



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT ANNUEL DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE 2021



**POLICE
NATIONALE**

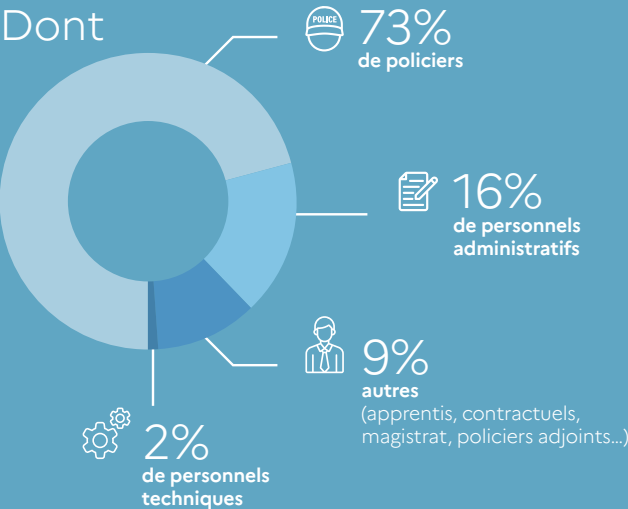


LES CHIFFRES CLÉS

270 agents
(hors réservistes)



♂ 59% ♀ 41%



Chiffres clés de l'activité en 2021

94 structures de la police nationale évaluées (dans le cadre de l'amélioration de l'accueil des victimes)		26 missions d'accompagnement de projet (réformes complexes, difficultés managériales, etc.)	
7 fiches amaris publiées (+ 56 en stock)	25 études réalisées sur des sujets variés	6 003 signalements via la plateforme de signalement	
1 093 enquêtes judiciaires ouvertes, et 1 201 enquêtes clôturées	176 enquêtes administratives ouvertes, et 217 enquêtes clôturées	228 consultations juridiques	

L'IGPN a dispensé des formations au profit de 4 155 agents appartenant à la police nationale et à d'autres administrations (personnels des préfectures, autres agents des inspections, etc.)

Avant-propos



Cette 10^e édition du rapport annuel illustre, si besoin était, la volonté de transparence de l'IGPN et correspond à une tradition dorénavant bien ancrée d'une publication chaque année enrichie de nouveautés.

Je tenais préalablement à saluer l'arrivée de la directrice adjointe de l'IGPN, une femme remarquable, Lucile ROLLAND, à l'été 2021. Son parcours riche va permettre à l'inspection d'appréhender un domaine un peu moins connu qui est celui du renseignement. Elle préside dorénavant le GEC - groupe d'évaluation central - qui concentre ses efforts sur la prévention de la radicalisation dans les rangs de la police nationale.

On se demandait si 2021 serait une année de transition après deux années éprouvantes pour la police nationale et son organe de contrôle interne. Face aux turbulences provoquées par la pandémie, l'IGPN a été guidée par une double préoccupation : préserver la santé de son personnel et de celle de ses visiteurs tout en œuvrant au maintien de la continuité du service et à l'accomplissement de ses missions.

Face au nouveau contexte imposé par la COVID-19, la créativité et la flexibilité des agents ont été largement sollicitées. Le télétravail a été notamment inauguré avec sérieux et sens du devoir. Globalement, la pandémie n'a pas eu d'effet négatif sur le volume d'activités de l'IGPN, qui a été confortée dans son organisation et dans ses missions par le Président de la République (cf. discours de Roubaix du 14 septembre 2021). Elle a ainsi su prouver sa capacité d'adaptation et d'innovation.

Force est de constater que l'IGPN affiche un dynamisme certain tant dans le domaine des enquêtes pénales et administratives que dans celui des inspections, études et audits.

Dans le domaine des enquêtes judiciaires et administratives, notre travail d'expertise est reconnu, notamment par les magistrats, et nous avons poursuivi notre mission de formation auprès des services de déontologie, car nous restons la référence.

Le département des inspections a également connu une évolution notable. Il est de plus en plus souvent associé aux enquêtes administratives pré-disciplinaires et est appelé à précéder

ou épauler la sous-direction des enquêtes par son savoir-faire et sa capacité à prendre du recul sur des sujets éminemment techniques.

Notre connaissance de l'institution et de son fonctionnement permet au directeur général et au préfet de police de s'appuyer sur nos expertises. Cette demande a été particulièrement marquée dans le cadre du Plan de mobilisation contre le suicide, sujet dans lequel l'IGPN est impliquée au quotidien. La demande d'analyse des situations de RPS dans les services a notablement augmenté. Le suivi des enquêtes post-suicides (RDESA) fait l'objet d'une attention soutenue de nos autorités.

La démarche de maîtrise des risques, portée par le cabinet AMARIS, vient de trouver enfin son rythme de croisière avec la généralisation de l'AMARIS-BOX. Je tenais à saluer la ténacité de l'équipe qui n'a pas baissé les bras malgré certains écueils.

Cette démarche, qui commence à être reconnue des chefs de service, mérite d'être soulignée par les concepts qui y sont développés et notamment celui du droit à l'erreur qui peut paraître curieux pour une inspection. Et pourtant c'est en tombant que nous apprenons à marcher. L'erreur nous permet de progresser même si, malheureusement, cette évidence n'est pas toujours encore admise. Si le droit à l'erreur était mieux pris en compte, nous pourrions faire baisser le stress rela-

tionnel quotidien entre un chef et ses collaborateurs ! Bien entendu, faire une erreur n'est jamais plaisant, mais il faut arriver à la transformer en apprentissage, et tout le monde y gagnera. Donner le droit à l'erreur ne supprime pas les liens hiérarchiques ou l'autorité, il les modifie. Car le droit à l'erreur s'applique aussi au « chef » ! Alors il est temps de mieux assumer nos erreurs !

L'IGPN est une institution en mouvement permanent et a su s'adapter à toutes les demandes afin de contribuer à l'amélioration du fonctionnement de la police nationale et donc d'un meilleur service au profit de la sécurité de nos concitoyens.

Je me dois encore une fois de saluer le travail et l'investissement de toutes les femmes et les hommes de l'inspection. Ils ont démontré leur résilience face aux attaques et aux critiques, souvent injustifiées, et certes un peu moins marquées cette année. Ils y ont puisé une nouvelle énergie. Nous avons largement ouvert l'inspection : recrutement d'un magistrat de l'ordre administratif comme chargé de mission auprès de la directrice, qui a ainsi une mission transversale des activités de la direction et qui apporte sa compétence à l'ensemble des cabinets ; augmentation notable du nombre des apprentis, qui représentent près de 5 % du nombre total des agents ; maintien des contractuels en nombre conséquent.



L'ouverture de l'inspection ne se fait pas seulement à travers le recrutement, mais cela passe aussi par la création du CEDPN (comité d'évaluation de la déontologie de la police nationale) qui s'est réuni fin novembre 2021 avec l'ambition affichée de faire des premières propositions sur le contrôle d'identité, sujet considéré comme la « pierre angulaire des relations police-population ».

Le point fort de l'inspection est la vision globale que nous avons sur le fonctionnement de la police. Nous sommes une force de proposition pour le directeur général et nous avons ainsi débuté un travail sur l'évaluation du plan stratégique de la police nationale. La pandémie ne nous a pas permis d'aller au bout de notre ambition, et il sera nécessaire de terminer notre réflexion en 2022.

L'IGPN s'ouvre également à l'international : elle participait depuis plusieurs années au réseau européen des agences de lutte contre la corruption et des inspections des forces de police EPAC/EACN. Elle avait même organisé sa conférence annuelle en 2015. En 2021, l'IGPN a choisi de se porter candidate pour l'un des postes du conseil d'administration du réseau afin de participer plus activement à ses travaux. L'objectif est de partager ses valeurs d'exigence et d'exemplarité avec les différentes inspections ou structures de contrôle des forces de sécurité, de se comparer à elles et de montrer que son appartenance à la police ne réduit aucunement son objectivité mais lui permet au contraire une plus grande efficacité dans les enquêtes sur les manquements par la connaissance intime qu'elle a du fonctionnement des institutions policières.

Le référent déontologue de la police nationale que je suis, ne peut qu'affirmer que l'inspection dispose de tous les outils pour être la garante du droit et du respect par les agents des valeurs démocratiques et républicaines. Nous sommes le principal organe de contrôle interne de la police nationale indissociable du contrôle externe qui existe aujourd'hui.

Cet élan et ces investissements ont été perturbés, à l'été 2021, par l'annonce d'une relocalisation au Havre de l'ensemble de la direction. Ce sont 142 agents basés à Paris aujourd'hui qui quitteront la capitale en 2025. Un travail particulièrement délicat d'accompagnement au changement débute, car au-delà de la nécessaire adaptation de notre mode de travail qui découlera de ce déménagement, il s'agit d'un bouleversement qui impacte fortement la vie personnelle des agents et dont il faut dorénavant s'occuper.

Boris Cyrulnik résume très bien ce qui nous attend et comment nous pouvons y faire face :

« Le malheur n'est jamais pur, pas plus que le bonheur. Un mot permet d'organiser une autre manière de comprendre le mystère de ceux qui s'en sont sortis : la résilience, qui désigne la capacité à réussir, à vivre, à se développer en dépit d'adversité ».

La police nationale va être confrontée à des échéances importantes dans les années qui viennent et l'inspection est aux côtés du Directeur général et du préfet de Police pour contribuer à l'évolution de notre métier et réfléchir aux méthodes de travail et aux organisations qui seront mises en place.

Ce rapport d'activité se veut le reflet de la qualité, de la diversité et de l'ampleur du travail accompli par l'IGPN. J'en remercie les différents contributeurs, équipe de direction et services, qui m'ont assistée dans sa conception, son élaboration et sa mise en forme.

En lisant ce document, vous prendrez la mesure du travail accompli et du chemin parcouru depuis 10 ans.

Brigitte JULLIEN
Directrice de l'IGPN

Sommaire

- 07 LA CHARTE DES VALEURS DE L'IGPN
- 08 LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE LA POLICE NATIONALE
- 10 L'IGPN EN 10 QUESTIONS
- 14 L'IGPN ÉVOLUE EN CONTINU
- 15 LE COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA DÉONTOLOGIE DE LA POLICE NATIONALE
- 16 LES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'IGPN

I. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA DÉONTOLOGIE

- 24 1. En 2021, les services d'enquête de l'IGPN ont été saisis de 1 093 enquêtes judiciaires
 - 1.1. En 2021, 47 % des saisines judiciaires portent sur des allégations de violences
 - 1.2. En 2021, le nombre d'enquêtes relatives à l'usage des armes à feu individuelles s'élève à 38 contre 53 en 2020, 34 en 2019 et 52 en 2018
 - 1.3. Les enquêtes pour des allégations d'injures à caractère raciste augmentent légèrement
 - 1.4. En 2021, les enquêtes pour corruption continuent de diminuer
 - 1.5. Les enquêtes pour faux en écriture publique et usage de faux augmentent en 2021
 - 1.6. En 2021, 1 201 enquêtes ont été clôturées et transmises à l'autorité judiciaire.
- 35 2. En 2021, 176 enquêtes administratives ont été ouvertes
 - 2.1. En 2021, 728 manquements ont été relevés contre 520 en 2020
 - 2.2. En 2021, 20 % des manquements sont liés au devoir d'exemplarité
- 43 3. En 2021, l'IGPN a proposé le renvoi de 167 agents devant le conseil de discipline

II. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA POPULATION ET DES INSTITUTIONS

