'une époque révolue. Au contraire, il nous appartient d'accompagner les évolutions sociétales en cours et d'apporter, en tant que cadre incontournable du fonctionnement de la police judiciaire, notre contribution.

Ainsi, nous vous proposons, d'ores et déjà, quelques mesures d'accompagnement.

Premièrement, il nous faut rester les garants des libertés individuelles. Le régime de la garde à vue, dont l'état actuel n'est pas à l'abri de futures décisions judiciaires, doit être appliqué de la manière la plus rigoureuse possible, dans le respect des droits du mis en cause. À titre d'exemple, un dossier traité dans un cadre préliminaire, sans coercition sollicitée, doit se traduire par une convocation au service, et non par une visite aux aurores, toujours désagréable, des services de police chez des citoyens dont on occulterait le besoin de repos.

Par ailleurs, toujours dans un souci d'efficacité de l'enquête, il apparaît opportun de mettre en place un pool de véhicule au sein des différentes sections. Nous vous invitons donc à déposer les clés des engins, auparavant répartis entre les divers groupes, auprès des chefs de section et de venir en solliciter l'usage au gré des nécessités de service. De cette manière, débarrassés de l'entretien et de la maintenance de ce matériel (pouvant être confié à des réservistes qui trouveront là une mission moins dangereuse qu'un déferrement, eu égard à leur statut de retraité), les officiers et leurs collaborateurs directs pourront se consacrer pleinement aux dossiers en cours.

Dans la continuité d'une action conforme aux règles administratives, un « chef opérationnel désigné alternativement » dans chaque section, autorisé à utiliser un véhicule de service pour les trajets « domicile-travail », ne pourrait l'être que dans le cadre d'une astreinte rémunérée. Si tel n'était pas le cas, il est recommandé de faire usage de moyen de transport personnel.

Enfin, après avoir fait tant d'effort pour l'application des règles et la sauvegarde du budget de l'État, des économies risquent de s'imposer à l'égard d'un rouage essentiel de l'investigation, les enquêteurs. De longues années se profilant, un fonctionnaire de police ne pouvant pas travailler non stop, jour et nuit, et ensuite revenir le week-end sans prendre des risques pour sa santé, mais aussi pour la qualité de son travail, comment imaginer que celui-ci soit en mesure de conserver le rythme qui fut le sien.

En définitive, poussée dans un carcan administratif par des forces externes, la police judiciaire évolue, ses officiers aussi, soucieux d'élucider crimes et délits, et de répondre à des attentes toujours plus nombreuses... mais ne va-t-on pas perdre en route un de ses atouts majeurs, sa capacité de mobilisation, bref sa réactivité.

# INTERVIEW AISG

« reproduit avec l'aimable autorisation AISG »

## La gendarmerie « doit cesser de se comporter comme une citadelle assiégée », selon Pierre Jacquet, président d'honneur du Trèfle.



Général Pierre JACQUET,  
Président d'honneur du Trèfle

« La gendarmerie se porte aujourd'hui mieux que jamais », affirme à AISG le général Pierre Jacquet, président d'honneur du Trèfle, une « société d'entraide des élèves et anciens élèves de l'école des officiers de la gendarmerie nationale ». Il estime que la gendarmerie avait « perdu de l'intérêt » pour le ministère de la Défense, « où elle manquait de considération. Il y avait donc une logique à être rattaché au ministère de l'Intérieur ». Pierre Jacquet souligne cependant que ce rapprochement et les mutualisations qu'il entraîne pourrait être « franchement préjudiciable » dans le domaine de la police judiciaire. « La gendarmerie a beaucoup investi, elle s'est perfectionnée et le fait de créer, par exemple, une "unité de la police technique et scientifique", comme cela est parfois évoqué, loin de renforcer son efficacité, lui porterait gravement préjudice ». Revenant sur la suppression d'escadrons de gendarmerie et de compagnies de CRS, il affirme qu'il était « nécessaire de réduire le volume de ces forces, qui est sans doute aujourd'hui trop important. Elles constituent souvent un moyen de facilité et une sécurité pour les préfets qui demandent pour le moindre

événement l'intervention des CRS ou des escadrons de gendarmerie mobile ».

