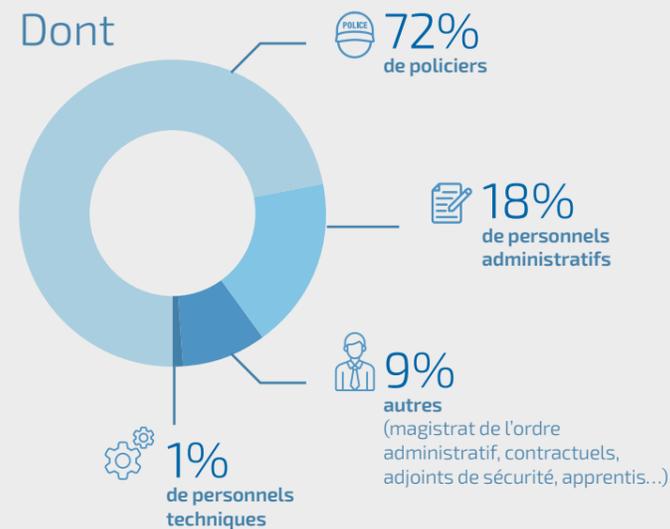
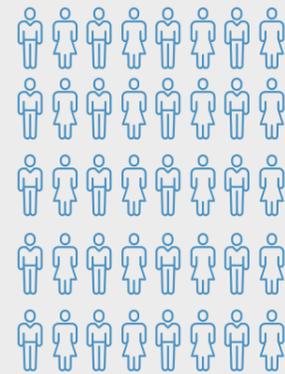


2019 RAPPORT ANNUEL IGPN



L'IGPN en chiffres

285
agents



Chiffres clés de l'activité en 2019

59 fiches amaris publiées (dans le cadre de la prévention des risques)

36 missions d'accompagnement de projet (réformes complexes, difficultés managériales, etc.)

213 structures de la Police nationale évaluées

22 études réalisées sur des sujets variés, souvent en lien avec d'autres inspections

4 792 signalements via la plateforme de signalement

1 460 enquêtes judiciaires ouvertes,

et **1 322** enquêtes clôturées

224 enquêtes administratives ouvertes,

et **238** enquêtes clôturées

180 consultations juridiques (essentiellement relatives aux droits et obligations des agents)

L'IGPN a dispensé des formations au profit de **5 773** agents appartenant à la Police nationale et à d'autres administrations

Édito



On parle beaucoup de nous, mais on nous connaît peu, même au sein de la maison police. Nous ne nous exprimons pas souvent dans les médias, notre parole est rare.

On parle beaucoup de nous sans savoir. Méconnus du public et méconnus de nos collègues, nous protégeons pourtant la police d'elle-même, car nous sommes les observateurs privilégiés du monde policier.

Notre rôle répressif, dont on nous affuble en permanence alors que nous ne prononçons aucune sanction, n'aurait pas de sens si toute l'expérience accumulée depuis notre création en 1854 ne servait pas à mettre en place une prévention efficace des dysfonctionnements et si nous ne servions pas à conseiller le ministre, le directeur général et le préfet de police sur les grandes orientations, les sujets techniques, les doctrines et le savoir-faire de la police.

L'IGPN a désormais une **triple ambition** :

- valoriser l'institution et ses agents ;
- améliorer la capacité d'anticipation pour faire face aux menaces et aux défis ;
- renforcer l'action collective pour une meilleure efficacité au bénéfice de la population.

L'IGPN se résume, pour la plupart, à « la police des polices ». Mais cela est très réducteur. L'inspection est au service des usagers, des institutions et de l'ensemble des policiers.

Vous trouverez au fil de ces pages et au travers de nos activités, nos ambitions sur l'amélioration du fonctionnement des services et du service rendu au public. Vous découvrirez également un bilan de notre activité judiciaire, administrative, mais aussi de nos missions de conseil, d'évaluation, de soutien et d'analyse.

A l'occasion de ce rapport annuel, je veux rendre hommage aux enquêteurs dont le travail est doublement malmené, en interne et en externe. Malgré une hausse de l'activité et une pression médiatique importante, ils font un travail de qualité et sont dignes des valeurs de l'IGPN : objectivité, exemplarité, expertise, et éthique de responsabilité.

Je n'oublie pas non plus ceux dont on ne parle pas assez : les auditeurs, les inspecteurs, les experts en management, les « amarisiens », les juristes et les fonctions supports pour leur professionnalisme et leur dévouement au quotidien.

Un grand merci à tous ceux qui ont participé aux résultats inscrits dans ce rapport annuel.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Brigitte JULLIEN
Directrice de l'IGPN

Sommaire

04	I. Dans l'imaginaire populaire l'IGPN reste « la police des polices », celle des « boeuf-carottes »
04	1. L'activité judiciaire 1.1 Les enquêtes judiciaires ouvertes 1.2 Les infractions alléguées 1.3 Les enquêtes judiciaires transmises à l'autorité judiciaire
08	2. L'activité pré-disciplinaire 2.1 Les enquêtes administratives ouvertes 2.2 Les enquêtes administratives transmises
11	3. Les sanctions administratives 3.1 Les propositions de sanctions de l'IGPN à l'issue de ses enquêtes 3.2 Les sanctions prononcées par l'institution policière
13	Focus : Une année d'activité à la délégation de l'IGPN à Lyon
16	II. L'IGPN c'est aussi une police au service de la population et des institutions
16	1. Le contact avec les usagers et la plate-forme de signalement (PFS) 1.1 Les canaux utilisés et les volumes enregistrés 1.2 L'activité de la plate-forme administrative de signalement internet 1.3 Le traitement des signalements 1.4 L'orientation des signalements 1.5 Les retours d'information sur les dossiers traités en 2019
19	2. L'usage des armes et le recensement des personnes blessées et décédées 2.1 Le traitement relatif au suivi de l'usage des armes (TSUA) 2.2 Le recensement des particuliers blessés ou décédés à l'occasion de missions de police (RBD)
21	3. Des inspections, des études, des audits, et des analyses au service de la police nationale 3.1 Les contrôles inopinés 3.2 Participation à la contribution du ministère de l'intérieur au « Grenelle » consacré à la lutte contre les violences conjugales 3.3 Des études au cœur de l'actualité
23	4. Rendre compte aux autorités et instances de contrôle externe 4.1 Le Défenseur des droits 4.2 La Contrôleure générale des lieux de privation de liberté 4.3 Les instances internationales

24	III. L'IGPN contribue résolument à améliorer le fonctionnement de la police
24	Encadré : La réalisation des rapports descriptifs de l'environnement et de la situation des agents en cas de suicide
25	1. La cellule d'écoute interne à la police nationale : SIGNAL-DISCRI 1.1 Présentation de la cellule 1.2 Orientation des signalements 1.3 Le référent diversité 2019 1.4 Le guide pédagogique relatif aux violences sexuelles et sexistes
28	2. Le conseil juridique 2.1 Les consultations juridiques 2.2 Les analyses et propositions juridiques
30	3. L'aide et l'accompagnement 3.1 Interview de la cheffe de la MAC et de son adjointe 3.2 Exemple d'un accompagnement de préfiguration par une consultante 3.3 Témoignages de bénéficiaires
35	4. La démarche de maîtrise des risques 4.1 La base d'analyse des incidents et accidents de la police nationale (BAIAPN) 4.2 Les fiches AMARIS 4.3 AMARIS-BOX 4.4 Cartographie des risques et plans d'actions 4.5 Formation – communication – échanges
38	5. La consolidation de la mission d'audit interne 5.1 Une démarche d'audit interne professionnalisée 5.2 Des missions inscrites dans le programme ministériel d'audit interne
40	ANNEXES
40	1. Organigramme de l'IGPN
41	2. Tableau de la répartition des manquements selon la typologie

I. Dans l'imaginaire populaire, l'IGPN reste « la police des polices », celle des « boeuf-carottes »

Le mouvement national des « gilets jaunes » a entraîné une sur-sollicitation de l'IGPN, tant en ce qui concerne les enquêtes judiciaires que les enquêtes administratives. Dans le cadre de celles-ci, l'IGPN se contente de faire des propositions de sanctions du 1^{er} groupe, de renvoi devant le conseil de discipline, ou de classement, elle n'a pas de pouvoir de décision en la matière.

Deux types d'enquêtes parfaitement distinctes sont menées par une centaine d'enquêteurs qui maîtrisent les deux matières :

les enquêtes judiciaires,
d'initiative ou à la demande de l'autorité judiciaire (procureur de la République ou juge d'instruction),

les enquêtes administratives,
sur instruction du ministre de l'intérieur, du directeur général de la police nationale (DGPN), du préfet de police (PP) ou du directeur général de la sécurité intérieure (DGSJ), ou d'initiative, à condition que les faits donnent lieu également à une enquête judiciaire.

1 – L'ACTIVITÉ JUDICIAIRE

1.1 – LES ENQUÊTES JUDICIAIRES OUVERTES

UN NOMBRE DE SAISINES EN HAUSSE

En 2019, l'IGPN a été saisie de 1 460 enquêtes judiciaires (contre 1 180 l'année précédente et 1 085 en 2017). Cette augmentation (23,7 %) par rapport à 2018 s'inscrit dans un mouvement général et continu de hausse, débuté au dernier trimestre de l'année 2018. Cette forte tendance s'est accentuée de manière parfois exponentielle, sur certains territoires, en 2019. Pour des raisons stratégiques qui tiennent à la décision de l'autorité judiciaire, l'IGPN a été le service désigné de manière systématique, par le parquet de Paris, sur toutes les plaintes relatives à l'usage de la force et ce, quelle que soit la gravité des faits. Ainsi, l'IGPN aura été saisie tant pour les cas de blessures les plus graves que pour les affaires présumant d'illégitimités,

que pour les faits les moins importants (avoir été bousculé ou avoir respiré du gaz lacrymogène). Si ce choix est de nature à apporter une première réponse potentiellement rassurante, elle peut, par un effet de masse et d'engorgement, mettre en péril la capacité de traitement des dossiers dans un délai raisonnable.

En outre, la saisine de l'IGPN a été interprétée, à tort, de manière générale par les commentateurs, comme une présomption de faute des agents. Cette approche erronée rend encore plus compliquée la compréhension *in fine* des décisions nombreuses de classement qui sont prises par l'autorité judiciaire et, en aucun cas, par l'IGPN.

Ces enquêtes ont été menées dans 82 % des cas sous l'autorité du parquet et dans 18 % sous celle d'un juge d'instruction.



N.B. : Une enquête peut comporter plusieurs allégations d'infractions. Les qualifications alléguées ne signifient pas qu'elles sont avérées à l'issue de la procédure.

1.2 – LES INFRACTIONS ALLÉGUÉES

	Enquête (volume)	
	2018	2019
TOTAL	1 180	1 460
	Portant sur	Portant sur
ATTEINTES AUX PERSONNES (Livre II Code pénal)		
dont violences volontaires	612	868
dont violation du secret professionnel	104	86
dont détournement de finalités de données informatiques à caractère individuel	63	60
dont harcèlement moral	68	49
ATTEINTES AUX BIENS (Livre III Code pénal)		
dont vol	112	89
dont corruption active	75	52
dont corruption passive	56	32
ATTEINTES A L'ETAT (Livre IV Code pénal)		
dont faux en écriture publique et usage de faux	90	58

L'USAGE DE LA FORCE DANS LE CADRE DES MISSIONS DE POLICE GÈNÈRE DES ALLÉGUATIONS ET DONC DES SAISINES POUR VIOLENCES VOLONTAIRES PAR PERSONNES DÉPOSITAIRES DE L'AUTORITÉ PUBLIQUE.

Les enquêtes portant sur l'usage de la force constituent, cette année, plus de la moitié du portefeuille de l'IGPN (59 %). Il est intéressant de rapprocher le nombre de saisines supplémentaires de 256 relatives à l'usage de la force ou des armes, avec le nombre de 292 saisines

spécifiquement liées à l'usage de la force ou des armes lors des manifestations des gilets jaunes. Ces chiffres portent sur des violences alléguées dans le cadre de l'activité professionnelle dans 97 % des cas. Dans ce cadre, ces usages de la force relèvent de faits survenus sur la voie publique (67,6 %), plus particulièrement lors d'interventions ou d'interpellations (38,8 %), dans le cadre spécifique de manifestations (66,2 %) ou de contrôles d'identité ou routiers (12,8 %). 14,1 % des saisines concernent des allégations de violences sur des personnes retenues.



211 des 868 enquêtes relèvent des blessures sérieuses ou graves (incapacités totales de travail de plus de 8 jours attribuées par les unités médico-judiciaires). Il convient de rappeler l'absence de corrélation entre une blessure consécutive à l'usage de la force et la légitimité dudit usage.

LE CAS PARTICULIER DE L'USAGE DE LA FORCE DANS LE CADRE DES MISSIONS DE MAINTIEN OU DE RÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE

Les forces de sécurité ont eu à gérer en 2019 un type de manifestations particulier qui, comme en 2018, s'est inscrit dans des contextes dégradés, d'extrême violence. Elles ont, à ces occasions, fait un usage supérieur des armes de force intermédiaire et de la force physique pour maintenir à distance ou disperser des personnes hostiles, ou pour se défendre contre des actions violentes dirigées directement et à courte distance contre elles.

Certains usages de la force ont occasionné des blessures à des manifestants. Les plus graves ont été constatées au niveau des yeux et du visage, notamment après usage du lanceur de balles de défense (LBD), ou d'une grenade manuelle de défense (GMD), ou au niveau des mains en raison de l'effet de souffle de la grenade lacrymogène instantanée (GLI).

L'objet essentiel des enquêtes est d'abord de déterminer celui des cadres juridiques dans lequel les policiers prétendent avoir placé leur action. Le nombre de représentants des forces de l'ordre intervenant, ainsi que la diversité des unités auxquelles ils appartiennent, complexifie l'analyse juridique qui doit être faite de leur intervention.

Ensuite, et c'est l'objectif essentiel, il conviendra de vérifier dans ces situations si l'usage de la force ou des armes était légalement justifié. Sans le travail préalable de détermination du texte potentiellement applicable ou à écarter, l'enquête serait viciée.

Cela peut parfois différer de certaines analyses médiatiques, mais pas toutes, qui partent du principe erroné que l'usage de la force dépend principalement de la motivation ou du mobile du manifestant.