- 48 1. La plate-forme de signalements (PFS) permet aux usagers de saisir l'IGPN
 - 1.1. En 2021, 6 003 signalements ont été reçus sur la PFS soit +10,8 %
 - 1.2. Près de 72 % des signalements sont jugés recevables et concernent la police nationale
 - 1.3. En 2021, 933 signalements concernent l'usage excessif de la force
 - 1.4. Les signalements pour non prise en compte du statut de victime baissent de 45 %
 - 1.5. Les réponses sur les suites administratives consécutives à un signalement augmentent
- 55 2. Un meilleur recensement de l'usage des armes contribue à l'amélioration des pratiques
 - 2.1. L'usage de l'arme individuelle est en légère hausse de 2% en 2021
 - 2.2. En 2021, 32 tirs ont été déclarés contre des individus dangereux
 - 2.3. Les tirs en direction des véhicules en mouvement sont quasi stables
 - 2.4. En 2021, on compte 45 tirs sur des animaux
 - 2.5. En 2021, 16 usages d'une arme longue ont été dénombrés
 - 2.6. En 2021, les déclarations pour emploi du LBD «40x46» diminuent encore de 4 % après une baisse de 15 % en 2020
 - 2.7. Pour la 3^{ème} année consécutive, les déclarations d'usage de la GMD sont en forte baisse
 - 2.8. En 2021, les déclarations pour usage du pistolet à impulsion électrique (PIE) augmentent
 - 2.9. Les différents modes d'emploi du PIE permettent une gestion efficace et graduée des interventions
 - 2.10. Le PIE est une arme dont l'emploi est sans conséquence physique dommageable
- 66 3. Le recensement des particuliers tués et blessés à l'occasion d'une mission de police participe d'une meilleure transparence
 - 3.1. En 2021, 37 décès et 79 blessés à l'occasion d'une mission de police ont été enregistrés
 - 3.2. En 2021, 37 personnes sont décédées à l'occasion d'une mission de police
 - 3.3. Sur les 79 blessures enregistrées, en 2021, 62 % ont été occasionnées sans l'usage d'une arme
- 74 4. Les missions d'inspection, d'évaluation et d'audit permettent d'améliorer le fonctionnement du service public de la sécurité
 - 4.1. Les inspections et évaluations : un large spectre de missions
 - 4.2. L'analyse de l'environnement des actes suicidaires
 - 4.3. L'audit interne, clé de voûte de la maîtrise des risques au sein de la police nationale
 - 4.4. Mieux accueillir les victimes pour renforcer le lien police-population
 - 4.5. Focus sur l'accueil des victimes de violences conjugales
- 81 5. Les missions déléguées par la direction générale de la Police nationale
 - 5.1. Le devoir de rendre compte aux autorités et instances de contrôle externe permet un fonctionnement plus vertueux
 - 5.2. L'IGPN est membre de différentes commissions ou comités

83

84

91

95

97

104

106

109

III. L'IGPN CONTRIBUE À SÉCURISER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES POLICIERS

1. La maîtrise des risques : une démarche ambitieuse et collective pour améliorer le fonctionnement des services de police

1.1. Prendre conscience du risque

1.2. Les services de police doivent s'auto-contrôler

1.3. Gérer les risques

1.4. Former et sensibiliser les personnels

2. En 2021, SIGNAL-DISCRI a enregistré 268 signalements

2.1. Après une baisse en 2020, le nombre de signalements est en hausse en 2021

2.2. Une augmentation du nombre de témoignages concordants

2.3. En 2021, 108 signalements ont été transmis aux directions d'emploi

3. Le conseil juridique est une activité essentielle au bon fonctionnement des services

3.1. Une forte hausse des demandes liées au référent déontologue

3.2. Le projet e-consult@tion est achevé

4. La Mission Appui et Conseil accompagne l'amélioration continue des services et leurs grands projets de transformation

4.1. L'IGPN a internalisé dès 2013 des compétences de cabinet de conseil

4.2. Une offre de services diversifiée

4.3. Des outils de la MAC mis à disposition de tous sur le site intranet de l'IGPN

4.4. L'appui managérial à la prise de poste en tant que chef de service : un éclairage particulier

4.5. En 2021, la MAC engagée auprès du laboratoire de l'innovation du Ministère de l'Intérieur (LABMI) pour promouvoir Dialogue Opérationnel

5. En 2021, les services de l'IGPN ont formé 4 155 stagiaires

6. L'IGPN intensifie ses activités à l'international

6.1. L'IGPN participe aux travaux du Conseil de l'Europe

6.2. L'IGPN travaille sur les recommandations du GRECO

6.3. L'IGPN renforce son engagement auprès de l'European Partners Against Corruption (EPCA)

6.4. L'IGPN forme à l'international

ANNEXES

Annexe 1. Procédure simplifiée des enquêtes de l'IGPN

Annexe 2. Procédure simplifiée d'une enquête administrative pré-disciplinaire de la compétence de l'IGPN

Annexe 3. Nature des infractions pénales alléguées (nombre d'enquêtes judiciaires ouvertes)

Annexe 4. Propositions de sanctions des services d'enquête de l'IGPN par corps (2021)

Annexe 5. Canaux utilisés pour les signalements des particuliers

Annexe 6. Typologie des manquements

LA CHARTE DES VALEURS DE L'IGPN



EXEMPLARITÉ

Je suis porteur des valeurs professionnelles de l'IGPN que je transpose dans mes actes, au quotidien, en adoptant le comportement que j'attends, précisément, des autres. Je veille à être irréprochable à tout point de vue. Mon exemplarité s'exprime en tout temps et en tout lieu au travers de ma tenue, de mon engagement personnel, de la compétence que j'affiche dans l'exercice de mes missions, de ma rigueur professionnelle, de la confiance et de la franchise qui imprègnent les relations que j'entretiens avec tous les membres de mon environnement professionnel. J'agis, en toutes circonstances, avec dignité et dans le respect des autres. Je ne suis pas infailible, certes, mais lorsque je commets une erreur, j'en assume la responsabilité, sans chercher à l'imputer à d'autres.



OBJECTIVITÉ

J'agis sans parti pris et je ne me laisse pas envahir par mes sentiments, ma sensibilité et mes émotions. Je reste professionnel et indépendant dans mes jugements. Je m'en tiens aux faits en me défiant de tout ce qui relève de l'apparence, de l'illusion, de l'interprétation ou de la fiction. J'ai conscience des réalités que je ne travestis pas ; je suis logique dans mes raisonnements et juste dans mes décisions. C'est la recherche de la vérité qui me guide, quand bien même devrait-elle me déplaire. Je m'efface devant elle et fais abstraction de toute appréciation personnelle dans mes jugements. C'est pourquoi, je me garde de toute influence extérieure pour rester neutre et impartial. Ce n'est qu'à ces conditions que mon action sera légitime et mes décisions reconnues comme équitables et, donc, intellectuellement honnêtes.



EXPERTISE

C'est l'excellence vers laquelle je tends et le savoir-faire que j'entretiens en perfectionnant mes compétences. Je ne me contente pas d'à peu près ou d'une simple maîtrise de mon activité ; je cherche en permanence à me perfectionner afin que mon travail soit irréprochable et sa qualité reconnue. Mon expérience est utile, mais elle ne suffit pas ; je dois maîtriser mes savoirs, parfaire ma technicité, renforcer mon professionnalisme, faire preuve de rigueur et d'exigence, tout en étant fier de ce que je fais et de la façon dont je le fais. C'est le prix de ma légitimité et de la reconnaissance qui me sera accordée par l'institution et au-delà. De mon niveau d'expertise dépendent ma crédibilité et ma capacité à défendre mes positions et à faire prévaloir mes points de vue.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE LA POLICE NATIONALE

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé un droit, pour tout agent public, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter des conseils utiles au respect des obligations et des principes déontologiques.

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique détermine les modalités de désignation des référents déontologues, ainsi que leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs missions.

Le décret du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État autorise le référent déontologue à exercer les missions de référent alerte. Cette option a été retenue par le Ministre de l'Intérieur.

Les modalités de mise en œuvre sont notamment précisées par un arrêté du 16 novembre 2018, ainsi que par la circulaire ministérielle NOR INTA 1904114C du 18 mars 2019.

Monsieur Christian Vigouroux, président de section au Conseil d'État, a été nommé référent déontologue ministériel par arrêté du 1er juin 2018. Le Directeur général de la Police nationale a confié la mission de référent déontologue pour la Police nationale à la cheffe de l'IGPN.

Toute demande émanant d'un agent placé sous l'autorité du DGPN, du préfet de Police ou bien encore affecté à l'ENSP, doit être adressée, soit aux responsables des délégations de l'IGPN, désignés comme correspondants déontologues dans les territoires, soit directement auprès du référent

déontologue de la Police nationale sur la boîte fonctionnelle de messagerie : referent-deontologue-pn@interieur.gouv.fr ou à son adresse postale : IGPN Ministère de l'Intérieur – Place Beauvau – 75800 Paris Cedex 08.

Le référent et les correspondants déontologues sont chargés d'apporter, en toute indépendance, tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques ; ils ne peuvent être saisis des questions d'ordre statutaire liées à la gestion ou à la rémunération des agents.

Les avis n'ont qu'une valeur consultative et ne sont pas susceptibles de recours. Ils ne préjugent en rien la décision que prendra l'administration. Le référent et les correspondants déontologues sont tenus au secret et à la discrétion professionnels et sont soumis à une obligation de confidentialité.

Exemples de questions posées au référent déontologue PN : la prise de parts dans des sociétés, la démission pour exercer une activité privée, le cumul d'emplois, etc.

À noter

Un régime général des lanceurs d'alerte a été créé par la loi du 9 décembre 2016. Le décret du 19 avril 2017 et l'arrêté du 16 novembre 2018 précisent les procédures de recueil des signalements au sein du ministère de l'Intérieur. Le texte a été modifié par la loi du 16 février 2022 qui vient renforcer le dispositif de protection des lanceurs d'alerte conçu par la loi Sapin II et transposer la directive européenne sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne. Elle a également modifié la procédure en vigueur et notamment le passage obligatoire par la hiérarchie.

La loi reprend les trois canaux successifs de signalement que permettait la loi Sapin II, à savoir la réalisation d'un signalement interne, externe et une divulgation publique, mais rend optionnel le premier.

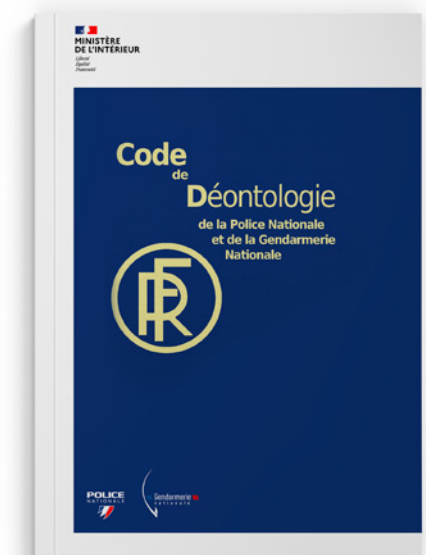
Désormais, le lanceur d'alerte peut choisir entre un signalement interne, c'est-à-dire auprès de sa hiérarchie ou du référent alerte, et un signalement externe à l'attention de l'autorité compétente, du Défenseur des droits, à la justice ou un organe européen.

Pour la police nationale le référent alerte est le référent déontologue et au niveau local les correspondants déontologues, soit la cheffe de l'IGPN et les chefs des délégations de l'IGPN.

Concernant la constitution d'une infraction, la procédure du lancement d'alerte se surajoute aux dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale qui impose à tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la

connaissance d'un crime ou d'un délit d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Les policiers sont en outre tenus à l'obligation de rendre compte à leur hiérarchie de « tout fait survenu à l'occasion ou en dehors du service, ayant entraîné ou susceptible d'entraîner sa convocation par une autorité de police, juridictionnelle, ou de contrôle » (Code de déontologie - article R 434-4 du Code de la sécurité intérieure).



L'IGPN EN 10 QUESTIONS

Un meilleur fonctionnement de l'institution policière, c'est un meilleur service rendu à la population !

1. Pourquoi les policiers sont-ils contrôlés par des policiers ?

Comme pour toutes les administrations, et parce que le fonctionnaire de police inscrit son action au sein de structures hiérarchisées dont le fonctionnement implique des liens de subordination, tout policier doit être contrôlé par son supérieur hiérarchique. Chaque agent, en fonction de son grade et de son poste, a donc un **devoir de contrôle** sur ses subordonnés. Il lui appartient de veiller à ce que ses collaborateurs assurent leurs missions en respectant les principes déontologiques et les obligations imposées par la profession. Ainsi, dans chaque administration, en tant que composante du contrôle hiérarchique, le service d'inspection appartient à l'administration inspectée.

En cas de faits susceptibles de constituer un manquement, **tous les chefs de service ont le pouvoir de déclencher une enquête administrative** pré-disciplinaire au titre du contrôle interne. C'est notamment en raison de cette règle que près de 90 % des enquêtes administratives sont réalisées par les directions d'emploi.

Dans le cas des **faits les plus graves ou retentissants, l'IGPN peut être saisie** par le ministre de l'Intérieur, le Directeur général de la Police nationale, le préfet de Police ou le Directeur général de la sécurité intérieure. Elle réalise alors les enquêtes administratives pré-disciplinaires afin d'éclairer

l'administration sur l'existence ou l'absence de manquements professionnels ou déontologiques. Concernant les **enquêtes judiciaires**, l'IGPN, service spécialisé à compétence nationale, est saisie par les autorités judiciaires (procureur ou juge d'instruction) dès que les faits ont un lien direct ou indirect avec l'exercice des fonctions de policier et qu'ils présentent un critère de gravité ou de complexité et/ou qu'ils génèrent un particulier retentissement médiatique.

2. Qu'est-ce que l'IGPN ?

L'inspection générale de la police nationale est une des neuf directions actives de la Police nationale. Elle a été créée en 1969. La réforme de l'Inspection en 2013 a permis de rassembler l'inspection générale des services (IGS) de la Préfecture de police et l'IGPN de la DGPN en un seul service pour l'ensemble des personnels de la Police nationale.