### AISG : Pouvez-vous nous présenter Le Trèfle ?

**Pierre Jacquet :** Le Trèfle a été fondé en 1906 par le commandant Eugène Brody. Il s'agissait d'une mutuelle dont l'objectif était d'assurer l'entraide des élèves officiers qui allaient être nommés sous-lieutenants. En effet, ils perdaient alors le bénéfice des prestations de la Caisse du gendarme qui ne prenait en compte que les hommes de troupe. En 1986, le Trèfle devient la « société d'entraide des élèves et anciens élèves de l'école des officiers de la gendarmerie nationale ». La mutuelle compte aujourd'hui un peu plus de 5 000 adhérents, dont plus de la moitié sont des officiers d'active ce qui est une particularité pour une association de gendarmerie. Notre parole n'est donc pas aussi libre que s'il n'y avait que des retraités dans l'association, car nous ne devons pas mettre en difficulté les officiers soumis à leurs obligations statutaires. Notre objectif est, au-delà de l'entraide proprement dite, de défendre et de promouvoir l'image de la gendarmerie.

### AISG : Quelles relations entretenez-vous avec les autres associations de la gendarmerie comme l'UNPRG (Union du personnel en retraite de la gendarmerie) ?

**P. J. :** En 1989, nous avons créé un comité d'entente avec la FNRG (Fédération Nationale des Retraités de la Gendarmerie), la SNAAG (Société Nationale des Anciens et des Amis de la Gendarmerie) et l'UNPRG. Ce comité est dirigé par le président du Trèfle et la vice-présidence est tournante. Il regroupe ainsi 70 000 adhérents et nous souhaitons l'ouvrir prochainement à l'Anorgend (Association nationale des officiers de réserve de la gendarmerie) et à l'Association d'aide aux membres et familles de la gendarmerie. Ce comité nous permet de développer des actions communes en direction notamment

de la hiérarchie ou des élus, il donne plus de forces aux différentes associations. On peut en effet regretter la pluralité des associations de sous-officiers qui nuit souvent à l'efficacité de leur parole.

### AISG : Comment êtes-vous perçus par la direction de la gendarmerie et par le ministère de l'Intérieur ?

**P. J. :** Le comité d'entente participe au dialogue social. Il est ainsi reçu par le ministère de tutelle de la gendarmerie et régulièrement par le directeur général de la gendarmerie. Lors de l'élaboration de la loi sur la gendarmerie du 3 août 2009, nous avons été auditionnés au Sénat en 2008, puis à l'Assemblée nationale en 2009. Les parlementaires ont en effet estimé qu'ils avaient entendu les syndicats de police et qu'ils devaient donc également entendre les associations de gendarmerie.

### AISG : Le Trèfle a-t-il des relations avec les syndicats de police ?

**P. J. :** Nous n'avons aucune relation. Mais cela est tout à fait normal, car le pendant des syndicats, dans la gendarmerie, ce ne sont pas les associations de gendarmes mais les instances de représentation et de participation de la gendarmerie. Le Conseil de la fonction militaire gendarmerie est un système très élaboré qui fonctionne très bien et qui assure ce rôle (AISG n° 1232). Le nouveau ministre de l'Intérieur l'a déjà rencontré, comme il avait rencontré, les jours précédents, son groupe de liaison.

### AISG : Vous avez participé à un petit-déjeuner avec le ministre de l'Intérieur, les représentants des gendarmes d'active, de la réserve, des familles et des retraités le 29 avril dernier (AISG n° 3179). Comment s'est déroulée cette rencontre avec Claude Guéant ?

**P. J. :** Lors de ce petit-déjeuner, Claude Guéant nous a dit qu'il avait autant besoin de la gendarmerie que de la police. Le ministre

a souligné qu'il ne souhaitait pas qu'il y ait des syndicats dans la gendarmerie, mais qu'il était conscient que les gendarmes avaient besoin d'une structure pour les représenter. Il nous a dit qu'il avait été surpris par la qualité du système de concertation mis en place dans l'Arme et qu'il entendait consulter souvent ces instances. Des rencontres comme celle du 29 avril devraient aussi être renouvelées de manière périodique selon le ministre. Claude Guéant semble être bien conscient de la nécessité de rester extrêmement vigilant pour maintenir la parité entre les deux forces.