Deux constats peuvent être faits : les violences exercées contre les forces de l'ordre lors des manifestations ont sans doute atteint un nouveau degré et elles ont entraîné des ripostes nombreuses et plus fermes, et donc des blessés. La récurrence des épisodes emporte également mécaniquement un risque plus important pour l'intégrité physique des personnes (usagers et forces de l'ordre). Si des blessures graves ont été causées par l'usage de la force ou des armes, aucun des moyens utilisés ne se dégage de manière significative comme générant plus de dommage que les autres.

1.3 – LES ENQUÊTES JUDICIAIRES TRANSMISES À L'AUTORITÉ JUDICIAIRE

Au-delà des saisines dont le traitement est en cours, l'IGPN rend compte de son activité judiciaire à l'aune des procédures clôturées et transmises en 2019.

1322 enquêtes ont été clôturées et transmises aux autorités judiciaires sur l'année écoulée contre 1157 en 2018, soit une progression de 14,3 %.

L'autorité judiciaire n'informe pas en principe l'IGPN des suites données aux procédures transmises. À l'exception de quelques affaires retentissantes dont la presse se fait écho, il est donc impossible de dresser le bilan du résultat définitif de ces enquêtes, dont seule la justice peut rendre compte à la différence des enquêtes administratives dont l'administration garde la maîtrise jusqu'au prononcé de la sanction.

Il convient, en revanche, de préciser que la clôture d'une enquête préliminaire ne signifie pas nécessairement la fin d'un dossier ou des investigations. En effet, dans un certain nombre de cas, il a été décidé de clôturer une enquête préliminaire dirigée par le parquet, afin de poursuivre les investigations dans le cadre d'une information judiciaire, sous le contrôle d'un juge d'instruction.

LES ENQUÊTES TRANSMISES RELATIVES À L'USAGE D'ARMES

Les enquêtes relatives à l'usage d'une arme, ou aux circonstances entourant le recours à l'arme individuelle ou de force intermédiaire, présentent un caractère sensible, tant pour les autorités administratives que judiciaires.

Le recours à l'arme létale, qu'il s'avère *in fine* légitime ou non, entraîne généralement l'ouverture d'une enquête judiciaire souvent confiée à l'IGPN pour marquer l'objectivité et l'impartialité des investigations qui seront engagées.

Si le nombre d'enquêtes relatives à l'usage des armes à feu individuelles est en baisse par rapport à celui de 2018 (34 contre 52), il est constaté une forte augmentation des enquêtes relatives à l'usage des armes de force intermédiaire (115 contre 43 en 2018).

Une tendance nouvelle consiste pour l'autorité judiciaire à saisir l'IGPN sur les conditions de l'usage de la force ou des armes, dans un certain nombre de dossiers pour lesquels elle ne l'était pas auparavant. Ainsi, dans le cadre d'une procédure dans laquelle un auteur d'infraction était interpellé et déféré, lorsqu'il contestait l'usage de la force lors de son interpellation, il était d'usage que le service d'enquête et l'autorité judiciaire chargés du dossier se prononcent sur la légitimité de la contrainte exercée. Aujourd'hui, il est fréquent que les faits soient scindés, avec une saisine de l'IGPN pour une procédure distincte sur l'usage de la force ou des armes, ce qui revient, pour la même affaire, à mener deux enquêtes. Cela, par conséquent, n'est pas neutre du point de vue statistique.

VOLS ET AUTRES ATTEINTES AUX BIENS

L'IGPN a traité 94 enquêtes pour des faits de vols, et 38 pour des faits de détournement de scellés et de recel. Ce nombre est à nouveau en recul. Il s'agit toujours de vols commis au préjudice d'usagers (espèces, téléphones portables, stupéfiants...), notamment lors de perquisitions ou de contrôles d'identité. Ils sont également constatés dans les locaux de police (objets trouvés, contenus de fouilles, scellés...).

CORRUPTION ACTIVE ET PASSIVE

Le nombre d'enquêtes traitées pour corruption s'élève à 101 contre 49 en 2018. La hausse du nombre d'enquête s'explique par la diversité des cadres juridiques pour un même dossier. Il convient essentiellement de retenir que ces affaires ont impliqué, cette année, 63 agents (dont un certain nombre non policiers) contre 44 l'année dernière.

Le champ des atteintes à la probité est large. Il recouvre des faits d'une plus ou moins grande gravité qui peuvent aller de la fourniture induue d'informations, au fait de réserver un traitement favorable à la gestion d'une procédure, de faciliter la délivrance de documents administratifs, ou encore de s'abstenir de constater une infraction.

2. L'ACTIVITÉ PRÉ-DISCIPLINAIRE DE L'IGPN

2.1 – LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES OUVERTES

L'enquête administrative pré-disciplinaire constitue un devoir de réaction de l'institution face à des comportements ayant un caractère de gravité ou retentissant, susceptibles de porter atteinte aux intérêts de l'administration. Ils ne préjugent pas de la responsabilité disciplinaire des policiers, mais imposent d'éclaircir les faits. Cette enquête est un devoir premier de l'autorité hiérarchique et peut être confiée dans les cas les plus graves à l'IGPN.



L'ORIGINE DES SAISINES ADMINISTRATIVES DE L'IGPN

Un tiers des enquêtes est ordonné par les autorités administratives de saisine (ministre de l'intérieur, directeur général de la police nationale, préfet de police, directeur général de la sécurité intérieure). Deux tiers de ces enquêtes procèdent des auto-saisines qui, conformément aux textes, sont possibles lorsqu'une enquête judiciaire est déjà ouverte sur les mêmes faits. Par exception, une « lettre cadre » du DGPN délègue aussi à l'IGPN la possibilité de diligenter une enquête administrative en son nom, suite à des faits portés à sa connaissance par des

usagers du service public « police », quel que soit le vecteur utilisé (signalement sur une des plate-formes (PFS ou SIGNAL-DISCRI), courrier, lettre anonyme, appel téléphonique).

NOMBRE DE SAISINES EN 2019

En 2019, 224 enquêtes administratives ont été ouvertes, contre 290 en 2018 ; ce chiffre, en baisse par rapport à l'année dernière, est conforme à la politique mise en œuvre à partir de 2017. 2019 a représenté une année charnière en matière de traitement des enquêtes administratives pré-disciplinaires au sein de la police nationale. La modélisation de ce type d'enquêtes par l'IGPN entre 2015 et aujourd'hui, dont les fondamentaux ont fait l'objet d'une large diffusion et d'actions de formation auprès des directions d'emploi, a conduit à un plus grand professionnalisme des cellules chargées de déontologie et de nombre d'autorités hiérarchiques. Par leur implication dans le traitement des enquêtes les moins complexes, les directions d'emploi ont permis à l'IGPN de se concentrer prioritairement sur le traitement des affaires les plus sensibles en raison de la gravité des faits ou du degré d'exposition médiatique.

La diminution du nombre d'enquêtes administratives a malgré tout constitué une hausse de la quantité de travail dans ce domaine pour les délégations. Les enquêtes administratives dont a été saisie l'IGPN se sont ainsi révélées d'une très grande complexité et ont concerné les faits les plus graves avec des investigations très lourdes. Ouvertes quand l'usage de la force a causé des blessures sérieuses, notamment dans le cadre du mouvement des « gilets jaunes », ou lorsque l'administration a pu, objectivement, présumer un usage de la force disproportionné, ces enquêtes administratives s'inscrivent dans un temps long. Elles doivent, en outre, s'articuler avec les procédures judiciaires ouvertes pour les mêmes faits, avec lesquelles elles ne se confondent, ni en termes de procédures, ni en termes d'objectifs (manquements professionnels d'un côté et



infractions pénales de l'autre) et encore moins en termes de pouvoir d'investigation. Il est à noter que ce dernier point, pourtant essentiel pour comprendre la matière de l'enquête administrative, est souvent totalement méconnu des commentateurs.

2.2 – LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES TRANSMISES

Ces enquêtes permettent de réaliser une analyse qualitative et quantitative des fautes effectivement imputées par l'IGPN aux policiers.

À la différence des procédures judiciaires, l'IGPN peut rendre compte des qualifications disciplinaires qu'elle a considérées comme avérées à l'issue de ses investigations.

Sur les 238 enquêtes administratives qui ont été transmises à l'autorité détenant le pouvoir disciplinaire :

- 159 enquêtes ont imputé des manquements professionnels et déontologiques à un ou plusieurs agents
- 79 enquêtes n'ont révélé aucun manquement à l'issue des investigations.

Au regard de la **typologie des manquements** (22 manquements professionnels et déontologiques, déclinés en 68 items), quelques axes d'analyse se dégagent de l'étude des faits juridiquement qualifiés.

Dans les 238 enquêtes administratives qu'elle a traitées, l'IGPN a relevé 630 manquements dans trois types de domaines : les rapports de l'agent avec l'utilisateur, avec l'institution ou avec la fonction (cf. la répartition selon la typologie des manquements dans le tableau en annexe - page 41).

LES MANQUEMENTS LE PLUS SOUVENT RETENUS EN 2019 SONT :

- le manquement au devoir d'exemplarité

Le manquement au devoir d'exemplarité a été retenu dans 115 enquêtes à l'encontre de 142 fonctionnaires.

Il est l'intérêt le plus souvent bafoué et repose sur une diversité de comportements inopportuns, plus ou moins graves, et s'exprimant dans le cadre du service ou en dehors.

Il concerne à la fois des faits en relation avec la fonction (comportement harcelant, état d'ébriété au service, comportement indigne, outrageant ou inapproprié au service) ou dans la sphère privée (comportement violent avec les proches, usage ou consommation de substances illicites, conduite en état d'ivresse) ;

- l'usage disproportionné de la force ou de la contrainte et le manquement au devoir de protection de la personne interpellée

Ces deux manquements professionnels et déontologiques se complètent et évoquent des coups injustifiés et donc illégitimes, ou des mauvais comportements ou défauts de soins intentionnels à l'égard de personnes retenues.

Ces deux manquements ont été établis en 2019, dans les enquêtes de l'IGPN, à l'encontre de 49 agents.

La mise en œuvre des enquêtes administratives, conduites conformément au devoir de réaction de l'administration et distinctement d'éventuelles enquêtes judiciaires, a permis, davantage encore cette année, à l'autorité judiciaire, sans la lier, de requérir les enquêtes administratives pour nourrir ses propres procédures ;



- le manquement au devoir de probité

Ce manquement recouvre tout avantage indu dont un agent a pu tirer profit (détournement de scellés ou d'objets sensibles, confusion d'intérêts, atteinte à la propriété ou au bien d'autrui, abus de fonction).

Le manquement au devoir de probité a été relevé à l'occasion de 31 enquêtes administratives et imputé à 54 agents. Cette faute demeure, à la suite des enquêtes de l'IGPN, sévèrement punie par les autorités de sanction, puisque dans près des trois quarts des cas (40 agents), l'IGPN a proposé un renvoi en conseil de discipline susceptible de conduire à la révocation. Détournements des effets saisis sur l'utilisateur, appropriation des fouilles, détournements de scellés, constituent les faits les plus souvent relevés. S'y ajoutent des situations dans lesquelles des policiers ont monnayé des services (corruption) ;

- le manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel

Ce manquement relevé à 29 reprises, revient de manière récurrente et au même niveau qu'en 2018. Il est, pour l'essentiel, constitué de consultations sans rapport avec la mission. Les informations ainsi obtenues peuvent avoir été remises à des tiers, avec ou sans but lucratif.

Ces faits sont de gravité inégale selon qu'ils procèdent de la simple curiosité (passage aux fichiers d'une ex-compagne ou d'un nouveau compagnon, d'une personnalité connue, d'un chef de service) ou du commerce des informations récoltées. Si la preuve de la consultation illégale est assez simple à rapporter par les enquêteurs, il en va différemment pour la preuve éventuelle d'une rétribution à titre de contre-partie.

Les propositions de sanctions retenues dans ce cadre à l'encontre des 29 agents ont été les suivantes :

- 15 passages en conseil de discipline ;
- 12 sanctions directes ;
- 2 mesures alternatives aux poursuites disciplinaires ;

- le manquement à l'obligation de discernement

L'obligation de discernement repose sur l'exigence de « l'éthique de responsabilité », le policier devant prendre en compte les conséquences de ses actes au-delà du seul critère de légalité. Pour autant, cette obligation de discernement est strictement définie par l'article R.434-10 du code de la sécurité intérieure (CSI) pour les policiers et les gendarmes. Les dispositions de cet article ne peuvent être invoquées qu'à partir du moment où l'autorité d'enquête a établi que l'agent avait pris une mauvaise décision, mais après avoir apporté la preuve qu'il disposait clairement d'un autre choix légal que celui qu'il a opéré et qu'il disposait, en outre, d'un temps suffisant pour prendre sa décision. Ce manquement a été retenu pour 25 agents.

3. LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

3.1 – LES PROPOSITIONS DE SANCTIONS DE L'IGPN À L'ISSUE DE SES ENQUÊTES

Les propositions de sanctions de l'IGPN ne concernent que les enquêtes administratives qu'elle a elle-même diligentées et représentent environ 16 % des sanctions prononcées par l'institution.

L'IGPN n'a aucun pouvoir de sanction disciplinaire. Elle est une autorité d'enquête.

Le volume des propositions de sanctions et mesures alternatives aux poursuites (282 en 2019) a baissé de 21,4 % par rapport à 2018 (359).

Au total, l'IGPN a proposé 276 sanctions, dont :

- 159 sanctions directes ;
- 117 renvois en conseil de discipline ;
- et 6 mesures alternatives aux poursuites disciplinaires.

Une mesure alternative peut être prononcée en lieu et place d'une sanction de premier groupe de manière exceptionnelle lorsque la sanction de faible niveau n'aurait aucune vertu pédagogique. Elle suppose également que l'agent ait reconnu sa faute et soit disposé à en tirer les enseignements pour l'avenir.