C'est un service spécialisé d'enquête, d'audit et de conseil. **Elle n'est pas une autorité de sanction.**

3. Qu'est-ce qu'une enquête administrative pré-disciplinaire ?

L'enquête administrative pré-disciplinaire est une **phase d'investigation interne** à l'administration concernée, préalable à l'ouverture éventuelle de poursuites disciplinaires. Il s'agit donc d'une

phase exploratoire visant à circonstancier les faits au regard d'éventuels manquements susceptibles d'être reprochés à un ou plusieurs agents. La preuve en incombe à l'administration.

L'enquête répond au **devoir de réaction** de l'administration face à des allégations de manquements ou à des faits susceptibles de constituer des manquements. Elle vise donc à établir les faits et **ne préjuge en rien de la responsabilité de l'agent**. C'est pour cela qu'elle doit être diligentée rapidement afin de préserver les preuves et faire toute la lumière sur des faits qui peuvent avoir un retentissement au sein du service ou/et au sein de l'opinion publique. L'enquête objective, à charge et à décharge, permet ainsi soit de mettre en exergue des manquements et des responsabilités, soit, au contraire, de dédouaner l'agent. La responsabilité disciplinaire ne peut être recherchée et actée que suite à une enquête administrative matérialisant des manquements et non sur de simples soupçons.

À l'issue, c'est à **l'autorité administrative responsable de décider**, au vu des propositions émises par le service d'enquête, l'engagement ou non des poursuites disciplinaires, puis de sanctionner ou non.

4. Quels sont les manquements pouvant être reprochés à un agent ?

Il n'existe aucune définition légale du manquement professionnel ou déontologique. Dans la Police nationale une liste de **22 manquements** (et de 68 items) a été élaborée. Ils correspondent à la violation de 22 intérêts identifiés et protégés de l'institution Police nationale. On y trouve notamment les manquements au devoir d'exemplarité, l'usage disproportionné de la force ou de la contrainte, le manquement au devoir de probité ou encore le manquement à l'obligation de discernement.

5. Comment se déroule une enquête administrative ?

Une enquête administrative ne répond pas aux mêmes règles qu'une enquête judiciaire. La matérialité des faits est donc plus difficile à établir puisque les enquêteurs ne peuvent pas avoir recours à des mesures contraignantes telles que la garde à vue, à la réquisition des images de vidéo-protection, aux perquisitions, écoutes, etc. Toutefois, ils peuvent exploiter les outils liés à l'activité de l'agent (main courante informatisée, Pégase, etc.) ou encore les dispositifs de contrôle interne (badges, traçabilité, etc.). Ils doivent aussi avoir recours à leur culture policière et utiliser toutes les sources ouvertes disponibles (articles de presse, sites internet, images circulant sur les réseaux sociaux, etc.).

Le Conseil d'État a rappelé que l'administration de la preuve en matière disciplinaire était libre mais que l'administration était tenue à une obligation de loyauté vis-à-vis de ses agents.

Une fois que les enquêteurs pensent avoir tous les éléments nécessaires de nature à éclairer la décision de l'autorité de sanction, deux questions apparaissent : 1) l'enquête a-t-elle permis de prouver l'existence d'un manquement professionnel ou d'une faute déontologique ? 2) Alors même que la responsabilité de l'agent peut être retenue, est-il opportun d'engager des poursuites disciplinaires ?

Si la réponse est affirmative dans les deux cas, et après que les services d'enquête de l'IGPN ont fait une proposition de sanction (l'action de l'IGPN s'arrêtant à ce stade), il appartiendra alors à l'autorité disciplinaire de décider la nature de la sanction infligée.

6. Comment s'articulent les enquêtes administratives et judiciaires ?

Préalablement, il faut noter que l'autorité judiciaire n'est pas un acteur de l'enquête administrative. Par ailleurs, et selon une jurisprudence constante, **«le criminel ne tient pas le disciplinaire en l'état»**. Par conséquent **une enquête administrative peut être conduite** dès que l'administration estime qu'elle a un devoir de réaction et **sans attendre les résultats d'une enquête judiciaire**. Il faut noter que, généralement, si la commission d'une infraction pénale est aussi constitutive d'une faute disciplinaire, en revanche un manquement peut être établi sans qu'il existe nécessairement une infraction pénale imputable à l'agent.

Les deux types d'enquêtes ne cherchent pas à démontrer la même chose : l'enquête administrative vise à matérialiser un manquement professionnel et/ou déontologique portant atteinte aux intérêts de l'institution alors que l'enquête judiciaire vise à caractériser une infraction pénale portant atteinte aux intérêts de la société.

Les deux enquêtes sont donc distinctes, ne répondent pas aux mêmes finalités, ne sont pas conduites par les mêmes agents qui ne disposent pas des mêmes pouvoirs d'investigation et n'ont pas la même temporalité.

Toutefois, dans certains cas, le parquet (sollicité par l'administration), s'il le souhaite, peut transmettre certains éléments de la procédure judiciaire dès lors que ceux-ci permettent à l'administration d'être éclairée sur la matérialité des faits reprochés à l'agent et à la condition que des poursuites judiciaires aient été engagées à son encontre (ce qui exclut la transmission d'éléments durant la garde à vue ou obtenus lors d'une audition de suspect libre). Il s'agit, en l'espèce, d'une exception au secret de l'enquête et de l'instruction, autorisée par l'article 11-2 du Code de procédure pénale (**droit de communication**).

7. L'IGPN prononce-t-elle des sanctions ?

Non ! L'IGPN est une autorité d'enquête et non une autorité de sanction.

Dans le cadre judiciaire, et comme pour n'importe quel crime ou délit, les agents de l'IGPN agissent sous le contrôle des magistrats (procureur ou juge d'instruction) et réalisent un certain nombre d'actes visant à déterminer l'existence d'une infraction et à rassembler les preuves contre la personne ou les personnes mises en cause. Les décisions de classement ou de poursuites sont donc prises par l'autorité judiciaire et non par l'IGPN.

Dans le cadre administratif, à l'issue de son enquête et dès lors qu'elle a mis en évidence un manquement déontologique ou professionnel, **l'IGPN propose une orientation de sanctions** : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonction (ETF) de 1 à 3 jours ou renvoi devant le conseil de discipline pour une sanction plus sévère. Son action s'arrête ici car **le pouvoir de sanction appartient seul à l'autorité de nomination** (Président de la République, Ministre de l'intérieur, DGPN, PP, DGSI, préfet de département).

8. La suspension administrative est-elle une sanction ?

Non ! La suspension administrative est une mesure d'urgence « conservatoire », temporaire et subsidiaire, dépourvue de tout caractère disciplinaire.

Elle est destinée, dans l'intérêt du service, à interdire à titre provisoire l'exercice de ses fonctions à un agent public auquel une faute grave est susceptible d'être reprochée (mais non encore avérée), afin que sa présence ne puisse troubler le fonctionnement du service. Elle n'est mise en œuvre que pour évincer l'agent du service temporairement (4 mois maximum, sauf exceptions). Cette mesure peut être prononcée en cas de pré-

somption (réfragable) de faute grave si les faits qui la fondent, à défaut d'être établis avec certitude, présentent un caractère de vraisemblance suffisant et justifient que l'agent soit écarté temporairement de son emploi.

Même en cas de contrôle judiciaire pesant sur le policier (décidé par le juge d'instruction), **la loi fait obligation de privilégier l'emploi ou le réemploi** de l'agent à la mise en œuvre ou au maintien d'une suspension.

NB : un fonctionnaire suspendu est toujours payé, alors qu'un fonctionnaire interdit d'exercer du fait de son contrôle judiciaire et non suspendu, n'est plus payé.

Le pouvoir de suspension des personnels actifs appartient au Directeur général de la Police nationale.

9. En quoi l'IGPN contribue-t-elle à un meilleur fonctionnement de la police ?

Au-delà de ses missions d'enquêtes judiciaire et administrative, l'IGPN organise la formation de l'ensemble des autres services d'enquête des directions actives de la Police nationale afin de professionnaliser et d'harmoniser les pratiques. Elle a également de nombreuses activités visant à améliorer le fonctionnement des services de la Police nationale et à mieux sécuriser les pratiques professionnelles des policiers.

Ainsi, la Mission Appui et Conseil accompagne les services dans leurs projets de transformation ou d'amélioration en s'appuyant sur une méthode de travail participative.

L'IGPN exerce également une fonction de **conseil juridique** : consultations juridiques pour les services de police ainsi que des analyses et propositions juridiques suscitées par l'activité de la

police. Dans les deux cas, l'objectif est de s'assurer du respect du droit et de la réglementation. En ce sens, l'application e-consultation est également à disposition des services.

À partir de 2016, l'IGPN s'est engagée dans une démarche de fond pour sécuriser le fonctionnement des services et éviter que des incidents ou accidents ne surviennent, pour limiter les dysfonctionnements perturbant le bon déroulement des activités ou des missions. **La démarche de maîtrise des risques** a ainsi un double objectif : améliorer le fonctionnement des services et sécuriser les policiers dans l'exercice de leur métier.

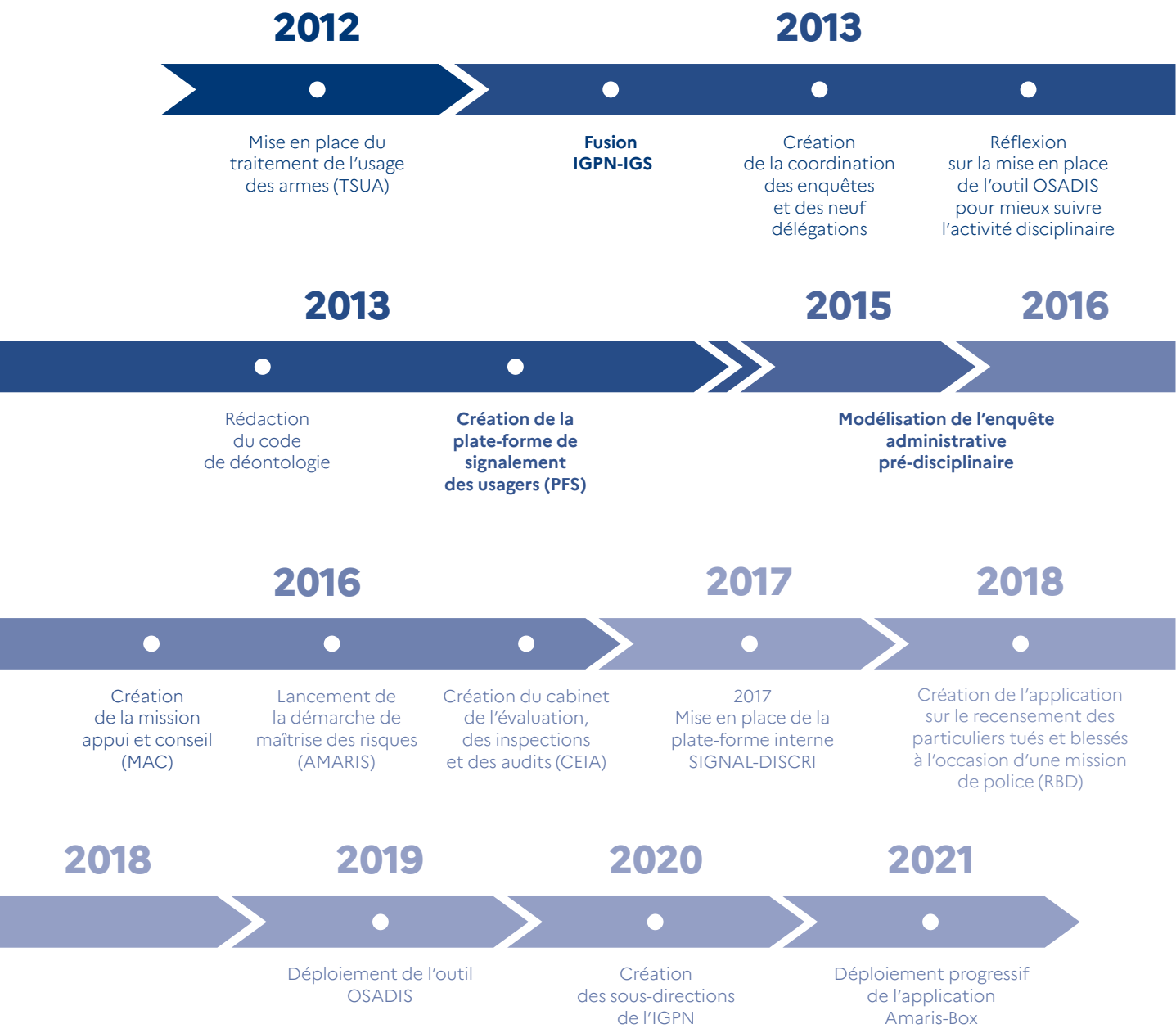
Les missions d'**inspection, d'audit et d'évaluation** participent d'un meilleur fonctionnement des services de police. Elles visent à corriger des dysfonctionnements, à évaluer l'efficacité des mécanismes mis en place dans le cadre de la maîtrise des risques et à s'assurer de la qualité de l'accueil du public.