**AISG : L'UNPRG a demandé en février dernier un « moratoire sur la suppression de tout escadron de gendarmerie mobile » (AISG n°2394). Partagez-vous cette prise de position ?**

**P. J. :** Il faut que la gendarmerie se mette dans la tête que l'État ne tourne pas autour d'elle et qu'elle cesse de se comporter comme une citadelle assiégée, alors qu'elle est un service de l'État et qu'elle doit remplir des missions de service public. Chacune des deux forces, police et gendarmerie, a perdu environ 10 % de ses forces mobiles. Il est clair qu'il était nécessaire de réduire le volume de ces forces, qui est sans doute aujourd'hui trop important. Elles constituent souvent un moyen de facilité et une sécurité pour les préfets qui demandent pour le moindre événement l'intervention des CRS ou des escadrons de gendarmerie mobile. On assiste depuis trop longtemps à un ballet souvent inutile et dispendieux de CRS et d'escadrons dans toute la France, au gré des manifestations. Une partie des effectifs supprimés vont être redéployés sur des missions de sécurité publique, ce qui semble logique.

**AISG : Quel bilan tirez-vous du rattachement de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur ?**

**P. J. :** La gendarmerie se porte aujourd'hui mieux que jamais. Le rattachement au ministère de l'Intérieur était prévisible depuis longtemps, l'idée n'a pas émergé seulement en

2007. Les gendarmes se sentaient de plus en plus mal au ministère de la Défense. La gendarmerie ne remplit en effet que 4 % de missions militaires, donc elle n'intéressait pas vraiment ce ministère. Les gendarmes étaient considérés un peu comme des empêcheurs de tourner en rond par leurs camarades militaires qui avaient l'impression que, s'ils n'avaient pas été là, ils auraient eu un meilleur budget. Au fil des ans, la gendarmerie a ainsi perdu de l'intérêt pour la Défense, où elle manquait de considération, d'autant plus que le poids de ses missions civiles s'accroissait. Il y avait donc une logique à être rattaché au ministère de l'Intérieur.

**AISG : Quels sont les avantages de ce rapprochement ?**

**P. J. :** Ce rattachement est profitable et ne remet pas en cause le statut militaire de la gendarmerie qui est absolument inaliénable. Il est d'abord profitable en termes d'économie, car il est évident qu'il y a des doublons entre les deux forces de sécurité. Les mutualisations sont donc bienvenues dans de nombreux domaines. Pour les formations de maîtres-chiens ou motocyclistes, par exemple, il n'était pas normal qu'il y ait deux écoles car l'apprentissage est exactement le même. De même, pour les passations de marchés, il y a un réel intérêt à avoir des marchés plus importants, représentant davantage de parties prenantes, cela permet de négocier les prix à la baisse. C'est le cas également dans le secteur du soutien ou de certains matériels que l'on peut parfois mettre en commun.

Le rattachement permet également une meilleure efficacité des forces de l'ordre, grâce aux redéploiements. On met ainsi de la cohérence dans l'adaptation aux bassins de délinquance, grâce à des échanges de circonscriptions entre police et gendarmerie qui se font sans transferts d'effectifs : police d'agglomération pour la police et police des territoires pour la gendarmerie. La nouvelle répartition est ainsi beaucoup plus cohérente. Le rattachement favorise aussi un traitement

plus équilibré des deux forces. Le domaine où cela pourrait être, en revanche, franchement préjudiciable à la gendarmerie est celui de la police judiciaire.