PROPOSITIONS DE SANCTIONS FAITES PAR L'IGPN (RÉPARTITION PAR CORPS)

Corps	1 ^{er} groupe avertissement	1 ^{er} groupe blâme	Conseil de discipline/consultatif paritaire	Total propositions de sanction
CCD ⁽¹⁾	4	4	1	9
CC ⁽²⁾	7	5	8	20
CEA ⁽³⁾	66	66	102	234
Autres (ADS ⁽⁴⁾ , PATS ⁽⁵⁾)	3	4	6	13
Total	80	79	117	276

(1) corps de conception et de direction (2) corps de commandement (3) corps d'encadrement et d'application (4) adjoint de sécurité (5) personnel administratifs, techniques, et scientifiques

3.2 – LES SANCTIONS PRONONCÉES PAR L'INSTITUTION POLICIÈRE

Corps	avertissement	1 ^{er} groupe blâme	Sanction du 2 ^e groupe	Sanction du 3 ^e groupe	Sanction du 4 ^e groupe	Total
CCD ⁽¹⁾	3	2	0	2	0	7
CC ⁽²⁾	25	15	9	4	3	56
CEA ⁽³⁾	846	551	42	71	34	1 544
Autres (ADS ⁽⁴⁾ , PATS ⁽⁵⁾)	26	27	11	5	2	71
Total	900	595	62	82	39	1 678

(1) corps de conception et de direction (2) corps de commandement (3) corps d'encadrement et d'application (4) adjoint de sécurité (5) personnel administratifs, techniques, et scientifiques

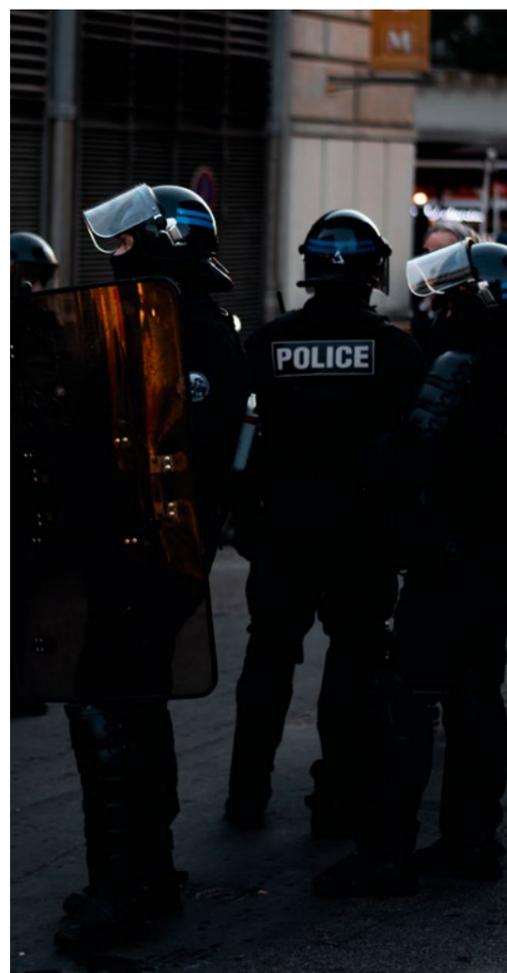


L'IGPN a décidé de 276 poursuites disciplinaires à l'issue de ses 238 enquêtes administratives clôturées, revenant ainsi à un nombre comparable à celui de 2017, contre 336 l'année dernière sur 270 enquêtes clôturées.

Il est à noter que les enquêtes de l'inspection proposent cette année des renvois en conseil de discipline pour 117 agents, alors que le nombre de sanctions prononcées supérieures au premier groupe est pour l'institution de 183. Alors même que les sanctions prononcées par l'institution ne sont pas nécessairement à un niveau correspondant très exactement aux propositions faites par l'IGPN, il n'en demeure pas moins que les enquêtes qu'elle conduit sont à l'origine de plus de la moitié des sanctions les plus graves (supérieures au 1^{er} groupe).

Les chiffres nationaux permettent de constater que, pour la première fois depuis de nombreuses années, le nombre de sanctions passe sous la barre des 2000. Enfin, 39 agents ont été cette année définitivement exclus de l'institution, contre 100 en 2018.

Cette baisse doit cependant être pondérée. Les élections paritaires intervenues fin 2018 ont de manière mécanique entraîné le décalage du processus disciplinaire sur toute l'année 2019.



FOCUS SUR ...

une année d'activité à la délégation de l'IGPN à Lyon



1. DES ENQUÊTEURS INVESTIS ET MOBILISÉS

La délégation de l'IGPN à Lyon (DIGPN 69) est implantée au chef-lieu de la zone de défense et de sécurité sud-est. Ses enquêteurs ont une compétence nationale d'officier de police judiciaire (OPJ). Cependant, c'est quasi exclusivement à la demande des parquets du ressort qu'elle est saisie d'enquêtes judiciaires.

Le volume réduit de l'effectif total, oscillant entre 5 et 7 enquêteurs, l'étendue de la zone géographique de compétence, l'augmentation du nombre d'astreintes à assurer, conjugué au nombre accru de dossiers à traiter, ont nécessairement eu une incidence sur l'état général des personnels. Toutefois, malgré les charges, tous les agents ont pu effectuer au moins trois séances d'entraînement au tir, de même qu'ils ont pu suivre des stages de formation continue (lutte contre la radicalisation, base de l'investigation numérique, actualisation des connaissances OPJ, etc).

2. UNE ACTIVITÉ D'ENQUÊTE SOUTENUE.

Le nombre total d'enquêtes ouvertes à la délégation de IGPN à Lyon est en augmentation de 5,6 % en 2019. Il était déjà en hausse de 7,5 % l'année précédente. Le nombre de saisines judiciaires confiées à la délégation a augmenté de 14,3 % quand celui de l'ouverture des enquêtes administratives pré-disciplinaires baissait. Cette baisse trouve notamment sa source dans le fait que nombre d'enquêtes de cette nature, en lien avec des enquêtes judiciaires dites « gilets jaunes », ont été prises en compte par les directions d'emploi. A l'instar des autres structures d'investigation de l'IGPN, les saisines liées à l'activité du maintien de l'ordre ont fortement impacté la délégation. Par ailleurs, le service a répondu favorablement, comme les années précédentes, à toutes les demandes de réalisation d'auditions isolées faites par les autres délégations.

En judiciaire, la durée moyenne de traitement se maintient à cinq mois et demi.

En 2019, 16 tribunaux judiciaires sur les 21 que compte la zone de défense Sud-Est ont saisi la délégation. Le tribunal de Lyon représente 57 % du nombre total des saisines.

La typologie des infractions alléguées dans les saisines place en tête les violences par personne dépositaire de l'autorité publique (44 % des affaires), suivies par les enquêtes en recherche des circonstances de la mort ou des blessures (7,5 %), les vols (6,4 %), les détournements de finalités des fichiers de police (4,3 %), la corruption (4,3 %) et les violations du secret professionnel (3,2 %).

S'agissant des enquêtes administratives pré-disciplinaires, les 19 affaires clôturées ont donné lieu à 7 propositions de classement, 6 propositions d'avertissement, 10 propositions de blâme, 7 propositions de renvoi devant le conseil de discipline et 1 proposition de mesure alternative aux poursuites disciplinaires.



3. LES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES MENÉES PAR LA DÉLÉGATION

LE RÔLE DE CONSEIL ET D'AIDE AUX SERVICES DE LA ZONE

La délégation anime depuis 2013, au niveau zonal, le réseau des correspondants « discipline et déontologie », constitué des membres des unités en charge des affaires disciplinaires dans les services ou des agents désignés par leur direction pour assurer cette mission. Ce positionnement permet de répondre aux sollicitations des services territoriaux de la zone. Plus de la moitié des demandes a concerné le formalisme, au sens large, de l'enquête administrative pré-disciplinaire.

En 2019, un rapprochement marqué a été effectué avec le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO), en vue, notamment, de faciliter le signalement des agents en situation de fragilité détectés par la délégation, au cours d'une enquête par exemple.

Par ailleurs, le chef de délégation et/ou son adjoint participent à la préparation des conseils de discipline organisés par le secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI), sous la présidence du préfet délégué à la défense et à la sécurité de la zone pour ce qui concerne les enquêtes administratives pré-disciplinaires traitées par le service.

LES FORMATIONS DISPENSÉES PAR LA DÉLÉGATION

En novembre, la DIGPN 69 a organisé, pour la 6ème année consécutive, sa journée zonale annuelle à l'attention de ses correspondants « discipline et déontologie ». Cette manifestation a rassemblé une trentaine de participants provenant de l'ENSP, du service central de la police technique et scientifique (SCPTS), de la direction zonale des CRS (DZCRS), de la direction zonale de la PAF (DZPAF), de la direction inter-régionale de la PJ (DIPJ), de la direction zonale de la sécurité intérieure (DZSI), de la direction zonale du recrutement et de la formation de la police nationale (DZRFPN), du SGAMI Sud Est et des directions départementales de la sécurité publique (DDSP) 03, 07, 26, 38, 42, 43, 69 et 74. Outre l'enquête administrative pré-disciplinaire et la procédure disciplinaire proprement dite, les échanges ont notamment porté sur le principe de laïcité et le devoir de neutralité, ainsi que sur la prise en charge, par les services, des signaux de radicalisation.

Par ailleurs, le chef de délégation a assuré 3 actions de formation consacrées au principe de laïcité et au devoir de neutralité auprès des élèves commissaires de la 70ème promotion, lors d'un regroupement de 56 agents des DDSP de la Loire et de la Haute-Loire, ainsi que devant un groupe de 35 fonctionnaires des DDSP de la Drôme et de l'Ardèche. Trois autres interventions ont également pu être menées à bien dans le cadre d'actions dispensées à l'ENSP (stage « directeurs territoriaux niveau 1 », stage « mobilité ordre public » et intervention sur la mission d'un chef de délégation IGPN au profit de la 70ème promotion d'élèves commissaires de police). De même, une formation a été conduite auprès des formateurs du centre de formation de la police de Chassieu sur la thématique de l'usage des armes et une intervention assurée lors du regroupement zonal des formateurs en technique et sécurité en intervention (FTSI), auprès de 104 d'entre eux, sur les conséquences procédurales de l'action de feu.

4. LE DÉROULÉ D'UNE ENQUÊTE VU PAR UN ENQUÊTEUR

Question : pourquoi les enquêtes nécessitent-elles autant de temps ?

R : parce qu'une enquête correctement menée implique la réalisation d'un grand nombre d'actes qui ne peuvent être effectués en un seul trait de temps. Tous les moyens qu'offre la loi doivent être mis en œuvre pour démontrer la véracité ou non des faits allégués et identifier précisément le ou les auteurs de ces faits.

Q : quels sont les actes que vous êtes habituellement tenus d'accomplir ?

R : si l'on prend l'exemple des enquêtes relatives au mouvement des « gilets jaunes », il conviendra, bien sûr, de procéder à l'audition de la victime et d'adresser des réquisitions aux unités médico-judiciaires (UMJ) afin qu'une incapacité totale de travail (ITT) soit précisée, puisque c'est elle qui déterminera la nature de l'infraction qui sera éventuellement relevée.

De même, des réquisitions seront adressées aux sapeurs-pompiers ou aux services de secours pour connaître les circonstances de leur intervention, l'objectif étant de s'assurer que l'on s'est préoccupé du blessé et que les secours sont intervenus rapidement.

Le transport sur place est incontournable ; il permettra de réaliser des photos, de dresser des plans et d'effectuer des enquêtes de voisinage. Il sera aussi possible d'identifier de nouveaux témoins qu'il faudra, également, auditionner. D'ailleurs, il n'y a pas que les témoins directs des faits qu'il est intéressant d'entendre, mais, également, ceux qui ont vu ce qui se passait avant les faits et, le cas échéant, après ; cela permet de « contextualiser ».

Par ailleurs, s'agissant de manifestations de voie publique, il nous faut récupérer tous les éléments, notamment écrits, relatifs à l'événement : note de service, télégramme, procès verbal de contexte, mais également bandes-radio, fiches d'événement radio... Ces documents permettent à la fois de travailler sur le moment des faits mais aussi sur le contexte global. De manière générale, nous récupérons aussi tous les rapports établis par les policiers, lorsqu'ils en rédigent d'initiative. Lorsqu'il y a usage d'arme, on demande communication des fiches issues du traitement du suivi de l'usage des armes (TSUA) qui ont été rédigées.

Q : comment procédez-vous avec les enregistrements vidéos ?

R : nous nous faisons communiquer les enregistrements des go-pro des intervenants et nous récupérons, bien entendu, lorsqu'elles existent, les vidéos du PZPP à Paris, et des centres de supervision urbaine (CSU) dans les villes qui en sont équipées. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble de la scène. Mais nous faisons également des recherches sur internet pour trouver des vidéos postées par des particuliers ; certains nous les remettent d'ailleurs spontanément. Leur exploitation est souvent longue, car les vidéos ainsi récupérées sont rarement de très bonne qualité. Le travail va consister à mettre tous ces éléments en perspective et à donner une certaine cohérence au déroulement des faits.

Bien sûr, tous ces actes doivent être entrés en procédure et donc faire l'objet de la rédaction d'un procès verbal détaillé.

II. L'IGPN c'est aussi une police au service de la population et des institutions.

Comme le prévoient ses textes fondateurs, l'IGPN est une instance au service de l'institution et de tous ceux qui la composent. Sa vocation est de faire en sorte que le fonctionnement des services s'améliore et que la déontologie devienne un facteur de performance. C'est donc une direction de police qui sert l'intérêt général et, singulièrement, celui des usagers, au profit desquels plusieurs « outils » ont été développés, ces dernières années, pour mettre plus de lien dans la relation police-population et assurer une meilleure transparence des activités.

1 – LE CONTACT AVEC LES USAGERS ET LA PLATE-FORME DE SIGNALEMENT

Dans le cadre de sa mission de service public, l'IGPN répond aux demandes exprimées par les usagers via, notamment, la plate-forme de signalement internet.

1.1 – LES CANAUX UTILISÉS ET LES VOLUMES ENREGISTRÉS

9 564 particuliers se sont adressés directement à l'IGPN, soit une hausse significative de 26 %. Les signalements par internet, et plus encore les appels téléphoniques reçus par les délégations, enregistrent les plus fortes hausses. Ces deux modes de communication sont logiquement privilégiés en ce qu'ils favorisent un contact rapide et direct entre l'utilisateur et l'IGPN.

Cette augmentation sensible des signalements, à apprécier à l'aune d'un contexte social tendu en 2019, traduit une tendance très nette à la contestation et la dépréciation des pratiques policières.