À travers toutes ces missions, avec un service de police qui fonctionne bien, une déontologie qui est respectée et contrôlée et des policiers qui sont sécurisés dans leurs pratiques, l'IGPN contribue à un service public de meilleure qualité ainsi qu'à des relations police/population plus apaisées.

10. Qu'est-ce que la plateforme de signalements (PFS) ?

La plateforme de signalements de l'IGPN, créée en 2013 dans une logique d'amélioration du lien entre la police et la population, est un **service administratif** proposé à l'utilisateur sur internet via un formulaire en ligne, accessible sur le site du ministère de l'Intérieur. La PFS ne constitue ni un service de plainte, ni un service d'enquête, ni un service d'urgence. La mission des agents de la PFS est d'orienter au mieux le signalement vers le service de l'administration le plus à même d'y donner suite.

L'IGPN ÉVOLUE EN CONTINU



LE COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA DÉONTOLOGIE DE LA POLICE NATIONALE

Le 21 novembre 2021, Brigitte Jullien, Directrice de l'Inspection générale de la Police nationale, a réuni les membres du nouveau Comité d'évaluation de la déontologie de la Police nationale (CEDPN).

Entre 2013 et 2017, à la suite de la réforme de l'IGPN, un autre comité (le COCIPN) s'était réuni à neuf reprises. Toutefois celui-ci était tombé en désuétude car, d'une part, les élus ne pouvaient plus y participer et , d'autre part, il n'était pas en mesure de faire des propositions ou des préconisations.

Le nouveau CEDPN doit travailler en toute transparence et les échanges doivent être libres et sans tabou. Il devra s'exprimer et faire des propositions sur les pratiques policières, les doctrines d'emploi et bien entendu toutes les thématiques liées à la déontologie dans la Police nationale.

Il devrait se réunir a minima 3 fois par an, et pourra être conduit à rencontrer des experts ou des membres des organisations syndicales.

Le premier thème de réflexion choisi concerne les contrôles d'identité qui alimentent régulièrement les débats politico-médiatiques mais qui sont également au cœur de la relation police/ population. Les travaux des membres du CEDPN doivent notamment permettre de s'interroger sur les finalités, l'utilité et les pratiques des contrôles d'identité.



LES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'IGPN

Les technologies sont des outils indispensables au bon fonctionnement des services de l'IGPN.

Compte tenu des affectations budgétaires de l'exercice 2021, c'est principalement le logiciel **Osadis (Outil de Suivi des Affaires Disciplinaires)** qui a fait l'objet d'évolutions concrètes, notamment la réalisation des premières briques techniques de l'infocentre, dispositif à vocation statistique qui devrait permettre d'avoir une meilleure connaissance des sanctions disciplinaires prononcées par les directions d'emploi. Il devrait ainsi être opérationnel au 2ème semestre 2022.

Pour les autres applicatifs, l'IGPN a finalisé l'ensemble des cahiers des charges évolutifs concernant les **plates-formes de signalement (PFS – PFSO) et la modernisation du TSUA (Traitements du Suivi de l'Usage des Armes)**, et fourni ces documents au cabinet du DGPN ainsi qu'à la DNUM afin qu'ils soient prioritaires et budgétés pour l'exercice 2022. Les décisions d'arbitrage sont en attente.

Avec quelques mois de retard sur les prévisions du fait de difficultés techniques rencontrées par la société maître-d'œuvre, le déploiement du logiciel Amaris-box a débuté en septembre 2021. A ce jour 94 boxes ont été installées. Le projet reçoit un excellent accueil de la part des services concernés et suscite une forte attente des directions. L'IGPN a également mis en service en **mars 2021** la première brique du SI global AMARIS : la base de données de signalement des accidents et incidents survenus dans le cadre du service (BAIA PN 2020).

Le nouveau site intranet de l'IGPN a été mis en ligne en octobre 2021.

Pour ce qui concerne le projet « **Dialogue opérationnel** » (DO) porté par la MAC, le dossier constitué a permis qu'il soit lauréat du concours national d'innovation propre au ministère de l'Intérieur, « TechMiUp » en mai 2021. À ce titre, il a bénéficié d'une assistance du « Lab MI » de la sous-direction pour l'innovation et la transformation numérique de la DNUM.

Il s'agit d'un dispositif visant à porter le dialogue et la concertation autour des besoins opérationnels dans les services, afin de faciliter leur remontée, leur prise en compte et leur traçabilité, et de permettre des réponses éclairées aux sollicitations.

Enfin, l'outil de consultation juridique en ligne baptisé « **e-consultation** », réalisé avec le Lab MI de la DNUM, a été mis à la disposition de l'ensemble des services de la police nationale en février 2021. 168 fiches ont été publiées en 2021.

Améliorer la « qualité de vie numérique » des agents de l'IGPN est une priorité.

Parce que la mise à disposition d'outils logiciels nécessite également un accompagnement des agents plus ou moins développé, plusieurs actions ont été conduites en 2021 pour faciliter cette appropriation de l'environnement numérique de travail.

Deux dispositifs complets (licences et postes de travail) de **traitement en masse de vidéos** ont été acquis au bénéfice des délégations d'enquête soumises de plus en plus à des exploitations particulièrement chronophages.

Des licences complémentaires ont été acquises dans le domaine de l'**investigation cyber**, afin de renforcer les capacités des **Investigateurs en Cyber Criminalité (ICC)** au bénéfice des délégations, cette activité étant en très forte croissance dans le cadre des enquêtes menées par l'IGPN.

Sur la base des premiers entretiens relatifs à l'intégration du numérique dans les pratiques de travail au quotidien, l'IGPN s'est résolument engagée dans le déploiement d'**outils collaboratifs**, dans le cadre du programme Résana. 24 espaces collaboratifs ont été ouverts. 74 comptes utilisateurs ont été sollicités. Plusieurs formations personnalisées ont été réalisées au profit des chefs et adjoints de cabinet et des chefs de projet.

La participation de l'IGPN au programme gouvernemental « **10 000 jeunes** » a également permis un meilleur accompagnement dans le domaine numérique :

- la professionnalisation de la **conduite de projet** avec un apprenti (niveau Master) en charge d'assister les différents chefs de projet SIC IGPN dans la méthodologie adaptée (aMOA) ;
- l'assistance aux chefs de projets, par un apprenti (niveau Bachelor – Master), dans le déploiement d'un **outil de Business Intelligence** (BI « infocentre ») relié aux applications de l'IGPN (Osadis, à terme TSUA, Amaris-box), permettant l'exploitation des données et la réalisation de tableaux de bord ;
- **l'accompagnement au changement**, avec un apprenti (niveau Bachelor 2 - Master) dédié à l'accompagnement des agents pour leur permettre

une meilleure appropriation des outils mis à leur disposition (essentiellement bureautiques). Un questionnaire « bilan des compétences » a été créé à cet effet.

Des **rencontres** ont été organisées avec les chefs des projets numériques majeurs de la police nationale afin de permettre aux auditeurs et chargés de mission de l'IGPN de mieux appréhender les impacts managériaux de ces nouveaux outils et ainsi mieux conduire leurs missions au contact des services concernés (Main Courante - M-CIC II, moncommissariat.fr, Amaris-box, Dialogue Opérationnel).

À la demande du cabinet du DGPN et en soutien du chef de programme des directions départementales de la police nationale (DDPN) dans le domaine numérique, plusieurs réunions ont été organisées pour anticiper l'impact de la future réforme de la police nationale sur les systèmes d'information de la police Nationale et l'environnement numérique des agents. Un premier document de synthèse et de propositions a été remis au chef de programme ainsi qu'au directeur de cabinet du DGPN.

I. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA DÉONTOLOGIE

En enquêtant, en judiciaire, sur les infractions pénales ou, en administratif, sur les manquements professionnels ou déontologiques susceptibles d'avoir été commis par des fonctionnaires de police, les services d'enquête de l'IGPN contribuent à l'amélioration des pratiques professionnelles, à un meilleur respect de la déontologie et, in fine, à un service public de la sécurité de meilleure qualité au profit de la population.

NB : L'autorité de sanction est soit le préfet de département, soit le Directeur général de la police nationale, soit le préfet de Police, soit le Directeur général de la sécurité intérieure

Interview croisée de **Raphaël Bougeois**, commissaire de police, Chef du Service de Voie Publique à la circonscription de sécurité publique d'Élancourt, et d'**Albane Pichon**, commissaire de police, Chef du département de lutte contre la criminalité organisée à la sous-direction de lutte contre l'immigration irrégulière (DSPAP - PP)



Comment l'exigence de déontologie s'intègre-t-elle dans l'évaluation de la performance de votre service et de vos effectifs ?

Raphaël Bougeois : Plusieurs indicateurs permettent d'apprécier le respect de l'exigence déontologique.

Le premier relève de l'observation, au quotidien, de l'attitude et du comportement des policiers, dans leur rapport avec le public et en particulier lors des opérations de police. La capacité à gérer les conflits et pratiquer la désescalade est l'un de ces indicateurs.

En interne, la qualité des relations avec les autres membres du service est aussi un indicateur. Il s'agit du respect hiérarchique, mais aussi du respect mutuel, de la politesse, de la tenue.

La fréquence et la teneur des signalements IGPN ou des plaintes à l'encontre des effectifs, de même que la régularité des situations d'outrage, de rébellion ou de blessure en service peuvent être des indicateurs du respect de la déontologie, sans que cela soit systématique.

Enfin, les difficultés dans l'exercice du pouvoir hiérarchique, et donc de l'action pré-disciplinaire et concomitamment le recours trop systématique au disciplinaire doivent alerter.

Albane Pichon : Je pense qu'il est tout d'abord essentiel de définir ce que l'on entend par déontologie. Selon la définition commune, elle est l'ensemble des règles et devoirs régissant une profession. Il en découle pour le métier de police le respect de la loi, tant dans son écrit que dans son esprit, mais également les devoirs de loyauté, probité, neutralité et exemplarité attachés à la profession qui constituent des indicateurs de notation individuelle.

Mon service actuel est le Département de la Criminalité Organisée. C'est un service judiciaire traitant de la criminalité organisée en matière d'immigration irrégulière. Pour mener à bien leurs dossiers, les effectifs bénéficient d'une marge de manœuvre plus grande que dans d'autres services : ils sont amenés à gérer des sources, à utiliser des techniques spéciales d'enquête dérogatoires du droit commun et à interagir directement avec les magistrats... Il est donc essentiel pour fonctionner de pouvoir leur faire confiance ; que cette confiance vienne de la hiérarchie ou des magistrats. Le respect des règles déontologiques est pour moi le fondement de cette confiance. Dans le cas contraire, il serait quasiment impossible pour le fonctionnaire d'effectuer son travail. Un service qui fonctionne bien, un fonctionnaire performant dans son travail,

respectent immanquablement les règles déontologiques. Toutefois, au regard des grandes responsabilités qui nous incombent, cette confiance ne peut exclure des mécanismes de contrôles hiérarchiques réguliers : point d'information, échanges stratégiques, visas hiérarchiques...

Comment le chef de service doit-il incarner l'exigence déontologique dans l'exercice quotidien de son autorité hiérarchique ?

RB : Le chef de service doit incarner la déontologie par trois principales exigences au quotidien.

La première est l'exemplarité. Cette exigence s'applique au sein du service, notamment dans les rapports avec les collaborateurs, la qualité de la tenue et de l'apparence, le respect des règles de sécurité, mais également dans sa vie personnelle.

La deuxième est l'exigence. Le chef de service doit insuffler une culture de l'exigence, en veillant à la professionnalisation des policiers notamment par la formation, à la précision des écrits et tout moyen permettant la traçabilité de l'action de police, qui sont autant de garanties de déontologie.

Enfin, la troisième exigence est la justesse dans l'exercice de l'autorité hiérarchique et en particulier dans la prise en compte des manquements déontologiques.

En effet, l'exigence déontologique est le gage du bon exercice de l'autorité hiérarchique.

AP : Il me semble que « l'exercice quotidien de l'autorité hiérarchique » doit pouvoir se définir comme la gestion quotidienne des effectifs. Par ailleurs, « incarner l'exigence de déontologie » est, pour le chef de service, le fait de respecter lui-même les règles et devoirs qu'il demande à ses effectifs. Il semblerait en effet surprenant qu'un chef, une autorité hiérarchique, demande à ses effectifs d'appliquer des règles qu'il ne respecte pas lui-même.