**AISG : Pour quelles raisons ?**

**P. J. :** On a longtemps considéré que la gendarmerie ne pouvait traiter que les affaires simples et qu'elle était incompétente en matière de police judiciaire complexe, notamment dans le domaine de la police technique et scientifique. Or, à la fin des années 1980, la gendarmerie s'est dotée d'un laboratoire de recherche criminelle, qui est devenu l'IRCGN (Institut de Recherche Criminelle de la Gendarmerie Nationale), une structure extrêmement performante. Elle a, aussi, considérablement renforcé son potentiel d'unités dédiées à la police judiciaire. Cela semble déranger ceux qui se veulent être des spécialistes en la matière et qui estiment que ce terrain est leur chasse gardée. Il ne faut donc pas envisager de mutualisations excessives, dans ce domaine en particulier. Il est impératif de conserver cette compétence dans la gendarmerie, quitte bien sûr à améliorer la coopération entre police et gendarmerie sur ce point. La gendarmerie a beaucoup investi, elle s'est perfectionnée et le fait de créer, par exemple, une « unité de la police technique et scientifique », comme cela est parfois évoqué, loin de renforcer son efficacité, lui porterait gravement préjudice. Sur ce thème, nous sommes dans une guerre d'usure avec la police, mais nous avons l'habitude.

**AISG : Les relations entre policiers et gendarmes sont-elles difficiles sur le terrain ?**

**P. J. :** Sur le terrain, les relations sont en général excellentes, car gendarmes et policiers savent qu'ils ont besoin les uns des autres. Le DDSP a besoin du commandant de groupement et inversement. Elles sont moins bonnes à Paris, où il s'agit davantage de lutte de pouvoirs.

Dépêche n° 3339

Paris, vendredi 20 mai 2011, 12:42:23

# RENOUVELLEMENT DES BUREAUX ZONAUX SNOF



Pierre Cournil  
Adjoint



Carlos Garcia  
Adjoint



Philippe Laborderie  
Délégué zonal



Éric Defrémont  
Adjoint



Laurent Diedrich  
Adjoint



Philippe Mathias  
Adjoint



Laurent Pourceau  
Secrétaire Zonal



Franck Stephan  
Secrétaire Zonal



Michaël Vandevelde  
Secrétaire Zonal Adjoint



Yannick Le Barre  
Secrétaire Zonal



Stéphane Eliot  
Secrétaire Zonal Adjoint



Nelly Houot  
Secrétaire Zonale Adjointe



Evelyne Bigey  
Secrétaire Zonale



Thierry Martel  
Secrétaire Zonal Adjoint



Lionel Lafargue  
Secrétaire Zonal



Christophe Rouget  
Secrétaire Zonal Adjoint



Yves Robert  
Secrétaire Zonal



Frédérique Martin  
Secrétaire Zonale Adjointe

Conformément aux statuts, l'ensemble des bureaux zonaux a été renouvelé pour les trois années à venir.

Le bureau national remercie l'ensemble des délégués de services, les membres des bureaux départementaux et des bureaux zonaux pour leur investissement quotidien qui permet une garantie de proximité avec les adhérents.

Le congrès du SNOF se tiendra en décembre 2011 et procédera à l'élection d'un nouveau bureau national.



## QUEST

Hôtel de Police  
13, Bld de la Paix – 56013 VANNES  
Tél. 02 97 68 33 33

## NORD

30, Bd de la Liberté – 59800 LILLE  
Tél. 09 75 85 37 52

## EST

Hôtel de Police  
34, rte de l'Hôpital – 67000 STRASBOURG  
Tél. 03 90 23 14 84

## ÎLE-DE-FRANCE

52, rue de Crozatier – 75012 PARIS  
Tél. 01 44 75 78 20

## SUD EST

39 bis, rue de Marseille – 69007 LYON  
Tél. 04 72 73 45 34

## SUD OUEST

99, rue Goya – 33000 BORDEAUX  
Tél. 05 56 44 71 76

## SUD

4, rue de l'Abbé Faria – 13005 MARSEILLE  
Tél. 04 91 64 04 99

## GUADELOUPE

Tél. 0590 82 03 02

## GUYANE

Tél. 0594 25 66 59

## MARTINIQUE

Tél. 0596 39 34 07

## LA RÉUNION

Tél. 0262 90 74 27

## NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. 00 687 24 34 16

## POLYNÉSIE

Tél. 0689 80 06 08

## MAYOTTE

Tél. 0269 61 12 22