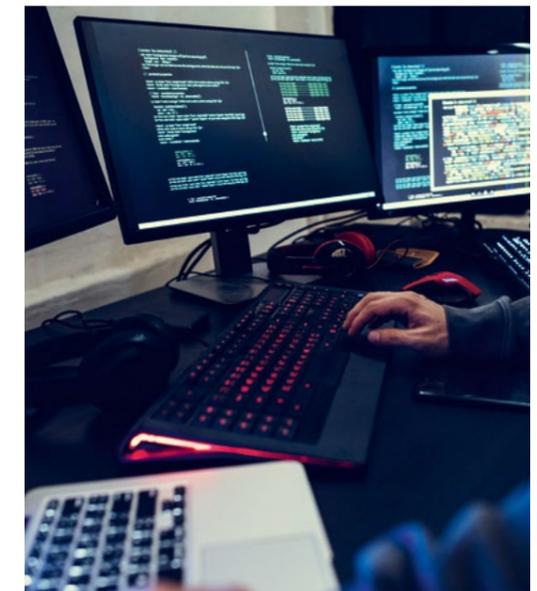
Signalements de particuliers	2017	2018	2019	Évolution 2018 / 2019
Accueil guichet	465	587	543	-7,50 %
Plate-forme de signalements	3 661	3 916	4 792	+ 22,3 %
Courrier	1 012	878	1 081	+ 23 %
Accueil téléphonique	1 898	2 198	3 149	+ 43,3 %
Total	7 036	7 579	9 565	26,20 %

1.2 – L'ACTIVITÉ DE LA PLATE-FORME ADMINISTRATIVE DE SIGNALEMENT INTERNET

La plate-forme de signalement (PFS) a enregistré 4 792 signalements en 2019, soit une augmentation de 22,3 % par rapport à 2018. Cette hausse substantielle est à mettre en relation directe avec le mouvement des « gilets jaunes », dont les manifestations répétées chaque semaine ont conduit les forces de sécurité à agir et faire usage de la force dans des contextes souvent inédits d'extrême violence.

Un pic de 567 signalements, observé au mois de janvier, correspond à une période de forte mobilisation sociale et de confrontations violentes entre manifestants et forces de l'ordre, confirmant en cela la tendance amorcée au mois de décembre 2018.

Cependant, s'il est à noter que la PFS est aujourd'hui bien connue du public, sa compétence (limitée) et la nature administrative de celle-ci, le sont beaucoup moins. Ainsi, certains usagers, malgré les mentions explicites qui figurent sur le site, assimilent encore leur démarche à une saisine automatique des services d'enquête de l'IGPN, voire à un dépôt de plainte. La PFS est un service administratif à l'usager, ce n'est, ni un service de plainte, ni un service d'enquête, ni un service d'urgence. Elle n'a aucune compétence judiciaire. L'abondante publicité faite dans les médias autour de la plate-forme a pu, à ce titre, nourrir la confusion.



Au total, en 2019, 660 signalements en lien direct avec le mouvement des « gilets jaunes » et celui des lycéens, ont été enregistrés. La moitié des « signalants » se présentent comme usagers contestant l'action de police à laquelle ils ont été directement confrontés, environ 1 sur 10 se présente comme témoin direct de scènes mettant en cause l'action de la police nationale et 2 sur 10 s'identifient comme des témoins indirects (le plus souvent des internautes) ne faisant que relayer des contenus vus sur la toile ou dans les médias. Ce nombre de témoins indirects est en augmentation constante.

Répartition des signalements	2018	2019	Évolution 2018 / 2019
Police nationale	3 144 80,5 %	3 915 81,7 %	24,50 %
Partenaires (gendarmerie nationale, polices municipales, douanes)	222 5,5 %	233 4,9 %	5,00 %
Autres (sans objet, incohérents ou inexploitable, contributions à des missions de police)	550 14 %	644 13,4 %	17,10 %
Total	3 916 100 %	4 792 100 %	22,30 %

1.3 – LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

ANALYSE QUALITATIVE DES SIGNALEMENTS

Les trois reproches le plus souvent exprimés sur la plate-forme demeurent les mêmes que les années précédentes, même si 2019 a connu des variations sensibles.

Ainsi, le principal grief formulé a toujours trait aux **violences** ou autres comportements jugés brutaux : **32 %** (en hausse de 6 points par rapport à 2018) des signalements font état d'usages de la force jugés disproportionnés.

Vient ensuite le **manque de respect et de courtoisie dû à la population** : **20 % des signalements évoquent cette thématique**, qui comprend les comportements agressifs, moqueurs, familiers (tutoiements) ou injurieux, émis principalement dans des contextes d'accueil physique ou téléphonique du public (25 %) et à l'occasion de contrôles d'identité ou routiers (22 %).

Enfin, on dénombre les reproches liés au **refus de prendre une plainte** ou à **l'absence de considération du statut de plaignant ou de victime** (15 % des signalements abordent la problématique, en baisse de 3 points). 7 % des usagers qui se signalent invoquent une qualité de service décevante ou insuffisante.

1.4 – L'ORIENTATION DES SIGNALEMENTS

- 14,4 % des signalements ont été clôturés pour insuffisance d'informations, ou parce que les éléments y figurant, complétés par les vérifications effectuées, permettent d'y apporter une réponse juridiquement adaptée, sans sollicitation des directions et services de la police nationale.

- 82,6 % des signalements sont orientés vers la direction d'emploi des fonctionnaires visés, pour enquête administrative interne (sans préjudice des éventuelles suites pénales susceptibles d'être mises en œuvre par ailleurs).

- 3 % des signalements sont traités par une délégation d'enquête de l'IGPN, sur le plan administratif et/ou sur le plan judiciaire, et concernent les faits les plus graves ou retentissants, conformément aux textes précisant le niveau de saisine de l'IGPN.

1.5 – LES RETOURS D'INFORMATION SUR LES DOSSIERS TRAITÉS EN 2019

Cette année, la PFS a été plus largement informée par les services vers lesquels elle avait orienté les signalements des suites qui leur avaient été données. Pour autant, ces retours ne sont toujours pas systématiques.

L'amélioration de la circulation de l'information entre les directions d'emploi et l'IGPN est le signe d'une meilleure prise en compte du traitement des enquêtes administratives pré-disciplinaires au sein de la Police nationale.

Sur 629 enquêtes administratives (réalisées essentiellement par les directions d'emploi) procédant d'un signalement déposé sur la PFS, 59 ont mis en lumière des manquements déontologiques ou professionnels (72 agents concernés). Les manquements les plus fréquemment confirmés sont ceux au devoir d'exemplarité (pour 13 agents, dont 5 ont fauté dans le cadre de leur vie privée) et aux règles d'utilisation des fichiers de police (12 agents) ainsi que la négligence professionnelle (12 agents). Seulement 5 agents se sont vus imputer un usage disproportionné de la force procédant d'un signalement sur la PFS. L'essentiel des enquêtes relatives à la contestation de l'usage de la force ne procède pas de signalements, mais de plaintes directes entre les mains des services de police ou du parquet, voire du juge d'instruction.

32 agents ont fait l'objet d'un rappel à l'ordre, 37 ont fait l'objet d'une sanction du premier groupe et 3 ont été renvoyés devant un conseil de discipline.

2 – L'USAGE DES ARMES ET LE RECENSEMENT DES PERSONNES BLESSÉES ET DÉCÉDÉES.

Les chiffres issus du traitement de suivi de l'usage des armes (TSUA) et du recensement des personnes blessées ou décédées à l'occasion d'une mission de police (RBD) reposent sur le principe de déclaration. Ils évoluent donc au fur et à mesure de l'enregistrement des données et nécessitent donc d'être consolidés.

2.1 – LE TRAITEMENT RELATIF AU SUIVI DE L'USAGE DES ARMES (TSUA)

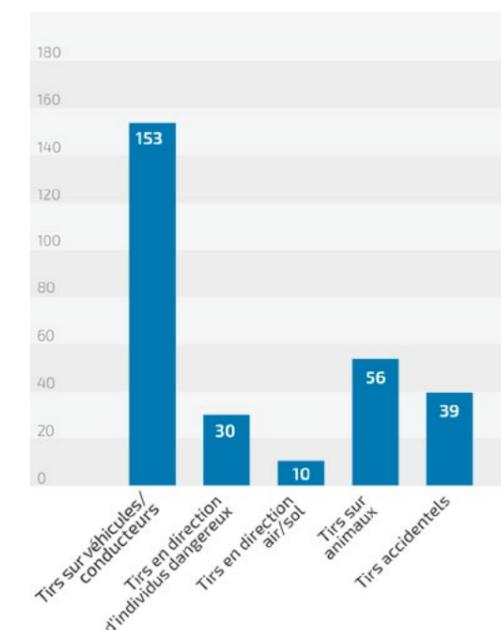
Le niveau des usages de l'arme individuelle a connu une légère baisse au cours de l'année écoulée (303 usages pour 751 munitions en 2019 contre 309 usages pour 782 munitions en 2018). Les tirs en direction des véhicules (ou de leur conducteur) fonçant sur les policiers et mettant leur vie en danger représentent toujours plus de la moitié des usages.

On constate une nette baisse de l'usage du lanceur de balles de défense (LBD) avec 10 785 tirs en 2019 contre 18 976 en 2018 (- 43 %). Il est difficile d'apporter une explication univoque à ces chiffres, l'année 2018 étant hors norme en raison du début des manifestations ou de violences urbaines liées aux mouvements «gilets jaunes» et «lycéens» sur la période du 17 novembre au 31 décembre 2018. Si le niveau des violences émaillant les troubles à l'ordre public s'est maintenu tout au long de l'année 2019, la médiatisation de certaines blessures et les réactions suscitées par l'utilisation de cette arme ont vraisemblablement joué un rôle inhibiteur pour les forces de l'ordre, ces dernières préférant d'autres moyens pour se défendre, même quand les conditions juridiques d'utilisation du LBD étaient réunies.

L'utilisation des grenades à main de désencerclement (GMD) enregistre une baisse similaire en passant de 5 420 grenades en 2018 à 3 244 en 2019 (- 40 %).

Enfin, les usages opérationnels du pistolet à impulsion électrique (PIE) sont en hausse de 29 % (2 349 tirs opérationnels enregistrés en 2019 contre 1 820 en 2018). Cette arme de force intermédiaire dispose d'un système de pointage à rayon laser, lequel s'avère suffisamment dissuasif dans certaines situations, évitant ainsi aux policiers de faire usage de la force physique. De plus, en cas d'utilisation, il apparaît comme un substitut efficace à l'arme individuelle ou au LBD, pour neutraliser un individu armé sans le blesser. Son développement pourrait constituer une alternative pertinente pour neutraliser un individu en état de forte agitation sans faire usage de techniques de sécurité en intervention justifiant l'intervention physique des forces de l'ordre.

Répartition des usages de l'arme individuelle en 2019



2.2 – LE RECENSEMENT DES PARTICULIERS BLESSÉS OU DÉCÉDÉS (RBD) À L'OCCASION DE MISSIONS DE POLICE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, une application est alimentée par les déclarations provenant des délégations de l'IGPN et de l'ensemble des services de police, permettant de recenser les particuliers blessés et décédés à l'occasion des missions de police.

Afin de ne retenir que les faits certains et significatifs, le traitement retient trois conditions cumulatives, à savoir :

- un lien entre les faits (blessures ou décès) et une mission de police ;
- l'ouverture d'une enquête judiciaire (à la suite d'une plainte de l'intéressé, d'une enquête décès, d'une interpellation...);
- dans le cas de blessure(s), une ITT égale ou supérieure à 9 jours et constatée par un certificat médical rédigé par un médecin médico-judiciaire.

Le RBD n'a pas vocation à spéculer sur la légitimité des actions ayant pu conduire à ces blessures ou à ces décès, et ce, d'autant plus que le comportement du particulier a été déterminant dans bien des cas.

Le bilan du recensement des particuliers blessés ou décédés pour l'année 2019 fait état de 136 déclarations réparties en 19 décès et 117 blessés (contre 17 décès et 169 blessés en 2018).

L'écrasante majorité des déclarations est effectuée par les services de l'IGPN, ce qui est logique dès lors que l'inspection est saisie des faits les plus graves.

S'agissant du contexte, 88 % des blessures et décès sont survenus hors des locaux de police.

53 blessures sont intervenues à l'occasion d'un maintien de l'ordre ou de violences urbaines en 2019 contre 90 en 2018. Bien qu'en très nette baisse (- 41 %) il reste que le contexte des dommages corporels résulte principalement de la gestion de l'ordre public (45 % des cas), tandis que les interventions de police et les opérations judiciaires interviennent ensuite pour 27 % et 12 % des blessures.

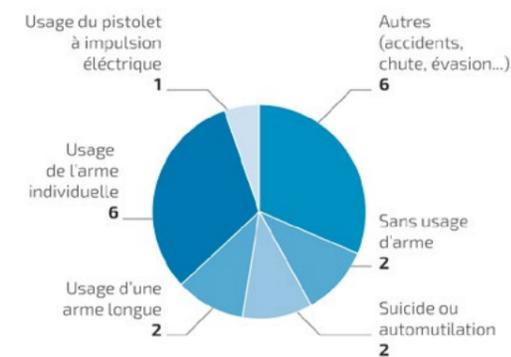
Ces chiffres sont exacerbés par les manifestations (gilets jaunes, lycéens, retraites) intervenues tout au long de l'année.

Sur les 19 décès enregistrés :

Dans plus d'un tiers des cas, le décès résulte du comportement direct du particulier ou de son état physique (problème de santé, malaise généré par l'alcool ou les stupéfiants...).

Il est important de préciser que l'utilisation de techniques de sécurité en intervention ou du pistolet à impulsion électrique n'emporte pas pour autant un lien direct entre ces usages et le décès, lequel peut être provoqué par une cause exogène.

Cause des décès

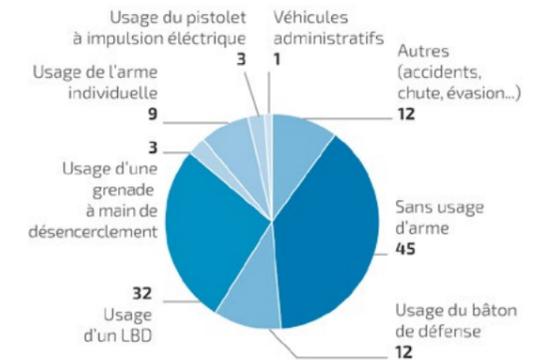


S'agissant des blessures :

Près de la moitié des blessures s'est produit sans l'usage d'une arme (48 %).