Le chef de service doit également être garant de la bonne application de ces règles. Il lui revient de les rappeler et les faire respecter dans ses orientations quotidiennes du service. Il est également de sa responsabilité de sanctionner leur non-respect le cas échéant.

Comment vos effectifs ressentent-ils l'exigence déontologique : Un mode d'action ? Un objectif majeur ? Une contrainte supplémentaire ?

RB : Globalement, l'exigence déontologique fait l'objet d'une perception contrastée.

Un mode d'action ? L'exigence déontologique est un élément de définition indéniable du policier contemporain, qui influence positivement ses modes d'action. La déontologie est intégrée. En effet, bien que certains discours valorisent ce qui est nommé « l'ancienne police » – sans toutefois réellement déterminer ce qui était mieux avant sur ce point hormis une procédure pénale moins lourde –, une grande majorité de policiers se retrouvent dans la déontologie telle qu'elle est promue aujourd'hui dans la police nationale.

Un objectif majeur ? L'objectif majeur reste la lutte contre la délinquance et la recherche du sentiment d'utilité, face auquel la déontologie peut se poser en obstacle. Dès lors, la déontologie peut apparaître comme un principe de « parapluie » administratif, au service de l'institution, plus qu'un corpus de valeurs gouvernant leur action.

Une contrainte supplémentaire ? La notion de risque administratif et juridique lié à l'activité de police est très présente, plus parfois que le risque physique. Il y a par exemple une réelle inhibition à la sortie d'arme dans des situations qui le mériteraient pour la sécurité des policiers.

AP : La plupart des effectifs ressentent ces règles et leur respect comme une évidence, une sorte de « contrat moral et social » garantissant leur façon

de travailler voire parfois leurs valeurs communes, les valeurs de leur police. Beaucoup de fonctionnaires en fin de carrière et ayant vu l'évolution de ces exigences disent « s'y retrouver » et y voient une « amélioration ».

Toutefois, ces exigences peuvent parfois être vécues comme une contrainte supplémentaire pouvant nuire à l'efficacité dans le travail quotidien et cela d'autant plus lorsque celles-ci sont interprétées comme une défiance envers l'institution ou le travail de police : réformes législatives, multiplication de fichiers déconnectés les uns des autres, prolifération de PV ou d'actes justificatifs n'apportant rien à la manifestation de la vérité.

Quelles seraient, pour vous, les évolutions à apporter pour améliorer ou garantir que les règles déontologiques soient respectées en toutes circonstances ?

RB : Plusieurs évolutions permettraient d'améliorer le respect des règles déontologiques.

Il conviendrait de renforcer le rôle d'encadrement des gradés et, subsidiairement, d'augmenter la présence d'officiers sur la voie publique, notamment le soir et la nuit.

La systématisation, en cours, de l'emploi de la caméra piéton fait également partie des améliorations possibles. Cet outil doit être appréhendé comme un moyen d'apaisement des situations de police, et parallèlement de moindre usage de la force, et non comme un outil de surveillance du policier.

Afin d'améliorer l'appropriation des règles déontologiques, il convient également de lutter contre le sentiment – juste ou non selon les situations mais bien réel – d'un aléa dans le contentieux disciplinaire, généré par des comparaisons avec d'autres situations, sans se priver de la personnalisation des poursuites.

Par ailleurs, un corollaire indispensable au renforcement de l'exigence déontologique tient dans l'amélioration de la protection fonctionnelle et le renforcement de la contre-communication en soutien de la présomption d'innocence des policiers dans le contexte médiatique actuel. En effet, la déontologie ne doit pas être une vulnérabilité du policier mais un support de sa respectabilité.

Enfin, la déontologie devrait être intégrée dans tous les cursus de formation qualifiants obligatoires de l'ensemble des corps. À cette occasion, il importerait d'aborder la déontologie non comme une liste de règles à respecter (cf. Code de déontologie) mais d'avantage comme un ensemble de valeurs définissant le policier et renforçant sa fierté. Le rôle sociétal du policier, sa responsabilité en tant que détenteur de la force publique légitime doivent être intégrés pour donner du sens aux principes déontologiques.



AP : Pour améliorer et garantir les règles de déontologie, il me semble important que ce sujet fasse l'objet d'une formation à part entière lors de la formation initiale, quel que soit le grade. S'il existe déjà un module en ce sens dans les écoles de police, il est important que cette matière soit un sujet central de la formation qui, au-delà des règles déontologiques, doit aborder les valeurs communes de la police nationale auxquelles chaque fonctionnaire doit adhérer. Plus qu'un apprentissage strict de ces règles, il est nécessaire de réfléchir à ses applications mais également ses implications au sein d'une société démocratique et républicaine : acceptation du contrôle des institutions sur l'action de police, acceptation de la population quant aux modalités de l'action de police...

Pour finir, l'évolution simple et majeure nécessaire serait de mettre en place une période d'essai renouvelable lors de la prise de poste. Il existe en effet un nombre non négligeable de policiers stagiaires, de tout grade, qui dès leur période de stage démontrent, par leurs actions, qu'ils n'adhèrent ni aux règles déontologiques, ni aux valeurs de la police nationale. Les chefs de service se retrouvent toutefois dans l'impossibilité de mettre fin aux périodes de stages, seule la prolongation de stage étant possible. L'administration se retrouve donc dans des situations compliquées où des stagiaires en attente de conseil de discipline se voient intégrés au sein de la police pour, par la suite, faire l'objet, le cas échéant, d'une longue procédure de radiation.



1. En 2021, les services d'enquête de l'IGPN ont été saisis de 1 093 enquêtes judiciaires

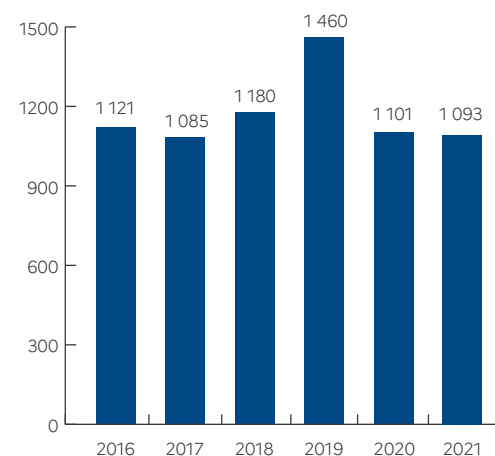
N'oubliez pas !

Les services d'enquête de l'IGPN ne sont pas saisis de l'ensemble des affaires mettant en cause des fonctionnaires de police. La très grande majorité des enquêtes est réalisée par d'autres services de police. L'IGPN n'est saisie que des affaires les plus graves ou les plus retentissantes, soit environ 10 % du total.

À la demande de l'autorité judiciaire (procureur de la République ou juge d'instruction), l'IGPN a été saisie de 1 093 enquêtes en 2021 (1 101 en 2020 et 1 460 en 2019).

Considéré sur trois ans, le nombre de saisines est stable autour de 1 100 et correspond au nombre de saisines enregistrées ces dernières années à l'exception de l'année 2019 marquée par les enquêtes liées au mouvement des gilets jaunes. Pour autant, cette tendance doit être envisagée avec précaution dans la mesure où la pandémie de COVID et le contexte sanitaire, a restreint les activités humaines notamment pendant des épisodes de couvre-feu ou de confinement (manifestations de voie publique, activités nocturnes, etc.). Le retour à une situation normale, délivrée des contraintes et des mesures restrictives des libertés individuelles, peut faire craindre en 2022 une tendance à la hausse des saisines judiciaires telle qu'amorcée avant la crise sanitaire.

Graphique 1. Évolution des saisines judiciaires cumulées



À savoir

La saisine judiciaire des services d'enquête de l'IGPN ne constitue pas une présomption de faute des agents visés. Elle fait généralement suite à la plainte déposée par une personne s'estimant victime d'une infraction pénale de la part d'un fonctionnaire de police. Il appartient alors aux enquêteurs de l'IGPN de déterminer la matérialité des faits allégués puis à l'autorité judiciaire, au vu de la procédure, d'apprécier si ces faits sont constitutifs ou non d'une infraction pénale (et donc de poursuivre ou non le ou les mis en cause).

Ces enquêtes ont été diligentées par une centaine d'enquêteurs, répartis sur les 9 délégations et bureaux de l'IGPN implantés sur l'ensemble du territoire. Compte tenu de la sensibilité et de la nature des investigations à diligenter, la charge de travail est importante au regard du faible nombre d'enquêteurs que comptent les délégations de l'IGPN, soit entre 5 agents (Lille ou Nice) et 28 enquêteurs (Paris), qui assurent leurs missions sur de vastes territoires.

Les délégations ont dû faire face cette année à un nombre élevé de saisines, entre 36 saisines pour le bureau de Nice, plus petite structure d'enquête, et 561 pour la délégation de Paris qui compte le plus d'enquêteurs. Par ailleurs, même si toutes les délégations peuvent intervenir sur la totalité du territoire national, la délégation de Paris a vocation à être saisie des enquêtes relatives à des faits commis sur l'Île-de-France, les délégations de province interviennent sur le territoire souvent très large de leur zone d'implantation, la délégation de Fort-de-France, en Guadeloupe, Martinique et en Guyane, et enfin la division nationale des enquêtes sur tout le territoire, prioritairement sur les dossiers liés à la probité.

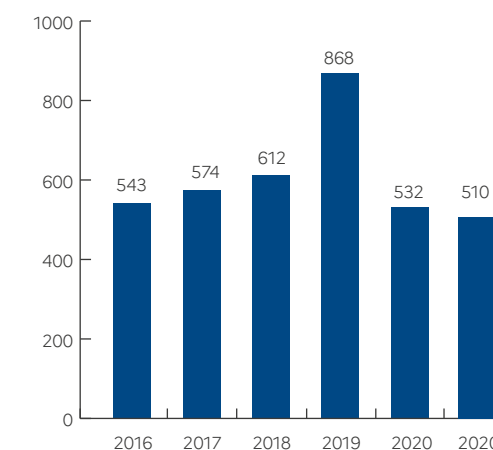
Ce constat pose la question du juste dimensionnement de l'IGPN et sa capacité à remplir efficacement sa mission en qualité de service spécialisé.

1.1. EN 2021, 47 % DES SAISINES JUDICIAIRES PORTENT SUR DES ALLÉGATIONS DE VIOLENCES

À l'instar des années précédentes, un peu moins de la moitié du portefeuille de l'IGPN (47 % des enquêtes) est constitué par des enquêtes portant sur l'usage de la force (510 au total).

On observe que, sur 2021, il s'agit du nombre le moins élevé depuis 2016.

Graphique 2. Évolution des enquêtes judiciaires pour usage de la force



Ces violences interviennent dans plus d'un tiers des cas (37 %) à l'occasion d'une interpellation, ou d'une opération assimilée (perquisition-interpellation, opération de police-secours, refus d'obtempérer, etc.).

Un autre moment de grande tension où il peut être fait usage de la force apparaît à l'occasion des contrôles d'identité (15 %) ainsi que lors des contrôles routiers (12 %) mais également dans les contextes de manifestations et de services d'ordre (12 %).

Sur ce dernier point, l'exercice consistant à concilier la préservation de la tranquillité publique et le respect de libertés fondamentales telles que la liberté collective de manifester et la liberté individuelle de circuler, a été rendu plus délicat ces dernières années. L'émergence de nouvelles formes de contestation, plus radicales, spontanées, et portées parfois par la volonté d'attenter aux symboles de l'autorité ou de l'État, a conduit à des usages de la force qui ont pu générer des dommages et, par voie de conséquence, des plaintes et des saisines de l'IGPN.

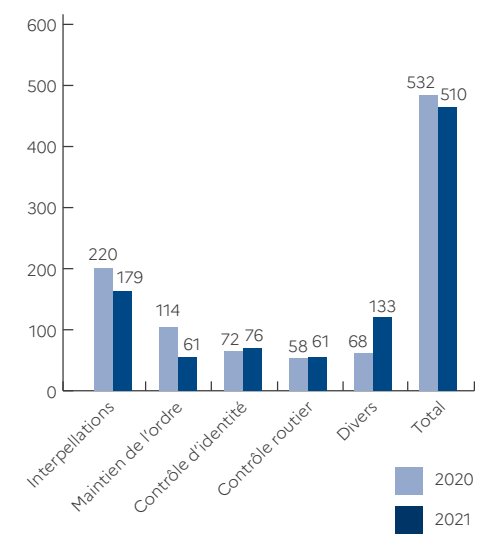
1.2. EN 2021, LE NOMBRE D'ENQUÊTES RELATIVES À L'USAGE DES ARMES À FEU INDIVIDUELLES S'ÉLÈVE À 38 CONTRE 53 EN 2020, 34 EN 2019 ET 52 EN 2018

Les enquêtes relatives à l'usage d'une arme de force intermédiaire sont au nombre de 17 en 2021, contre 52 en 2020 et 115 en 2019.