L'arme la plus génératrice de dommages est sans conteste le lanceur de balle de défense (LBD). Toutefois, il convient de noter que cette arme n'est pas dommageable par nature, dès lors que rapportée au nombre de tirs enregistrés dans le TSUA ; il apparaît, selon les éléments dont dispose l'IGPN, qu'un tir sur 337 engendre une blessure importante (ITT de 9 jours ou plus).

Cause des blessures



3 – DES INSPECTIONS, DES ÉTUDES, DES AUDITS, ET DES ANALYSES AU SERVICE DE LA POLICE NATIONALE

3.1 – LES CONTRÔLES INOPINÉS

Dans le cadre des missions traditionnelles de l'IGPN, les auditeurs du département de l'audit interne et de l'expertise procèdent à des contrôles inopinés de l'accueil dans les commissariats depuis 2008. Ces opérations sont réalisées en semaine et le week-end, de jour comme de nuit. Cette année, ce sont 118 services sur le territoire métropolitain qui ont été évalués.

Les constats, effectués en partie sous couvert d'anonymat, portent sur l'ensemble de la chaîne d'accueil : aménagement des locaux, organisation du dispositif d'accueil, prise et suivi de plainte, qualité et archivage des mains courantes, délais de réponses aux courriers et courriels des particuliers, évaluation de la qualité des réponses aux appels 17... En complément de ces éléments, les auditeurs contactent directement des victimes et recueillent leurs ressentis sur les conditions et la qualité de leur prise en compte par les policiers.

Plus de 1700 victimes ont ainsi été auditées lors de cette campagne 2019. Il en ressort un taux global de satisfaction de 81 %. On note également de hauts niveaux de satisfaction des victimes à l'occasion des dépôts de plaintes (91 %) et sur la qualité de rédaction de la plainte (94 %).

Les principales pistes d'amélioration portent sur la confidentialité lors de l'accueil, l'information relative aux associations d'aide aux victimes et la communication aux victimes des suites données à leur plainte.

3.2 – PARTICIPATION À LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR AU « GRENNELLE » CONSACRÉ À LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

En complément de sa mission traditionnelle de contrôle inopiné de l'accueil du public dans les commissariats et dans le cadre du « Grenelle » consacré à la lutte contre les violences

conjugales, l'IGPN a été chargée d'évaluer la qualité de l'accueil des victimes de ces violences à partir du 1^{er} septembre 2019.

Ainsi, 40 commissariats (région parisienne et province) ont été évalués sur cette thématique et 400 victimes de violences conjugales ont été contactées par les auditeurs de l'IGPN au cours du dernier quadrimestre. Ce dispositif, également engagé au sein de la gendarmerie nationale, est reconduit pour 2020. Pour cette nouvelle campagne, des constats sur sites ont été ajoutés au recueil des déclarations des victimes.

3.3 – DES ÉTUDES AU CŒUR DE L'ACTUALITÉ

Pour l'année 2019, le département a finalisé 22 missions d'inspections, d'évaluation ou d'études, dont 10 ont été menées conjointement avec l'inspection générale de l'administration (IGA) et l'inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN).

Entrant pour plusieurs d'entre elles dans le programme de la mission ministérielle d'audit interne (MMAI), elles ont porté sur des sujets stratégiques pour les forces de sécurité intérieure : gestion du parc automobile, recrutement des premiers corps, enregistrement des heures supplémentaires, organisation et fonctionnement de la préfecture de police des Bouches du Rhône, politiques locales de sécurité, entre autres.

Les autres missions menées dans le seul champ de la police nationale ont été l'occasion de démarches très innovantes. Ainsi, l'évaluation de la réforme des cycles horaires et des horaires variables est à ce titre une mission inédite : dans sa durée, 17 mois, dans le format et la pluri-disciplinarité de l'équipe, qui a mobilisé dix chargés de missions issus de plusieurs unités de l'IGPN (études, audit interne, mission appui conseil, temps de travail, expertise des systèmes d'information), dans les partenariats établis avec la médecine de prévention et la mission veille études et perspectives (MVEP) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN), dans les outils mis en œuvre : questionnaire à tous les agents



concernés et leur hiérarchie, visites de services, études statistiques sur des panels d'agents miroirs équivalents aux agents du régime évalué, comparaison dans le temps sur deux années complètes, traitement des données de la main courante informatisée (MCI) et GEOPOL de chaque agent et unité, etc.

De même l'évaluation du déploiement des terminaux NéO (nouvel équipement opérationnel) et des perspectives d'évolution des besoins a fait reposer ses constats, en dehors des entretiens menés, sur l'exploitation d'un questionnaire adressé à toutes les DDSP et aux services de la PP concernés.

Enfin, l'étude relative à la création de directions zonales de la police nationale a mobilisé, quant à elle, une équipe de six hauts fonctionnaires, qui ont exploré tous les scénarios engageant toutes les directions opérationnelles et de soutien déployées sur le territoire métropolitain.

Plusieurs missions en cours en 2020 – mutualisation des fonctions non opérationnelles des directions centrales, expérimentation des cycles de travail binaires en 11h08 et 12h08 – mobilisent les moyens et les techniques évoquées plus haut, avec l'acquis des premières expériences.

4 – RENDRE COMPTE AUX AUTORITÉS ET INSTANCES DE CONTRÔLE EXTERNE

L'IGPN est le point d'entrée, pour l'ensemble de la police nationale, du Défenseur des droits (DDD) et du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL). Chargée du suivi des dossiers, l'inspection rassemble les éléments de réponse, analyse les pièces remises par ces deux autorités administratives indépendantes, ainsi que celles sollicitées auprès des directions d'emploi de la police nationale, et rédige les projets de réponse au nom du ministre de l'Intérieur, du directeur général de la police nationale et du préfet de police.

Sur les dossiers soumis, le travail du cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (CADRE) consiste, d'abord, à reprendre les faits allégués et à répondre en droit aux sollicitations, décisions ou recommandations des autorités administratives indépendantes, souvent déjà prises en considération au titre de l'action spontanée de l'administration.

Il s'agit ensuite de veiller à la compatibilité entre le respect des droits des usagers et la bonne exécution des missions de police telle qu'attendue par la population.

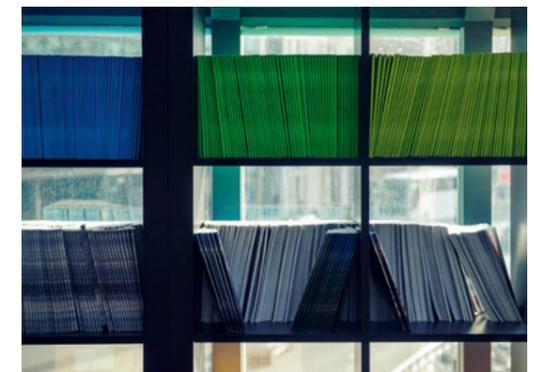
4.1 – LES DOSSIERS DU DÉFENSEUR DES DROITS EN 2019

En 2019, le Défenseur des droits a saisi l'IGPN de 118 demandes de renseignements (contre 136 en 2018) dont 88 nouveaux dossiers (contre 102 en 2018) et de 13 décisions (contre 16 en 2018). En retour, l'IGPN a transmis 95 réponses (contre 126 en 2018) portant sur des demandes de renseignements de 2018 et 2019 et a rédigé 13 projets de courrier à la signature du ministre de l'Intérieur (contre 11 en 2018).

Les sujets évoqués dans les observations du DDD relèvent des mêmes problématiques que celles observées par l'IGPN au travers des signalements sur la PFS, à savoir : le refus de plainte, le maintien de l'ordre, l'usage de la force, etc.

4.2 – LES DOSSIERS DE LA CONTRÔLEUR GÉNÉRALE DES LIEUX DE PRIVATION DE LIBERTÉ

S'agissant du CGLPL, 58 dossiers ont été soumis à l'IGPN, portant aussi bien sur des rapports de visite que sur le traitement de dossiers individuels relatifs au respect des droits des personnes en rétention, soit une baisse de 26 % par rapport à 2018 (78 dossiers), mais une stabilité par rapport à 2017 (58 dossiers).



4.3 – LES INSTANCES INTERNATIONALES

L'IGPN est également amenée à répondre aux sollicitations et observations d'un certain nombre d'organismes européens et internationaux tels que :

- le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants,
- le Commissaire aux droits de l'Homme,
- le Comité contre la torture des Nations unies,
- le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme de l'OSCE,
- le Groupe d'États contre la corruption (GRECO) du conseil de l'Europe.

III. L'IGPN CONTRIBUE RÉVOLUTIONNEMENT À AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE LA POLICE.

Soucieuse des besoins et des attentes des différents acteurs de la police nationale, à commencer par les policiers eux-mêmes, l'IGPN, ces dernières années, a considérablement élargi le panel de ses activités et développé de nouvelles méthodes et de nouveaux outils afin de jouer pleinement, auprès des policiers, son rôle d'accompagnateur, de facilitateur et de régulateur.

LA RÉALISATION DES RAPPORTS DESCRIPTIFS DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA SITUATION DES AGENTS (RDESA) EN CAS DE SUICIDE

L'année 2019, marquée par un nombre bien trop élevé de suicides dans la police nationale, a vu le renforcement du programme de mobilisation contre ce fléau.

Dans ce cadre, l'IGPN s'est vue confier par le directeur général de la police nationale l'établissement des rapports descriptifs de l'environnement et de la situation de chaque agent ayant mis fin à ses jours (RDESA) jusqu'à présent à la charge des chefs de service, pour enrichir la réflexion indispensable à la prévention du suicide au sein de l'institution et pour permettre au DGPN de se prononcer sur l'imputabilité du suicide au service.

Le département des études et de l'inspection sera fortement sollicité par ce dispositif, qui aura pour pierre angulaire le déplacement systématique dans les services des défunts et la rencontre de leurs proches, de leurs collègues de travail et de leur hiérarchie.



1 – LA CELLULE D'ÉCOUTE INTERNE À LA POLICE NATIONALE : SIGNAL - DISCRI

1.1 – PRÉSENTATION DE LA CELLULE

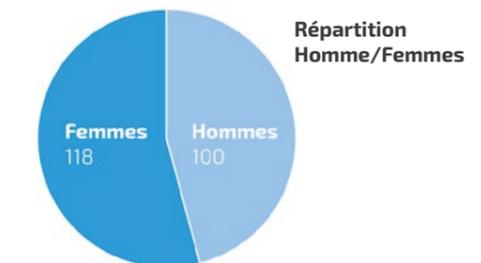
SIGNAL-DISCRI est un dispositif d'alerte et d'écoute traitant de situations susceptibles de constituer des discriminations des actes de harcèlement, sexuel ou moral et des actes de violences sexistes et/ou sexuelles au sein de la police nationale.

Elle s'inscrit aux côtés de dispositifs similaires sur l'ensemble du périmètre du ministère de l'Intérieur mis en œuvre au sein du secrétariat général du ministère de l'Intérieur (ALLO-DISCRI) et à la direction générale de la gendarmerie nationale (STOP-DISCRI).

Elle vient de boucler sa deuxième année d'existence.

Nombre de signalements par sujet	Nombre	Pourcentage
Harcèlement moral	124	57 %
Harcèlement sexuel	3	1 %
Harcèlement discriminatoire	8	4 %
Discrimination	24	11 %
Autre souffrance	59	27 %
Total	218	100 %

Statuts des déclarants	Nombre
Personnel actif	116
Personnel administratif	59
Personnel technique	24
Autre	19
Total	218



Moins de deux ans après sa création, il est permis de tirer un premier bilan positif de l'activité de la cellule SIGNAL-DISCRI. En dépit de situations qui ne sont souvent pas constitutives de faits de harcèlement (moral notamment), la cellule offre un point d'écoute, de dialogue et de conseil distinct de la voie hiérarchique. Elle permet, aujourd'hui, de contribuer, à la mesure de ses moyens, à la protection des agents en situation de souffrance.

218 signalements ont été recueillis cette année, soit 36 de moins qu'en 2018. Il conviendra en

2020 de vérifier cette tendance qui peut révéler une stabilité à venir, autour de 220 à 250 situations portées à la connaissance de la cellule.

L'essentiel des signalements concerne des allégations de harcèlement moral (124), soit 57 % de la totalité des signalements. Le nombre de signalements pour dénoncer des discriminations est relativement stable, de l'ordre d'une vingtaine par an (20 en 2018 et 24 en 2019). Les autres items, et notamment le harcèlement sexuel, demeurent marginaux au titre des signalements.

Le 5 juillet 2019, s'est tenu le premier comité de pilotage de la plate-forme SIGNAL-DISCRI en présence des représentants de toutes les directions de police, afin, notamment, d'insister sur le rôle essentiel de l'autorité hiérarchique des directions d'emploi dans la protection de leurs agents.

Au titre des différentes actions arrêtées afin d'améliorer le dispositif, il a été décidé de renforcer le lien avec les directions et services de la police nationale en créant un réseau de référents. Cela permet d'améliorer l'échange d'informations et ainsi de mieux préserver la protection des agents qui révèlent ou dénoncent.

La question de la «réhabilitation» de l'agent injustement mis en cause a été largement débattue. En effet, une accusation infondée expose anormalement celui ou celle qui en fait l'objet à des conséquences disciplinaires et pénales.

1.2 – ORIENTATIONS DES SIGNALEMENTS

Indépendante de la chaîne hiérarchique des agents, la cellule SIGNAL-DISCRI a pour fonction d'écouter, conseiller et, le cas échéant, orienter les déclarants vers les interlocuteurs institutionnels les plus appropriés. Elle a vocation à trouver le bon maillon de l'administration vers lequel diriger l'agent souvent en souffrance, mais n'a pas pour mission de traiter elle-même le dossier au fond. Elle procède à une primo-analyse fondée sur une grille d'écoute modélisée.

Dans le cas où la cellule SIGNAL-DISCRI identifie des indices de harcèlement ou de discrimination, elle est amenée à :

- demander une enquête administrative par l'autorité hiérarchique non impliquée (5 dossiers) ;
- décider d'une enquête administrative diligentée par l'IGPN (3 dossiers) ;
- aviser le procureur de la République en application des dispositions de l'article 40 du CPP.

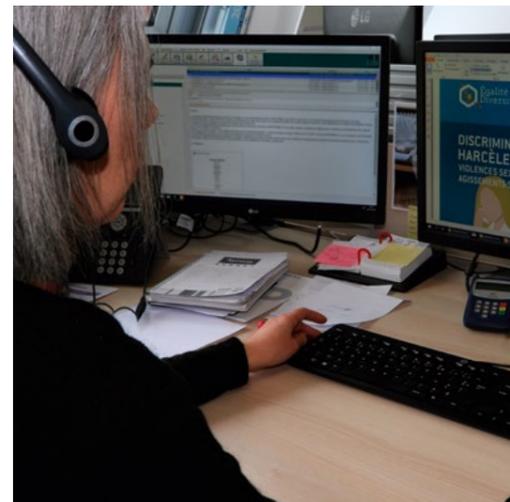
Parallèlement à un signalement, l'agent peut également avoir saisi de sa situation l'autorité judiciaire, qui peut décider de confier une enquête préliminaire aux délégations de l'IGPN (2 dossiers)

Dans le cas où la cellule SIGNAL-DISCRI ne relève pas d'indices de harcèlement ou de discrimination elle peut être amenée à :

- demander un complément d'information afin de contextualiser les faits signalés et permettre une meilleure analyse du signalement. En 2019, 17 signalements ont fait l'objet d'une demande d'information complémentaire auprès des directions d'emplois ;
- transmettre l'information aux directions d'emploi, afin qu'elles prennent en compte les situations de souffrance des agents, en dépit de l'absence de situations de harcèlement ou de discrimination. En 2019, 24 signalements ont été portés à la connaissance des directions d'emploi pour la prise en compte d'éventuels risques psycho-sociaux ;
- transmettre le signalement pour un traitement adapté aux services RH, sociaux ou de médiation lorsqu'une cause liée à ces domaines est clairement identifiée. En 2019, 29 signalements ont été orientés, pour attribution, aux directions d'emplois afin de trouver des mesures appropriées permettant notamment aux agents de retrouver de meilleures conditions de travail et de vie.

L'absence d'élément susceptible de constituer un harcèlement ou une discrimination a donné lieu au classement de 104 signalements.

Tous les agents concernés par les signalements sont informés de l'orientation qui leur est donnée (enquêtes, transmissions aux directions d'emploi, classements).



1.3 LE RÉFÉRENT DIVERSITÉ 2019

Le référent diversité et égalité, nommé au sein de la cellule d'écoute SIGNAL-DISCRI, est chargé de promouvoir la politique de diversité, lutter contre les discriminations, animer et recenser les actions sur les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au sein de la structure.

En 2019, le référent diversité a rejoint le réseau social professionnel de la police, « R@dio police », ce qui lui a permis d'échanger avec les référents nationaux du périmètre police et de recevoir et diffuser des articles de presse en lien avec la diversité et l'égalité professionnelle.

Le référent diversité a participé :

- au séminaire de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, lors de la journée internationale des droits des femmes ;
- à la journée mondiale de lutte contre l'homophobie ;
- à un séminaire consacré aux correspondants handicap.

Il participe de manière régulière aux rassemblements des référents diversité et égalité du ministère de l'Intérieur, au cours desquels sont notamment évoqués les bilans des années passées ainsi que les actions mises en place dans les services.

1.4 LE GUIDE PÉDAGOGIQUE RELATIF AUX VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

En 2019, sous l'égide de la Direction générale de la police nationale (DGPN), la cellule SIGNAL-DISCRI a été associée à la Direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN) et à l'École nationale supérieure de la police (ENSP), pour la rédaction d'un guide technique accompagnant le kit pédagogique « une femme comme moi », réalisé par la MIPROF (mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains).

Ce guide, à destination des formateurs de la police nationale, a pour objectif de former tous les agents susceptibles d'être confrontés aux violences sexuelles, afin, notamment d'apporter une réponse plus professionnelle à ces situations et d'être en mesure d'accompagner les victimes.

Sa publication devrait intervenir au cours du premier trimestre 2020.



2 – LE CONSEIL JURIDIQUE

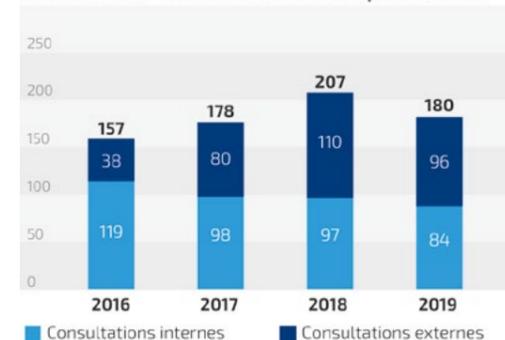
L'activité de conseil juridique du cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (CADRE) consiste à répondre aux demandes de consultations juridiques adressées par les services de police et à fournir les analyses et propositions juridiques suscitées par l'activité de la police.

2.1 – LES CONSULTATIONS JURIDIQUES

Le CADRE a été sollicité à 180 reprises par l'intermédiaire de son adresse de messagerie électronique dédiée pour des consultations juridiques en 2019, contre 207 en 2018, soit une baisse de 13 % et un retour au niveau observé en 2017.

Lors des trois premiers exercices 2015, 2016 et 2017, le CADRE était essentiellement saisi par les services internes de l'inspection générale, qu'il s'agisse de ses services centraux ou des implantations territoriales (délégations et division nationale des enquêtes). Le spectre des services intéressés a évolué au cours des deux dernières années, renversant la tendance et dégageant une part majoritaire aux autres directions et services de la police nationale. Ainsi, en 2019, plus de la moitié des consultations a bénéficié aux autres entités de l'institution.

Cumul des consultations depuis 2016



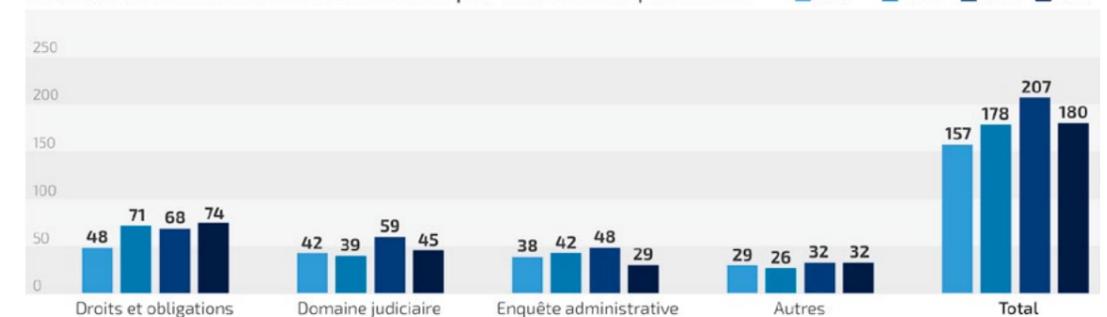
Les thématiques abordées :

Les problématiques juridiques soulevées portent sur des cas d'espèce rencontrés, soit par les enquêteurs judiciaires ou administratifs, soit par une autorité hiérarchique dans le cadre d'application de textes réglementaires ou législatifs et qui appellent chacun une réponse circonstanciée et individualisée. Il s'agit pour le CADRE d'apporter son expertise et son expérience à des problèmes très spécifiques et non de se saisir de thématiques très générales qui relèvent de la compétence d'autres services de la police nationale.

Concernant les thématiques, l'année 2019 a conservé les grands ensembles déjà constatés en 2018. Les droits et obligations des fonctionnaires arrivent en tête des sollicitations (41%) suivis par les questions relatives au droit pénal et à la procédure pénale (25%). Les problématiques spécifiques liées à l'enquête administrative pré-disciplinaire, à l'origine de la création des consultations juridiques en 2015, ne concernent plus que 16 % des dossiers.



Nature des consultations rendues par matière depuis 2016



La principale nouveauté de 2019 concerne le projet d'intelligence artificielle « e-consultations » qui vise à diffuser les analyses juridiques de l'IGPN les plus pertinentes sur l'intranet. Il est prévu à terme, grâce à un moteur de recherche, de permettre aux directions d'emploi d'interroger directement les réponses, régulièrement enrichies par le CADRE, sur la base des questions que lui soumettent les services. A partir de mots clés ou en utilisant le langage naturel, l'application sélectionne une liste de consultations juridiques en rapport avec les éléments saisis.

Ce projet qui rentrera bientôt dans sa phase expérimentale vise à apporter une réponse immédiate aux problématiques les plus récurrentes dont les services sont saisis.

2.2 – LES ANALYSES ET LES PROPOSITIONS JURIDIQUES DU CADRE

Le CADRE est amené, au terme d'une analyse croisée des textes en vigueur, de la jurisprudence ou encore des doctrines professionnelles, à transmettre des éléments de réponse ou de langage, à formuler des propositions au cabinet du DGPN, à émettre un avis juridique pour l'inspection sur des thématiques variées, ou encore à rédiger des points d'attention en interne.

Cela représente au total 95 contributions en 2019 (contre 68 contributions en 2018), soit une augmentation de 40 %, sans compter les consultations juridiques, les états statistiques accompagnés de commentaires pour le traitement et le suivi de l'usage des armes (TSUA) et

le recensement des blessés et décédés (RBD) ou encore les avis sur les fiches « alerte » et « mémo » produites par le cabinet AMARIS. L'ensemble de ces contributions, parfois non juridiques, représente plus de la moitié de l'activité de conseil et d'analyse du CADRE.

S'agissant des éléments de réponse proposés, on peut citer à titre d'exemple :

- les questions parlementaires (grenades lacrymogènes, ivresse publique et manifeste, garde à vue, entraves supposées à la presse, contrôle et impartialité des procédures judiciaires...)
- les éléments ou argumentaires fournis au cabinet du DGPN (référé ou propositions de loi demandant l'interdiction du LBD, contribution pour le comité de prévention de la torture, éléments de langage sur l'emploi de la force, questionnaire du GRECO, schéma national du maintien de l'ordre, projets d'instruction des directions d'emploi sur des pratiques professionnelles ou l'usage des armes, projets de textes réglementaires comme la transmission des rapports d'enquêtes administratives aux procureurs généraux...)

En ce qui concerne les fiches rédigées en interne à l'inspection, on trouve parmi les sujets traités : le rapport annuel du Défenseur des droits, la responsabilité sans faute de l'État, ou encore l'anonymat des policiers.

Enfin, une dizaine de fiches ont été rédigées à l'attention du référent déontologue de la police nationale.

3 – L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT

La création, en 2013, d'une mission appui et conseil (MAC) procède, également, de cette volonté d'améliorer le fonctionnement des services et les conditions de travail des agents. Sa vocation première est d'apporter aux responsables de la police nationale, un accompagnement dans l'analyse et la résolution de difficultés de nature managériale ou organisationnelle. La MAC propose également des appuis méthodologiques à la conduite de projets afin d'aider les porteurs à concevoir et à mettre en œuvre des réformes lourdes ou complexes, tout en organisant une conduite de changement prenant en compte le bien être des agents.

3.1 – INTERVIEW DE LA CHEFFE DE LA MAC ET DE SON ADJOINTE



« Pour ceux qui ne connaîtraient pas encore la Mission Appui et Conseil (MAC), pouvez-vous nous la présenter ? »

La mission appui et conseil se met au service de l'ensemble des services et directions de la Police nationale. Elle propose un appui managérial aux chefs de service, soit dans la résolution de difficultés internes fortes ayant trait au management ou à l'organisation de son service, soit dans la conduite de projets (création de services, réorganisations, réformes).

La MAC est aujourd'hui composée de 10 agents aux profils et compétences complémentaires : 5 policiers, aux parcours diversifiés, et 5 contractuels, issus de cabinets de conseil en stratégie,

management et organisation. Cette mixité permet de déployer des méthodes, outils et techniques éprouvés dans le secteur privé et adaptés à la police nationale. L'équipe accueille chaque année un apprenti.

« Quel est le bilan pour l'activité 2019 ? »

La MAC a conduit 36 interventions en 2019, qui se déclinent de la manière suivante :

- 4 appuis managériaux dans la résolution de difficultés internes fortes, qui ont permis aux services accompagnés de se doter d'une organisation plus robuste et d'un management adapté, afin de réduire leurs vulnérabilités et de mieux faire face aux difficultés auxquelles ils étaient confrontés.
- 20 appuis méthodologiques à la conduite de projets (préfigurations de services, réorganisations, réformes), qui favorisent notamment la mise en œuvre des règles de la conduite du changement.
- 10 actions de capitalisation - formation / sensibilisation de cadres de la police nationale pour diffuser au plus grand nombre les enseignements de nos missions.
- 2 expérimentations conduites dans des services de sécurité publique, dont l'objectif est de faire évoluer les pratiques managériales



Par ailleurs et compte tenu de sa vision transversale sur l'institution, la MAC est associée aux réflexions conduites sur la thématique du management dans la Police nationale, notamment sous l'égide du conseiller stratégie du DGPN (groupe de travail rénovation du management, groupe de travail co-développement, ...). La MAC intervient dans ces différents groupes de travail en tant que contributeur mais également, pour certains d'entre eux, en tant que conseil en méthodologie du chef de projet.

« Qu'est-ce qui motive une saisine de la MAC ? »

Une saisine de la MAC résulte d'une prise de conscience par son chef qu'un service est confronté à une problématique difficile à résoudre ou à un projet complexe à conduire, alors qu'il ne dispose pas d'une méthodologie spécifique et/ou du temps suffisant à y consacrer. Dans ces conditions, la MAC peut lui apporter l'aide nécessaire.

Cet appui nécessite un accord entre le commanditaire (représentant de la direction centrale) et le bénéficiaire (chef de service) pour aborder cette situation problématique de façon innovante. Cette intervention ne pourrait donc se mettre en place sans que le chef de service soit ouvert à ce type d'action.

« La MAC réalise-t-elle des audits ou des inspections ? »

Une intervention MAC n'est ni une mission d'évaluation des personnes ou des services, ni un dispositif permettant de rechercher des fautes ou des responsabilités. L'action de la MAC se fonde sur une approche systémique pour aborder les problématiques d'un service, ce qui signifie qu'elle ne permet pas non plus de régler directement des problèmes individuels.

Enfin, la MAC ne formule pas de préconisations, ne calque pas des schémas préconçus, mais développe une prestation "sur mesure" prenant en compte les contraintes et spécificités de chaque service.

« Du coup, quel est l'intérêt pour un chef de service de travailler avec la MAC ? »

La MAC offre au chef de service du temps et des méthodes éprouvées, parfois innovantes, ce qui lui permet d'avoir un regard distancié sur son service et sur son management, ce qu'il n'a généralement pas l'opportunité d'avoir seul, ou de l'aider dans le choix et la conduite de certaines évolutions.