À noter

Lorsque des tirs d'arme individuelle ont lieu sur des véhicules en mouvement, suite à un refus d'obtempérer ou lors d'une opération d'interpellation, l'IGPN n'est pas saisie systématiquement et encore moins lorsqu'il n'y a pas de blessé. Pour les enquêtes sur des usages d'armes de force intermédiaire (AFI), la diminution peut s'expliquer par la baisse des manifestations de voie publique et un calme relatif dans les banlieues, ainsi que par une augmentation des saisines des autres directions d'emploi par le parquet sur ce sujet (notamment si les faits ne sont ni graves ni retentissants).

Graphique 3. Circonstances des violences alléguées en 2020 et 2021



Assez logiquement, c'est sur la voie publique que les policiers recourent le plus fréquemment à la force (60 %) puis dans les locaux de police (13 %) dont 11 % dans le cadre ou à l'occasion de mesures gardes à vue.

1.3. LES ENQUÊTES POUR DES ALLÉGATIONS D'INJURES À CARACTÈRE RACISTE AUGMENTENT LÉGÈREMENT

On constate une légère hausse des enquêtes sur des allégations d'injures à caractère raciste ou discriminatoire : 51 contre 38 en 2020 et 31 en 2019. Il s'agit soit d'injures proférées à l'égard d'usagers lors de contrôles de police ou d'interpellations rendues difficiles, soit d'insultes entre collègues qui empruntent la voie des réseaux sociaux ou des tracts syndicaux.

L'allégation d'injures à caractère raciste ou discriminatoire n'est en général pas le motif principal de la plainte de l'usager, qui porte le plus souvent sur des allégations de violences volontaires.

La qualification de discrimination (hors le cas d'injures) est en revanche absente.

À la marge, l'IGPN a été saisie de 25 enquêtes portant sur des violences dans la sphère privée mais pouvant avoir un lien avec les fonctions ou la qualité de policier, étant précisé que les violences intra-familiales ne sont pas du ressort de l'IGPN mais des services de droit commun spécialisés dans ce contentieux (notamment les brigades de protection de la famille et les sûretés de la DCSP) mais également des services de la Gendarmerie nationale à raison de leur compétence territoriale.

Aux termes du protocole conclu avec la Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) en 2014, il convient de préciser que l'IGPN n'est pas compétente pour traiter les dossiers de violences intrafamiliales qui constitue un contentieux de

masse, par ailleurs de nature privée sans lien direct avec l'exercice des fonctions de policier (sauf menace avec arme de service, par exemple, accompagnant ces violences).

1.4. EN 2021, LES ENQUÊTES POUR CORRUPTION CONTINUENT DE DIMINUER

À noter

La lutte contre la corruption au sein de la Police nationale a été expressément souhaitée en 2013 par le Ministre de l'Intérieur dans le cadre de la réforme de l'IGPN. Pour faire «vivre» cette volonté politique, il convenait, au préalable, pour notre institution de se doter des structures nécessaires : sur la base d'une unité pré-existante qui avait une compétence nationale dans le domaine des enquêtes judiciaires et administratives, mais sans spécialisation particulière, a été créé en 2013 un nouveau service dédié à la lutte contre la corruption : la division nationale des enquêtes (DNE) composée d'une douzaine d'enquêteurs dont la majorité est issue de services de Police Judiciaire spécialisés dans le traitement de la délinquance économique et financière.

Délit occulte par essence, la corruption (ou les atteintes à la probité), avec un pacte liant corrompu et corrupteur qui vaut loi du silence partagée et dont nul tiers n'a connaissance, est, comme en témoignent nombre de dossiers traités depuis 2013, transversale à tous les corps de la Police nationale, du policier adjoint jusqu'au directeur des services actifs.

Pour la sixième année consécutive, le nombre d'enquêtes pour vols diminue. 58 enquêtes ont été ouvertes en 2021 contre 75 en 2020 et 89 en 2019. Sur cinq ans, leur nombre a été divisé par deux.

De même, le nombre de saisines pour corruption active et corruption passive s'affiche relativement stable passant respectivement de 19 en 2020 à 14 pour les premières et de 14 à 16 en 2021 pour les deuxièmes.

Au cours de l'année 2021, la division nationale des enquêtes a eu à connaître, tant dans le cadre de procédures judiciaires, avec la recherche de qualifications pénales, que d'enquêtes administratives, avec la mise en évidence de manquements professionnels et déontologiques, de situations très diverses :

- le manquement à la probité d'un agent chargé de contrôler les établissements recevant du public et notamment une salle de spectacle, qui bénéficiait depuis plus de 10 ans d'un abonnement pour lui et un de ses proches, offert gracieusement par ladite salle. Il a été condamné sur le plan pénal et sanctionné administrativement.
- des faits de corruption d'un gardien de la paix qui rendait de multiples services à l'un de ses amis restaurateurs de nationalité étrangère (obtention de titres de séjours, intervention diverses auprès des administrations, fournitures de faux documents) en contrepartie de cadeaux : remise de tickets restaurant ou bien encore le prêt permanent d'un véhicule. Corrupteur et corrompu ont été mis en examen et incarcérés plusieurs mois. L'agent a été révoqué de la Police nationale.
- des faits de blanchiment pour un agent qui se livrait, dans la vie privée, à de multiples délits de nature financière (fraude fiscale, travail dissimulé, escroquerie, non justification de ressources, etc.) en lien avec un traficant de stupéfiants, faits qui constituent autant de manquements en termes de probité. L'agent a été mis en examen et incarcéré plusieurs mois. Sur le plan disciplinaire, il a été révoqué de la Police nationale.

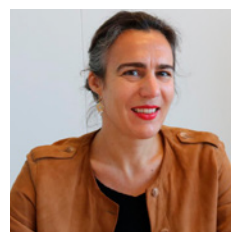
Pour les autres faits d'atteintes à la probité, le nombre des enquêtes ouvertes sur des faits de violation du secret professionnel est à la hausse avec 60 saisines (contre 47 en 2020) ainsi que les détournements de fichiers (38 contre 27 en 2020).

1.5. LES ENQUÊTES POUR FAUX EN ÉCRITURE PUBLIQUE ET USAGE DE FAUX AUGMENTENT EN 2021

Le nombre d'enquêtes portant sur des faux et usage (procès-verbaux mensongers ou infidèles), en écriture privée et publique, est en nette hausse : 67 contre 49 en 2020 et 58 en 2019.

Cette infraction est constatée lorsque notamment des procès-verbaux d'interpellation ne reflètent volontairement pas la réalité des faits (rébellion dénoncée afin de masquer des violences illégitimes de la part des policiers) ou lorsque ceux d'une perquisition ne rendent pas fidèlement compte des objets ou sommes d'argent trouvés dans les lieux.

Interview croisée : **Aude Duret**, Vice-procureure au Tribunal Judiciaire de Paris, Cheffe de section AC2 (presse, protection des libertés, haine en ligne) et **David Chantreux**, Contrôleur général, chef de l'Unité de coordination des enquêtes à l'IGPN



L'IGPN est un service spécialisé au même titre que la DCPJ, sur quelle(s) base(s) saisissez-vous l'IGPN ?

Aude Duret : Le parquet de Paris saisit la délégation parisienne de l'IGPN pour tout fait de nature délictuelle ou criminelle mettant en cause un fonctionnaire de police dans l'exercice de ses fonctions. Aussi, s'agissant des faits de violences volontaires aggravées, la Direction de la Sécurité de Proximité de l'Agglomération parisienne (Service de déontologie, de synthèse et d'évaluation) est compétente lorsque l'incapacité totale de travail est inférieure à huit jours et que le policier visé par la procédure appartient à cette direction. Toutefois, le parquet de Paris a privilégié la saisine de l'IGPN s'agissant des mises en cause de policiers à l'occasion d'opérations de maintien de l'ordre, et ce en raison de la complexité des faits et de la nécessité d'avoir une approche d'ensemble.

En principe, la saisine de l'IGPN résulte des plaintes et signalements portés à la connaissance du parquet de Paris. Mais des enquêtes sont parfois initiées sur la base d'informations ou de vidéos diffusées dans les médias et réseaux sociaux.

Les saisines de l'IGPN portent principalement sur les faits suivants :

- Violences volontaires aggravées dans le cadre d'interpellation ou de mesures de garde à vue ;
- Violences volontaires aggravées dans le cadre d'opérations de maintien de l'ordre ;
- Les usages d'arme de service (violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, violences volontaires aggravées, homicide ou blessures involontaires) ;
- Les atteintes à la probité que constituent les détournements de finalité de fichiers et violation du secret professionnel, les vols ou escroqueries, les détournements d'objets placés sous scellés, les faits de trafic d'influence ou de corruption, les faux en écritures publiques par personnes dépositaires de l'autorité publique.

David Chantreux : C'est sans aucun doute l'aspect contemporain le plus important pour l'IGPN et c'est en Ile-de-France que ce principe est le moins bien respecté. Sauf à obérer son efficacité et à contester sa caractéristique de service spécialisé (au même titre que celui de la direction centrale de la police judiciaire), la politique de saisine de l'IGPN doit être maîtrisée, car les ressources de l'IGPN ne permettent pas, ou plus, de faire face à des saisines systématiques ou de principe, notamment fondées sur les critères historiques de l'ex-IGS (pour les parquets franciliens) que l'IGPN ne peut reprendre à son compte. C'est la raison pour laquelle nous avons transmis très récemment un document «protocole de saisine» à la DACG avec pour vocation de servir de guide à tous sur le territoire.

Je crois qu'il est important de comprendre que la fusée comporte trois étages : les services de droit commun, les cellules spécialisées de types cellule déontologie et Service de déontologie, de synthèse et d'évaluation (SDSE) pour la Direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne

(DSPAP) à Paris, et l'IGPN. Si l'articulation entre l'IGPN et les cellules de déontologie fonctionne plutôt bien, elle est en revanche défailante pour le premier niveau d'enquête. Par exemple des faits mineurs commis par un fonctionnaire de la Direction de l'ordre public et de la circulation (DOPC) ou de la Direction régionale de la police judiciaire (DRPJ) ou de la Direction centrale de la police aux frontières (DCPAF) devraient pouvoir être traités par un commissariat de la DSPAP. En droit rien ne s'y oppose et en plus il n'y a pas de conflit d'intérêt puisque l'agent n'appartient pas à la direction qui enquête. C'est une réflexion qui pour l'heure fait défaut et nous le déplorons.

Quelle est, pour vous, la plus-value des enquêtes judiciaires réalisées par l'IGPN ?

AD : La plus-value des procédures judiciaires réalisées par l'IGPN tient à l'expertise de ses enquêteurs, qui sont dotés d'une solide expérience du métier, comme d'une maîtrise des doctrines d'emploi et des règles déontologiques s'imposant à tout fonctionnaire de police. Pour le parquetier directeur d'enquête, il est important que les investigations reposent sur une bonne connaissance de l'institution policière et de ses pratiques (un peu à l'instar de la justice disciplinaire qui est une justice de pairs). L'IGPN travaille également avec cette double culture de l'administratif et du judiciaire, ce qui présente un avantage réel lorsque des faits révélés administrativement peuvent avoir une traduction judiciaire et inversement.

DC : La double culture d'enquête de l'IGPN est essentielle. Le volet administratif ne dépend de l'autorité judiciaire à aucun moment. Mais celle-ci est parfois preneuse via une réquisition des enquêtes administratives qui ont pu être réalisées et qui font gagner énormément de temps parfois sur les procédures judiciaires. C'est notamment le cas lorsque les investigations administratives ont été privilégiées pour des raisons stratégiques de rapidité. Pour chaque dossier dans lequel les deux enquêtes sont ouvertes, on se pose la question au

cas par cas de savoir quel est le meilleur moyen d'aboutir, d'élucider, d'être efficace. Il n'y a pas de hiérarchie a priori ou de réponse toute faite. Il faut s'interroger et c'est là aussi toute la richesse du métier.

D'autant qu'il faut comprendre que le secret de l'enquête judiciaire ne permet évidemment pas de se servir de ce qui est acquis en judiciaire dans l'enquête administrative, sauf à ce que l'agent soit mis en examen ou renvoyé devant une juridiction et que le parquet ait exercé son droit facultatif de communication (ce qui fait deux conditions importantes).