La mission travaille avec le collectif d'un service et son management, ce qui lui permet d'affiner la problématique, d'analyser la situation et d'en tirer avec le chef de service les axes de travail adaptés pour favoriser un bon fonctionnement et le bien-être collectif au travail.

La MAC assiste méthodologiquement le chef de service dans le choix, la priorisation et la mise en œuvre des actions les plus appropriées aux situations, mais il reste le seul responsable des décisions prises.

La MAC travaille avec les leviers qui sont à la main du chef de service et l'aide à utiliser au mieux les ressources dont il dispose. Elle ne lui permet pas de bénéficier de moyens humains ou matériels supplémentaires, les directions centrales étant seules en mesure d'évaluer les moyens à attribuer aux services. La MAC peut en revanche, et dans la mesure du possible, assister le chef de service sur les diverses façons de faire remonter ses problématiques à sa hiérarchie.

« Quel est l'avantage de la démarche participative déployée par la MAC ? »

La MAC privilégie une démarche participative pour affiner les problématiques d'ensemble qu'elle doit aider à traiter. Cela part du principe que les agents sont en mesure d'avoir un avis pertinent sur des problématiques liées à la réalisation de leurs missions.

Concrètement, la MAC utilise une palette variée de modalités de travail : entretiens, observations, groupes de travail thématiques, questionnaires... pour favoriser l'expression du

plus grand nombre possible d'agents de toutes catégories présents au service. Dans ce cadre, respecter la confidentialité des échanges est un impératif absolu pour créer une relation de confiance avec les agents.

L'objectif est de recueillir avec méthode des informations professionnelles qui sont recoupées, synthétisées et anonymisées pour établir un diagnostic de la situation et identifier des axes de travail sur lesquels les décisions appartiennent au chef de service. Si dans le cadre de cette démarche, les ressentis peuvent s'exprimer, seuls ceux qui sont partagés traduisent une problématique à prendre en compte.

Globalement, les agents ne se plaignent jamais du temps consacré à la MAC qui veille à ne pas perturber le fonctionnement opérationnel des services.

« Comment la MAC se positionne-t-elle par rapport aux chefs de service ? »

La MAC l'informe au fur et à mesure de sa démarche, partage avec lui les constats sur la situation et l'identification des actions favorables au service. Le chef de service et la MAC ont donc un intérêt réciproque à communiquer de la façon la plus transparente sur les sujets d'organisation et de pilotage du service.

Pour le bénéficiaire de l'accompagnement, le temps à dédier à la MAC n'est pas négligeable. Cet investissement est à mettre en relation avec les résultats escomptés. Sans engagement du chef de service et disponibilité réciproque avec l'équipe, la notion d'accompagnement n'a guère de sens.

« Quels sont les points de vigilance de vos missions ? »

À l'issue de l'intervention, la MAC délivre au chef de service une feuille de route, bilan de ce qui a été réalisé et de ce qu'il reste à faire. Elle maintient par ailleurs le contact, à distance, avec le chef de service, ou les collaborateurs qu'il

désigne, pour suivre l'évolution du service et apporte des conseils en cas de difficultés dans le déploiement des actions de la feuille de route.

En dépit de ces précautions, les retours d'expérience de la MAC ont permis de mettre en exergue deux risques majeurs :

- malgré le travail de fond réalisé, des conflits interpersonnels peuvent subsister, notamment dus à des comportements individuels problématiques, et certains atteignent parfois un point de non-retour. Ces situations nécessitent des prises en charge spécifiques de la part de la hiérarchie, sans lesquelles la situation peut se dégrader à nouveau.
- la mise en œuvre de la feuille de route peut ne pas être poursuivie dans le temps, ce qui engendre nécessairement un sentiment de frustration chez les agents. Or, la continuité de ce qui a été engagé pendant l'intervention de la MAC est un facteur clé de pérennisation des résultats de la mission.

L'implication du chef de service est donc indispensable mais également celle de sa direction d'emploi, dont le positionnement permet d'aider et de soutenir le chef de service dans la mise en œuvre de la feuille de route, notamment en prenant les décisions nécessaires qui ne sont pas à la portée du chef de service.

Pour conclure, les missions de la MAC ne peuvent pas avoir pour objectif de résoudre toutes les difficultés d'un service, car il n'existe pas de baguette magique ! En revanche, son ambition est de réenclencher une dynamique positive en favorisant un travail collectif sur l'organisation, le fonctionnement et les postures managériales. La philosophie de la démarche de la MAC est donc bien de sortir d'une logique de recherche de responsabilité, qui relève d'autres dispositifs lorsque cela est nécessaire, pour aller vers une logique de recherche de solutions, plus structurante et constructive.

3.2 – EXEMPLE D'UN ACCOMPAGNEMENT DE PRÉFIGURATION



Isabelle PICOU, consultante MAC

« Quelles sont les spécificités d'une préfiguration ? »

Dans ce cas d'espèce, un préfigurateur est nommé pour concevoir et préparer une nouvelle organisation. Il peut s'agir de créer une nouvelle entité, de rassembler ou de transformer différentes entités existantes. Dans tous les cas, le préfigurateur est soumis à de fortes contraintes :

- de temps : le calendrier est généralement très resserré sur quelques mois et le préfigurateur n'est pas toujours dédié au projet et peut conserver ses attributions,
- de moyens : le préfigurateur n'est pas toujours entouré d'une équipe dédiée et un certain nombre de leviers peuvent ne pas être de son ressort.

« En quoi consiste l'accompagnement de la MAC ? »

La MAC propose un accompagnement rapproché et sur-mesure au préfigurateur, pour l'appuyer sur deux volets essentiels à toute préfiguration : la conduite de projet et l'accompagnement au changement.

En fonction de l'avancée du projet et des besoins du préfigurateur, la MAC propose différentes modalités de travail :

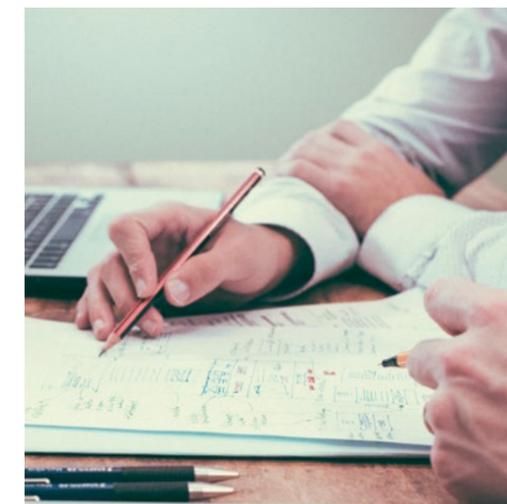
- séance de travail avec le préfigurateur (conseils, questionnements, points de vigilance...),

- préparation d'éléments de langage,
- préparation, animation et restitution d'ateliers de travail, de comité projet, ...
- réalisation et exploitation de questionnaires en ligne permettant de recueillir l'avis ou les propositions d'un grand nombre d'agents,
- mise à disposition et montée en compétences sur des outils de gestion de projet (rétroplanning, note de cadrage...) ou sur des méthodologies de travail (fiches de postes, doctrine, plan d'actions, plan de communication...)

« Quel est l'apport de la MAC pour le préfigurateur ? »

La MAC s'adapte aux contraintes du préfigurateur. Elle lui demande de lui consacrer du temps (de réflexion, de communication, de prise de décision...) mais lui en offre également en lui apportant des méthodes éprouvées, parfois innovantes, qui vont lui permettre de réaliser des choix éclairés et l'aider dans la préparation du changement.

Ces méthodes de travail infusent un nouveau mode de réflexion/une nouvelle approche pour le préfigurateur et son équipe. Elles permettent d'implanter des bases solides pour la nouvelle organisation, mais elles servent également pour l'avenir et permettront d'adapter l'organisation aux évolutions en tenant compte de la vie quotidienne des agents.



3.3 – TÉMOIGNAGES DE BÉNÉFICIAIRES



Thomas DE RICOLFIS, Sous-Directeur de la lutte contre la criminalité financière à la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ)



Stéphanie CHERBONNIER, Cheffe de l'OFAST (Office Anti-STupéfiants) à la DCPJ

« La conduite de projet ne s'improvise pas et le besoin s'est rapidement fait ressentir de disposer d'un appui extérieur, appui que j'ai trouvé auprès des équipes de la MAC.

Les apports ont été essentiels : outils méthodologiques et de diagnostic, animation d'ateliers thématiques avec les effectifs permettant à chacun de s'exprimer très librement.

Enfin, les points d'étapes avec l'équipe de la MAC constituent des temps de respiration qui permettent de confronter les idées, d'échanger, de se remettre en question dans un esprit constructif et d'ouverture. »

« J'ai très rapidement souhaité bénéficier de l'appui de cette structure avec laquelle j'avais conduit des travaux deux ans plus tôt (...).

Pour préfigurer le service à compétence nationale OFAST, nous avons disposé de très peu de temps (...) pour construire une nouvelle structure s'appuyant sur un office existant. Il fallait à la fois élaborer un organigramme s'appuyant sur des missions étendues, tout en accompagnant le changement en interne.

Nous avons organisé des groupes de travail thématiques, associant sur la base du volontariat les personnels en poste à l'OCRTIS (Office centrale pour la répression du trafic illicite des stupéfiants). Ces groupes de travail s'appuyant sur les missions nous ont permis d'avoir une lecture plus juste de l'organisation cible. Ils ont mis en lumière des dysfonctionnements, mais aussi ce qu'il fallait préserver des structures actuelles.

Ces méthodes incitent à la communication ce qui constitue la clé de la réussite d'une réforme. »

4 – LA DÉMARCHE DE MAÎTRISE DES RISQUES



LA MAÎTRISE DES RISQUES : UNE DÉMARCHE QUI GAGNE EN MATURITÉ

AMARIS (acronyme d'Améliorer la maîtrise des activités et des risques) est une démarche en profondeur qui s'inscrit dans le temps et vise, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres grandes organisations publiques ou privées, à améliorer le fonctionnement des services de police et à sécuriser les policiers dans l'exercice de leur métier.

AMARIS développe une nouvelle culture : la culture de la maîtrise des risques, la culture de la sécurité. En partant du postulat que tout contrôler et tout maîtriser est aujourd'hui une gageure, alors même que les activités se caractérisent par une urgence et une complexification croissantes, identifier ce qu'on redoute le plus et mettre en place des mesures destinées à se protéger, pour mieux assurer ses missions, ne peut qu'apporter un bénéfice collectif dont la police nationale a un réel besoin.

Entrer dans la culture du risque, c'est moderniser les modes de fonctionnement, c'est com-

prendre que l'humain est la plus grande richesse de l'institution et qu'il doit être au centre des préoccupations. Le policier doit être protégé, soutenu, aidé, quelle que soit l'importance ou l'urgence de la mission. C'est aussi reconnaître le droit à l'erreur, car l'homme est faillible. Plus le contexte est difficile, plus le système doit être protecteur. C'est pour cette raison qu'un nouveau métier se dessine, celui de responsable de la **maîtrise des risques** (RMR) au sein des services. Son rôle est essentiel, il doit détecter les vulnérabilités, analyser les dysfonctionnements et alerter sur les faiblesses qui peuvent mettre l'institution ou les personnels en danger.

Le cabinet AMARIS est chargé du pilotage, de la coordination et l'animation de la stratégie de maîtrise des risques opérationnels dans laquelle sont engagées les 16 directions et services de la police nationale.

Cette stratégie se développe à travers plusieurs axes qui s'articulent et se complètent pour constituer une approche à la fois intégrée et transversale.

4.1 – BASE D'ANALYSE DES INCIDENTS ET ACCIDENTS DE LA POLICE NATIONALE (BAIAPN)



Disposer d'une base accident présente un intérêt majeur : mieux connaître les risques opérationnels auxquels sont concrètement confrontés les policiers, car un incident ou un accident survenu dans le fonctionnement d'un service est toujours la concrétisation d'un risque qui n'a pas été maîtrisé.

La BAIAPN, lancée en 2016, dénombre aujourd'hui plus de 4000 faits enregistrés de manière anonyme.

Alimentée grâce aux informations transmises par les directions d'emploi, elle enregistre non seulement les faits eux-mêmes, mais également un certain nombre de données permettant de réaliser des analyses, tels que les causes (facteurs humains, techniques, organisationnels, ou liés à l'environnement), et les impacts (sur les plans humain, financier, social, ou de la réalisation des missions).

Exemples d'incidents ou accidents enregistrés : policiers tués ou blessés en service, accidents liés à l'usage des armes, disparitions de scellés, d'objets sous main de police, de matériels ou d'équipements administratifs, dégradations de matériels ou de bâtiments administratifs, intrusions dans les locaux, évasions, usagers ou tiers blessés accidentellement etc.

Suite au recensement et à l'analyse d'un incident, AMARIS élabore (quand cela est possible) des fiches pratiques, connues sous le terme de « Fiches AMARIS ».

4.2 – LES FICHES AMARIS



Destinées aux acteurs du terrain, des fiches AMARIS dénommées « Fiches ALERTE » relatent des incidents ou accidents survenus lors de l'exercice des missions, expliquent pourquoi les policiers se sont faits surprendre et donnent des conseils pour que de tels événements ne se renouvellent pas. Exemples : incendie déclenché par une grenade lacrymogène, accident grave au gyrophare-deux tons, policiers blessés par l'explosion d'une grenade, tir accidentel lors d'une manipulation d'arme au service, évasion dans un commissariat, etc.

D'autres fiches dénommées « Fiches MÉMO » décrivent les bonnes pratiques à respecter pour exercer son métier avec une meilleure efficacité tout en réduisant les risques. Exemples : port de l'arme hors service et vie privée, j'annonce une mauvaise nouvelle, puis-je interdire d'être filmé sur la voie publique, la chasuble réfléchissante : l'autre gilet qui peut sauver la vie, etc...

Ces fiches sont aujourd'hui disponibles sur les tablettes numériques NéO (Nouvel équipement Opérationnel à disposition des policiers).

Enfin, des fiches plus techniques, destinées aux personnels nommés en qualité de responsables de la maîtrise des risques, offrent des outils et de la méthode pour développer la culture du risque au sein des services. Exemples : construire un arbre des causes, élaborer un plan d'action de maîtrise des risques, comment évaluer un risque, etc.

À la fin de l'année 2019, 59 fiches sont mises à disposition des personnels de police.

4.3 – AMARIS-BOX



Changer le paradigme du contrôle et passer d'un contrôle externe, épisodique, vécu comme une contrainte et finalement peu efficace, à un contrôle intégré au fonctionnement de chaque service, c'est-à-dire un véritable auto-contrôle, responsabilisant et générateur d'amélioration continue, telle est l'ambition de l'Amaris-box.

Amaris-box est une application informatique qui regroupe des points de contrôle à réaliser périodiquement, dans des domaines à risque, pour sécuriser le fonctionnement du service. Elle permet aux chefs de service d'instaurer un dispositif d'auto-contrôle à la fois permanent, responsabilisant et autonome. Actuellement en cours d'expérimentation et déployable à compter de 2020, elle permettra de mettre sous contrôle des principaux processus à risques tels que la sécurité des personnels, la gestion des armes et des munitions, la gestion des scellés et des objets sous main de police, la privation de liberté, l'accueil du public, etc.

À l'heure où tout devient urgent et prioritaire, alors que l'activité s'accroît et se complexifie, il est essentiel de donner à la chaîne hiérarchique un outil facilitant le contrôle interne, organisant et formalisant les opérations nécessaires à la sécurisation des activités.

4.4 – CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET PLANS D' ACTIONS



En 2019, comme les années passées, chaque direction de police a établi sa cartographie des risques « métier », en s'appuyant sur un « catalogue des risques de la police nationale » comprenant 64 risques liés à l'exercice des activités opérationnelles.

Sur la base de sa cartographie, priorisant les 15 risques les plus critiques, chaque direction établit et met en œuvre un plan d'actions destiné à prendre les mesures nécessaires pour améliorer le fonctionnement des services.

La cartographie des risques est un outil de pilotage et de communication, elle permet au « top management » de faire savoir aux « opérationnels » que leurs principales préoccupations sont prises en compte et que des solutions sont mises en œuvre. Plusieurs risques étant communs à un grand nombre de directions, ces solutions peuvent être partagées.

Exemples de risques critiques figurant dans les cartographies des directions : incapacité à répondre à la multiplicité des missions, défaut d'attractivité de certains postes ou certains métiers, érosion des compétences ou savoir-faire métier, blessure grave suite à agression, utilisation personnelle inappropriée des réseaux sociaux, tir accidentel, disparition de scellés, évasion, etc.

4.5 – FORMATION / COMMUNICATION - ÉCHANGES



La formation et la communication sont deux vecteurs essentiels du développement de la culture du risque dans les services de police. Des interventions ont lieu dans les écoles, tant en formation initiale qu'en formation continue, des séminaires sont organisés pour les chefs de services et une formation spécifique de deux jours, intitulée « Contrôle interne, management par les risques », permet aux responsables de la maîtrise des risques désignés dans les services d'acquiescer la méthode et les outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Au total, 926 personnes, policiers essentiellement, ont été formés ou sensibilisés à la démarche AMARIS en 2019.

En outre, le site intranet dédié à AMARIS a été refondu et modernisé en 2019 et une première « Lettre AMARIS » a été diffusée à l'attention des hauts cadres de la police nationale.

Enfin, le cabinet AMARIS développe de nombreux contacts pour échanger avec d'autres organisations ou institutions engagées dans la maîtrise des risques (SNCF, RATP, KEOLIS, AP-HP, administration pénitentiaire, sécurité civile...).

Tous les deux mois, des comités de pilotage réunissent les responsables de la maîtrise des risques des 16 directions engagées dans la démarche, tandis qu'un comité stratégique, présidé par le DGPN et le préfet de police, acte l'avancée des travaux et valide les orientations proposées par le cabinet AMARIS.

« La sécurité est notre métier, n'oublions pas la nôtre »

5. CONSOLIDATION DE LA MISSION D'AUDIT INTERNE

Alors que le pilotage des dispositifs de contrôle interne relève du cabinet AMARIS, le décret du 28 juin 2011 définit l'audit interne comme une activité qui vise à évaluer l'efficacité des mécanismes mis en place du point de vue de la maîtrise des risques et de l'amélioration de la performance. Sur le périmètre de la DGPN, l'inspection générale de la police nationale exerce désormais cette mission de manière exclusive.



5.1 – UNE DÉMARCHE D'AUDIT INTERNE PROFESSIONNALISÉE

DES FORMATIONS, INITIALE ET CONTINUE, DENSIFIÉES

L'élévation du niveau d'acquisition et de maîtrise des principes, des règles et des techniques de l'audit interne réalisée cette année a permis aux nouveaux auditeurs du département de l'audit interne et de l'expertise de participer plus activement que leurs prédécesseurs à la phase de formation pratique. Toujours sous tutorat des chefs de missions, ils collaborent désormais pleinement à l'activité des équipes d'auditeurs en charge du plan annuel d'audit interne.

Pour leur part, les auditeurs confirmés ont bénéficié, en interne, de sessions de formation continue sur les outils d'audit et plus particulièrement sur l'exploitation des potentialités d'analyse offertes par le système d'information du service à partir des éléments recueillis sur les sites audités.

UN PLAN ANNUEL D'AUDIT INTERNE RENFORCÉ PAR DES PROCÉDURES DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

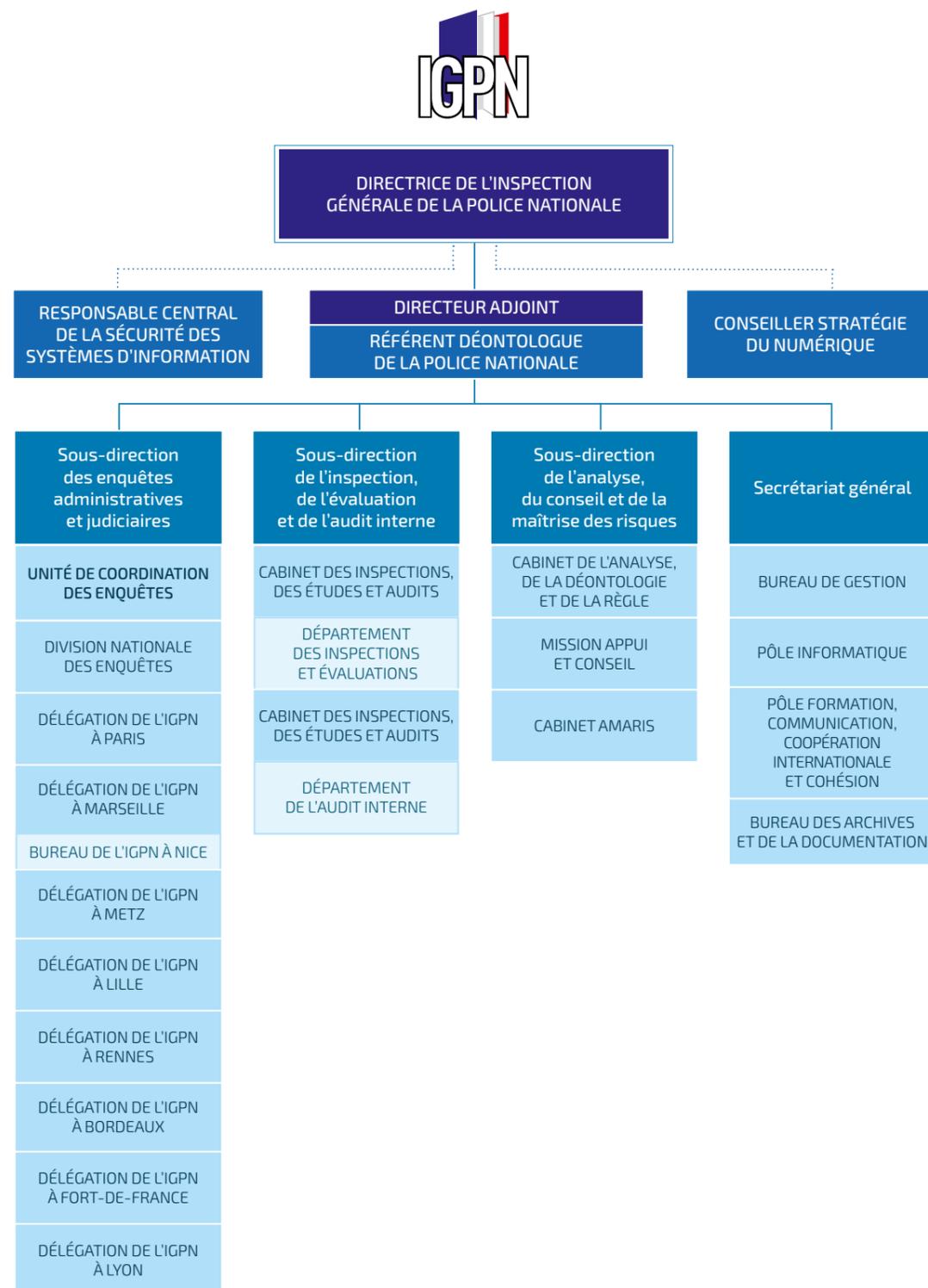
Outre la réalisation du plan annuel d'audit, tant sur le volet comptable et budgétaire que sur celui des thématiques « métier », les auditeurs ont procédé à des missions de suivi d'audits conduits en 2017. En effet, à l'issue des plans d'actions correctives lancés par les responsables des entités auditées, nos auditeurs ont évalué le degré de réalisation des recommandations initiales. Par là, ils ont contribué à l'instauration du cercle vertueux attendu de l'audit interne.



5.2 – DES MISSIONS INSCRITES DANS LE PROGRAMME MINISTÉRIEL D'AUDIT INTERNE

Dans le cadre du programme de la mission ministérielle d'audit interne (MMAI), plusieurs missions ont porté sur des sujets stratégiques pour les forces de sécurité intérieure : gestion du parc automobile, recrutement des premiers corps, enregistrement des heures supplémentaires, organisation et fonctionnement de la préfecture de police des Bouches du Rhône, politiques locales de sécurité, entre autres. La plupart de ces missions ont été effectuées avec l'IGA et l'IGGN.

ANNEXE 1 – ORGANIGRAMME



ANNEXE 2 – TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS

Manquement		Nombre	Total
01.1	Manquement à l'obligation de rendre compte	11	
01.2	Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait hors service	12	
01.3	Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait de service ou lors d'une mission	32	55
02.1	Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique	2	
02.2	Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique en ayant anormalement et sciemment exposé juridiquement ou physiquement ses collaborateurs	2	
02.3	Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique par absence manifeste de prise en compte de la situation personnelle de l'agent	3	7
03.1	Manquement au devoir de probité	33	
03.2	Manquement au devoir de probité par détournement de scellés et/ou d'objets sensibles (stupéfiants, argent, armes, objets trouvés, etc.)	7	
03.3	Manquement au devoir de probité par confusion d'intérêts ou détournement du service dû à l'usager, pratiques corruptives	5	
03.4	Manquement au devoir de probité par atteinte à la propriété/bien d'autrui	7	
03.5	Manquement au devoir de probité par abus de fonctions	2	54
04.1	Manquement au devoir d'impartialité	2	
04.2	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec le genre	0	
04.3	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'origine	1	
04.4	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec la religion	0	
04.5	Manquement au devoir d'impartialité avec l'orientation ou l'identité sexuelle	0	3
05.1	Manquement au devoir d'exemplarité	10	
05.2	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement d'usage ou de commerce de substances illicites ou de stupéfiants	6	
05.3	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement violent dans la vie privée	13	
05.4	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans la vie privée	40	
05.5	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service	62	
05.6	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement harcelant	11	
05.7	Manquement au devoir d'exemplarité par un état d'ébriété durant le service	0	142

ANNEXE 2 – TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS (SUITE)

06.1	Manquement au devoir de loyauté	25	
06.2	Manquement au devoir de loyauté par rédaction mensongère d'un acte (rapport, procès-verbal, main courante, etc.)	44	69
07.1	Manquement au devoir d'obéissance par inexécution d'un ordre	7	
07.2	Manquement au devoir d'obéissance par violation délibérée d'une règle	57	
07.3	Manquement au devoir d'obéissance par refus d'assumer son commandement	15	79
08.1	Manquement au devoir de réserve et/ou de neutralité	6	
08.2	Manquement au devoir de neutralité par l'expression ostentatoire de convictions religieuses	0	6
09.1	Manquement au devoir de discrétion et de secret professionnel	16	16
10.1	Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale	33	
10.2	Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale par le biais d'un réseau social	1	34
11.1	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne	0	
11.2	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'un contrôle d'identité	0	
11.3	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'une mesure de rétention (garde à vue, ivresse publique manifeste (IPM), rétentions)	2	2
12.1	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée	6	
12.2	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par défaut de surveillance ou de soins	7	
12.3	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par un comportement violent ou déplacé	17	30
13.1	Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant	0	
13.2	Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant par refus de plainte	0	0
14.1	Manquement au devoir d'intervenir et de porter assistance	1	1
15.1	Manquement à l'obligation de courtoisie à l'égard du public	2	2
16.1	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte	8	
16.2	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de mort	0	
16.3	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de blessures	3	
16.4	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme de force intermédiaire (AFI) ou avec moyen de force intermédiaire (MFI) suivi de mort	1	

16.5	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec AFI ou MFI suivi de blessures	5	
16.6	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de mort	1	
16.7	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de blessures	1	19
17.1	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel	3	
17.2	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par inobservation des règles de sécurité	2	
17.3	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités dans un but lucratif	1	
17.4	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités sans but lucratif	23	29
18.1	Manquement aux obligations permettant à la hiérarchie de rappeler un agent ou de vérifier qu'il se trouve dans une position régulière	0	0
19.1	Manquement incombant à la hiérarchie de former ses personnels	0	0
20.1	Manquement à l'obligation de discernement par une décision ou une action manifestement inadaptée	25	25
21.1	Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité	5	
21.2	Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité possible mais n'ayant pas fait l'objet d'une autorisation ou d'une déclaration	4	
21.3	Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité prohibé	4	13
22.1	Négligence professionnelle	35	
22.2	Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	1	
22.3	Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivi d'un dommage matériel	1	
22.4	Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme suivie de blessures ou de mort	3	
22.5	Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme sans dommage corporel	2	
22.6	Négligence professionnelle conduisant à la perte de l'arme de service	2	
22.7	Négligence professionnelle conduisant à la perte de la carte professionnelle	0	
22.8	Négligence professionnelle suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	0	44
TOTAL		630	100 %





Dévouement
Courage
Intégrité