L'avantage du coordonnateur des enquêtes en vue de renforcer l'efficacité des enquêtes judiciaires est que nos délégations ne sont juridiquement pas des services territoriaux de police judiciaire. Aussi, si nous voulons dépayser un dossier, parce qu'une délégation est surchargée ou parce qu'elle s'est déjà prononcée sur les faits dans un cadre d'enquête, nous pouvons en décider d'initiative. Il est également possible de faire travailler plusieurs délégations sur une enquête sans que le magistrat ait à délivrer de co-saisine. Au fond l'IGPN c'est un peu comme le parquet, elle est une et indivisible, mais sur le territoire national.

Dans les procédures judiciaires relatives à l'usage de la force ou des armes, quelles sont les principales difficultés auxquelles vous devez faire face ?

AD : les difficultés auxquelles doit faire face le ministère public sont tout d'abord d'ordre temporel.

En effet, de plus en plus de plaintes se trouvent médiatisées avant même d'être formellement portées à la connaissance du parquet et le décalage existant entre les éléments de violences illégitimes suspectées et l'aboutissement de l'enquête peut susciter l'incompréhension des justiciables. Pour autant, les investigations sont indispensables pour restituer l'exact contexte des faits. Certains actes d'enquête, telle l'exploitation des images de vidéo-surveillance, de vidéos amateurs ou autres images

spontanément mises en ligne, se révèlent particulièrement chronophages. Ils n'en demeurent pas moins essentiels pour établir le caractère légitime ou illégitime des violences dénoncées.

Elles sont ensuite liées à la compréhension qu'un fonctionnaire de police peut avoir des poursuites pénales engagées contre lui.

Pour toute violence illégitime dénoncée comme telle au ministère public et tout usage d'arme, l'emploi de la force est analysé au regard des critères définis par la loi (état de nécessité et légitime défense du Code pénal, article L435-1 du Code de la sécurité intérieure). C'est ainsi que le recours à la violence n'est pas considéré comme légitime lorsqu'il est démontré qu'il ne répondait pas aux critères de proportionnalité et de stricte nécessité. Un effort de pédagogie et d'explicitation des poursuites s'impose souvent à l'audience correctionnelle, certains prévenus étant convaincus d'être restés dans les limites fixées par la loi au regard du contexte des faits (mobilisations collectives comportant des personnes hostiles aux forces de l'ordre), de la rapidité de leur intervention et des craintes souvent exprimées pour leur propre sécurité (sont alors sanctionnées des violences illégitimes parce que « préventives »).

Il importe en définitive, dans ce type de procédure, autant pour le service enquêteur que pour l'autorité judiciaire, d'avoir une approche très juridique ; même si les éléments contextuels sont nécessairement pris en compte, l'analyse des faits doit suivre un raisonnement rigoureux et le cheminement que les textes juridiques imposent.

DC : L'usage de la force, même légitime, est violent. Car l'usage de la force est consubstantiellement violent et ce n'est pas sa légalité ou son illégalité qui modifie cela.

Bien sûr, tant qu'il n'y a que des mots pour parler d'un concept relativement abstrait : «le monopole de la violence légitime», cela sonne comme une

déclaration bien nette sans la moindre aspérité. Mais, lorsque les images de l'usage de la force s'affichent, la réalité claque et ce ne sont ni la philosophie, ni le critère juridique de l'action qui frappent les esprits... Ce n'est pas l'article 12 de la DDHC que l'on voit, c'est la violence tout court. Car tout usage de la force est violent par nature, choquant par nature et désagréable par nature.

Les enquêtes relatives à ces actions sont lourdes et complexes. Situer les faits, analyser le contexte, horodater les faits, identifier les agents qui ont usé de la force et qui parfois sont extrêmement nombreux, équipés de leurs protections et mobiles. Bloquer et exploiter des heures de vidéos, recueillir des témoignages, entendre les victimes, plaignants, les unités intervenantes, leur hiérarchie. Parfois tenter de reconstituer les faits... et beaucoup d'autres investigations encore.



En réalité, la question de la légitimité de l'usage de la force est une question technique, précise, qui suppose une analyse juridique rigoureuse à partir du ou des textes potentiellement applicables.

Pour tenter d'être clair, il faut d'abord comprendre en fonction de la situation, sur quel terrain juridique on se trouve potentiellement, avant de poser puis de répondre à la question de la légitimité.

Ou, si l'on préfère, déterminer d'abord quel est le texte applicable, sous couvert duquel le représentant des forces de l'ordre prétend ou estime avoir inscrit son action, pour ensuite décider si les conditions de légitimité propres à ce texte doivent être écartées ou au contraire retenues. Et c'est là tout l'enjeu d'une enquête à ce sujet.

Mais il ne faut pas non plus réduire le travail de l'IGPN aux enquêtes relatives à l'usage de la force, des armes ou aux atteintes aux libertés individuelles.

Le rôle du contrôle des pairs et donc de l'IGPN va bien au-delà, que ce soit en enquête judiciaire ou administrative. Les affaires relatives aux atteintes à la probité sont extrêmement importantes et techniques. Elles sont souvent occultées par le grand public ou les commentateurs en tout genre et c'est assez dommage

La saisine de l'IGPN n'est-elle pas un message parfois envoyé à l'opinion et laissant penser qu'il y a un fort soupçon que des policiers aient commis des infractions ?

AD : La saisine de l'IGPN ne peut être perçue comme laissant penser à l'opinion qu'il y a un fort soupçon que des policiers aient commis des infractions.

Destinée à faire la lumière sur des faits pouvant revêtir une qualification pénale, elle repose sur des critères objectifs qui ne préjugent pas de la suite. Le Code de procédure pénale qui encadre l'action du service saisi rappelle ainsi que l'enquête est faite à charge et à décharge.

Le travail de l'IGPN devrait au contraire être perçu comme un signal fort de la confiance que la société civile devrait avoir dans le fonctionnement de l'institution policière. Il est ainsi démontré qu'en cas d'infraction avérée, police et justice se donnent les moyens de sanctionner les atteintes aux règles et valeurs sociales que le fonctionnaire de police est tenu d'incarner. La saisine de l'IGPN permet donc de légitimer particulièrement le sérieux d'une procédure, qu'elle aboutisse à des poursuites décidées par l'autorité judiciaire ou qu'elle ait apporté les éléments qui ne les justifient pas.

DC : La saisine de l'IGPN ne devrait pas être perçue comme telle, mais il faudrait être naïf ou un peu enfermé sur soi-même pour ne pas constater que c'est effectivement le cas.

Mes fonctions me confrontent surtout au principe de réalité, cela apprend en premier lieu à voir le monde tel qu'il est plutôt que comme on voudrait qu'il soit ou estime qu'il devrait être. La sur-saisine de l'IGPN est contre-productive pour deux raisons. La première est que le réflexe défensif ou de communication qui consiste à donner une première réponse à l'opinion par l'annonce de la saisine de l'IGPN est une réalité. L'annonce est d'ailleurs par-fois antérieure à la réalité de la saisine.

La seconde est que lorsqu'on saisit sur tout ou presque, ou trop, et qu'à la fin le parquet classe une très grande majorité de dossiers (il suffit de regarder ce qui s'est passé avec le phénomène «Gilets jaunes» avec un taux de classement très élevé par le parquet de Paris), certains y voient le signe que les deux institutions IGPN et Parquet sont «des blanchisseuses» pour reprendre une expression de nos détracteurs respectifs. Je crois que l'équilibre n'est pas facile à trouver, mais il doit cependant être constamment interrogé pour ne pas tomber dans l'excès. Parce que sinon, ce sont les médias qui deviennent prescripteurs de l'action publique en lieu et place de l'institution qui en a la charge. L'IGPN est souvent perçue, depuis trois ans, comme trop indulgente par certains et comme trop sévère

par les policiers qui ont à répondre d'infractions ou de manquements déontologiques. Je me dis que cette différence de perception signifie sûrement que la vérité doit être entre les deux.

Au regard de votre expérience, considérez-vous que les policiers commettent plus d'infractions dans l'exercice de leurs fonctions qu'il y a 10 ou 15 ans ?

AD : Les données chiffrées du parquet de Paris tendent à établir une certaine stabilité des plaintes et signalements visant les forces de l'ordre, à l'exception de l'année 2019 qui a connu une hausse exponentielle du nombre d'ouvertures d'enquêtes judiciaires liées au mouvement des gilets jaunes. En revanche, bon nombre d'enquêtes ont gagné en complexité du fait de leur forte exposition médiatique, d'une part, de la pluralité d'auteurs identifiés et effectivement poursuivis d'autre part (usage de la force contesté dans le cadre d'opérations de maintien de l'ordre, affaires de corruption et de trafic d'influence).

Tandis qu'une audience correctionnelle est prévue chaque mois devant la 10ème chambre du tribunal judiciaire de Paris pour les affaires mettant en cause les personnes dépositaires de l'autorité publique et que certaines procédures sont désormais orientées en procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, force est de constater que l'année 2021 a donné lieu à l'organisation d'audiences spécifiques pour le jugement d'affaires d'envergure, traitées au terme d'une information judiciaire et mettant en cause plusieurs fonctionnaires de police.

Affaires nouvelles par année mettant en cause un policier (ressort du tribunal judiciaire de Paris)

2017	2018	2019	2020	2021
537	583	789	547	531

Décisions des juridictions de jugement (ressort du tribunal judiciaire de Paris)

	2017	2018	2019	2020	2021
CONDAMNATIONS	25	21	24	23	37
RELAXES	2	3	2	2	3

1.6. EN 2021, 1 201 ENQUÊTES ONT ÉTÉ CLÔTURÉES ET TRANSMISES À L'AUTORITÉ JUDICIAIRE

Le nombre d'enquêtes transmises, qui correspond aux enquêtes retournées après clôture à l'autorité judiciaire, traduit l'activité de l'IGPN. Il est de 1 201 enquêtes en 2021.

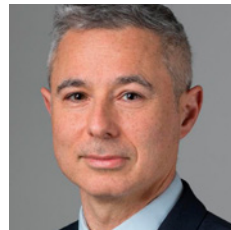
Il convient de noter qu'une enquête retournée à l'autorité judiciaire ne signifie pas nécessairement la fin des investigations, le parquet pouvant solliciter d'autres investigations ou demander l'ouverture d'une information judiciaire, et donc des investigations complémentaires conduites par un juge d'instruction.

Il a été procédé en 2021 aux auditions de 921 personnes en qualité de suspects (contre 1 107 en 2020), c'est-à-dire, conformément au droit, contre lesquelles il existait une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'elles avaient commis ou tenté de commettre une infraction (727 en qualité de suspects libres et 194 sous le régime de la garde à vue).

À noter

L'IGPN n'est que partiellement informée par l'autorité judiciaire des suites exactes données à ses enquêtes. Par ailleurs, entre la transmission d'une enquête à l'autorité judiciaire et la décision de celle-ci, il s'écoule un délai qui est souvent de plusieurs mois voire de plus d'une année, à l'exception des décisions immédiates de poursuites.

Quoi qu'il en soit, il revient aux parquets de tenir la comptabilité de ces décisions et de communiquer sur les décisions de poursuites ou de classement.



Interview de **David Bénichou**,
Vice-président chargé de l'instruction
au Tribunal Judiciaire de Rennes

Vous avez travaillé avec l'IGPN. Quelle est, pour vous, la plus-value des enquêtes judiciaires réalisées par ce service ?

Au niveau du management il faut saluer la capacité à établir une relation de confiance pour la définition des stratégies et la conduite des enquêtes, en toute confidentialité, dans des affaires par nature sensibles, parfois très suivies par les médias, le gouvernement et les syndicats. Au niveau des services enquêteurs, la plus-value est l'expérience, la grande rigueur attachée à la conduite des investigations, l'aptitude à identifier les lieux où sont stockées des informations utiles à l'enquête et enfin la capacité à conduire des auditions en grand nombre et adaptées à des personnels de tous niveaux hiérarchiques, et à les synthétiser. La DNE et l'appui des échelons locaux fonctionnent en synergie et sont des outils précieux pour le juge d'instruction (ou le parquetier).

Dans les procédures judiciaires relatives à l'usage de la force ou des armes, quelles sont les principales difficultés auxquelles vous devez faire face ?

Les difficultés principales sont de deux ordres : d'une part identifier les normes professionnelles applicables lorsqu'elles existent (notes de services, formations, cadre d'usage, documentation technique des équipements) et d'autre part reconstituer le déroulement des faits, sur une autre base que celle des seules déclarations des personnes impliquées, susceptibles d'être altérées par les biais cognitifs naturels (stress) ou volontairement.

Comment répondez-vous aux critiques de certains observateurs (durée des enquêtes, enquêtes souvent à décharge, etc.) visant parfois des enquêtes où des fonctionnaires de police sont mis en cause ?

Judiciairement l'IGPN n'est pas une instance décisionnaire mais un service enquêteur. L'IGPN, comme tout service enquêteur, fait une proposition d'éléments de preuve, à charge, comme à décharge, au magistrat, dont c'est la responsabilité de les vérifier, d'en tirer des décisions qu'il estime appropriées ou de les faire compléter par d'autres services ou experts, si elles lui paraissent insuffisantes ou douteuses. La longueur des enquêtes est proportionnelle à la complexité des affaires et dans celles que j'ai eues à traiter avec l'IGPN les calendriers convenus à l'avance ont été respectés, malgré des contextes très contraints (crise sanitaire) avec dans certains cas des centaines d'actes à réaliser en différents points du territoire.

2. En 2021, 176 enquêtes administratives ont été ouvertes

N'oubliez pas !

Les enquêtes administratives pré-disciplinaires conduites par l'IGPN concernent des faits graves ou retentissants et répondent au devoir de réaction de l'administration, dont elle est juge. Les directions d'emploi, au titre de l'autorité hiérarchique, sont les premiers acteurs de ce devoir de réaction et mènent, comme il se doit, l'essentiel des enquêtes administratives de l'institution. Le contrôle hiérarchique constitue en effet l'un des devoirs fondamentaux du chef, tout spécialement dans le domaine de la déontologie.

Le devoir de réagir est d'autant plus fort et pressant que les faits reprochés s'illustrent dans des affaires retentissantes ou aux conséquences graves, à travers les médias ou les réseaux sociaux. Dans ce cas, il sera fréquent que l'enquête administrative soit menée indépendamment mais concomitamment à l'enquête judiciaire.

La formation est essentielle dans le cadre des apprentissages sur les règles déontologiques et le respect de celles-ci dans les pratiques professionnelles quotidiennes des fonctionnaires de police.

Interview de **Philippe Lutz**, Directeur central du recrutement et de la formation de la police nationale



Son importance est d'ailleurs symboliquement marquée par la remise du code de déontologie à chaque élève à l'issue du premier cours abordant cette thématique.

Avec la rénovation de la scolarité, elle a également été renforcée et ne s'arrête pas aux portes de l'école de police mais se poursuit sur la période de la formation adaptée au premier emploi (FAPE), lorsque l'élève gardien de la paix rejoint son affectation en qualité de stagiaire.

Les jeunes policiers sont ainsi sensibilisés tout au long de leur formation mais aussi évalués lors des apprentissages de mise en situation.

Quelle est la place de la déontologie dans la formation des gardiens de la paix ?

Elle a une place très forte. Elle est au cœur même des enseignements de la formation initiale et ce tout au long de leur scolarité.

Comment se structurent les enseignements sur la déontologie ?

Il existe plusieurs modules au cours desquels la déontologie est enseignée. Je pourrais vous citer le module « dimensions humaines » (12h), au cours duquel des psychologues interviennent, ou celui concernant les « institutions et valeurs » (10h) ou

encore « relations police-population » (18h), mais la déontologie est en réalité dispensée tout au long de la scolarité et de manière transversale.

Ainsi, les apprentissages de mise en situation, couvrant les principales missions dans lesquelles agissent au quotidien les gardiens de la Paix, permettent de travailler les savoirs techniques, théoriques et relationnels liés à l'accueil, la patrouille, la sécurité du quotidien et le contrôle d'identité par le prisme déontologique. Les attentes des usagers, la posture attendue du policier, le respect des personnes, l'impartialité, la discrétion professionnelle, l'écoute, la prise en compte et le traitement de la demande sont autant de sujets approfondis.

Au-delà de ces mises en situation, les élèves bénéficient également d'interventions spécifiques lors de conférences animées par différents partenaires extérieurs avec lesquels nous travaillons étroitement, comme le Défenseur des droits ou encore avec la Licra, la DILCRAH, FLAG !

L'enjeu principal reste la lutte contre toute forme de discrimination, la prise en compte des victimes et l'attention particulière qui doit être faite aux personnes vulnérables.

Comment réagissent les élèves aux enseignements sur la déontologie ?

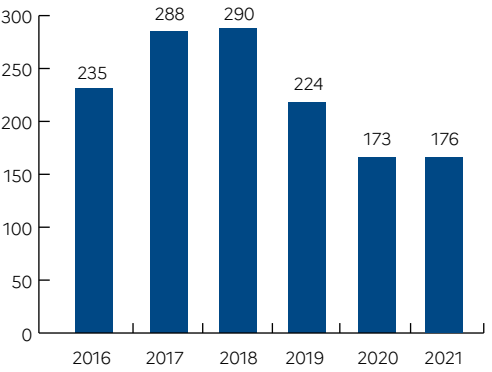
Il ressort que les élèves ont une perception très positive des enseignements théoriques liés à la déontologie dispensés en école, avec un taux de satisfaction supérieur à 92 %.

Dans le cadre des apprentissages partagés des trois corps actifs de la police nationale, qui ont eu lieu en septembre dernier, la présentation des principes déontologiques a été le cours qui a recueilli le plus de satisfaction, tous corps confondus, de nombreux élèves demandant même davantage de mises en situation et d'incarnation de la déontologie.

En revanche, les élèves nous ont fait remonter de nombreux questionnements sur la déontologie en situation professionnelle, lors de leur période de stage. Certains ont observé des différences entre les enseignements en école et leur expérience de la déontologie en service. Ce décalage, compréhensible entre un apprentissage théorique et des situations réelles, guide fortement nos réflexions sur la place de la déontologie dans certains apprentissages et nous pousse encore davantage à recourir à des méthodes pédagogiques dynamiques, telles que la simulation. C'est en tout cas le sens des travaux de conception, déjà engagés, dans le cadre de la réforme de la formation initiale en école qui passera à 12 mois, en mai prochain.

Le nombre de saisines administratives en 2021 a été de 176 et demeure stable par rapport à 2020 (173).

Graphique 4. Évolution des ouvertures d'enquêtes administratives



Note : La baisse du nombre d'enquêtes administratives pré-disciplinaires réalisées par les services de l'IGPN est notamment due à la création et au développement de services de déontologie dans les directions d'emploi (dont les agents sont formés par les enquêteurs de l'IGPN) qui ont donc repris certaines enquêtes auparavant réalisées par l'IGPN. Il est rappelé que l'IGPN ne traite que des faits les plus graves ou ceux qui connaissent un fort retentissement.

À noter

Les services d'enquête de l'IGPN sont saisis par le Directeur général de la police nationale, le préfet de Police ou le Directeur général de la sécurité intérieure. À la différence de beaucoup d'inspections de l'administration, l'IGPN dispose également d'un pouvoir dérogatoire d'auto-saisine lorsqu'une procédure judiciaire a été ouverte. Elle ne peut, en revanche, jamais être saisie directement par les directions d'emploi.

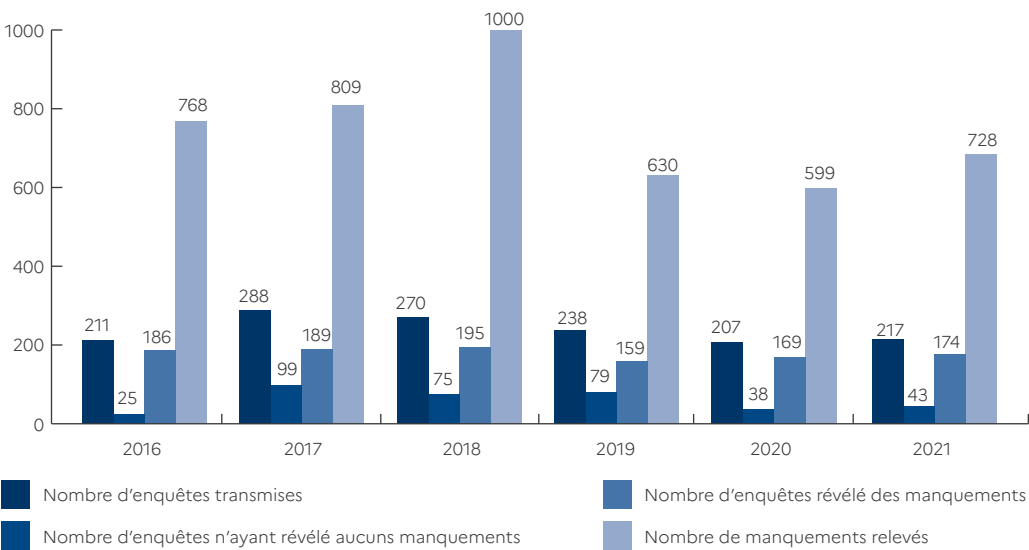
2.1. EN 2021, 728 MANQUEMENTS ONT ÉTÉ RELEVÉS CONTRE 520 EN 2020

L'inspection a transmis, en 2021, 217 enquêtes à l'autorité administrative qui l'avait saisie.

- 174 enquêtes ont établi 728 manquements professionnels et déontologiques commis par 301 agents
- 43 enquêtes légitimement ouvertes au titre du devoir de réaction ont également conduit à démontrer qu'aucun manquement n'avait été commis par les agents.

Quelle que soit la manière dont ces 43 enquêtes peuvent être perçues par les agents qui en ont fait l'objet, elles constituent pour eux une meilleure protection de leur action que si l'administration était restée inerte devant des faits qui soulevaient des interrogations ou des questions auxquelles il était nécessaire d'apporter des réponses.

Graphique 5. Évolution du nombre de manquements relevés



N'oubliez pas !

Dans une enquête, plusieurs manquements peuvent avoir été relevés à l'encontre de plusieurs agents. Une enquête administrative est une enquête pour laquelle les enquêteurs ne disposent d'aucun pouvoir de police et agissent au même titre que le ferait n'importe quelle autorité d'une autre administration (éducation nationale, finances, santé, jeunesse et sports, etc.). Aussi ne faut-il pas confondre les faits portés légitimement à la connaissance de l'administration et le manquement déontologique qui en résulte.

Une enquête administrative se doit, dans un premier temps, de tenter d'établir les faits, puis de les qualifier juridiquement. C'est à ce stade que l'on saura si les faits établis portent atteinte à l'institution et constituent bien un manquement professionnel et déontologique qui est le résultat éventuel de l'action (et à l'exclusion de toute qualification pénale qui n'est pas du ressort de l'autorité administrative). Si des faits sont qualifiés juridiquement de manquement, il est en général proposé à l'autorité d'engager des poursuites disciplinaires (à ce titre, il peut être utilement rappelé que l'IGPN, autorité d'enquête, ne dispose pas du pouvoir de sanction).

2.2. EN 2021, 20 % DES MANQUEMENTS SONT LIÉS AU DEVOIR D'EXEMPLARITÉ

Le manquement au **devoir d'exemplarité**, relevé à l'encontre de 157 agents pour des faits de gravité inégale, recouvre autant les faits intervenant dans le cadre de la fonction de l'agent (intempérance, comportement indigne, comportement harcelant au travail, consommation de produits stupéfiants, etc.), mais également pour des faits intervenus dans la sphère privée (violences dans un contexte familial ou amical, usage de stupéfiants ou conduite en état d'ivresse, atteintes ou agressions sexuelles). Il exclut les décisions des

instances civiles prises contre les agents. Il sera également retenu lorsque subsidiairement, l'administration n'a pas été en mesure elle-même de démontrer la matérialité des faits mais que le juge pénal, par une condamnation définitive ayant autorité de la chose jugée, a pu l'éclairer sur ce point. Ce manquement a été retenu dans 86 enquêtes.

L'usage disproportionné de la force et le manquement au devoir de protection de la personne interpellée (qui est un usage disproportionné de la force post interpellation) ont été retenus à l'encontre de 59 agents dans 44 enquêtes.

Le manquement au devoir de loyauté qui sanctionne le mensonge tant à sa hiérarchie qu'à l'autorité judiciaire a été retenu à l'encontre de 88 agents dans 51 enquêtes.

Des atteintes à la probité, recouvrant le vol, les pratiques corruptrices mais également les détournements de scellés ou d'objets sensibles (armes, argent, stupéfiants, etc.) ont été retenues dans 25 enquêtes à l'encontre de 53 agents.

L'utilisation des fichiers de données à caractère personnel sans rapport avec le service a été retenue à l'encontre de 32 agents dans 26 enquêtes, à mettre en corrélation (même si cela n'est pas systématique) avec le devoir de discrétion relevé pour 29 agents dans 25 enquêtes, notamment lorsque l'agent a divulgué les informations collectées sur les fichiers mis à sa disposition.

La négligence professionnelle qui rassemble, entre autres, le mauvais usage qui peut être fait des véhicules de police, la manipulation de l'arme, mais également les circonstances de la perte de l'arme ou de sa carte de service, la mauvaise prise en compte d'un dossier ou sa gestion, apparaît dans 25 enquêtes, relevée pour 42 agents.

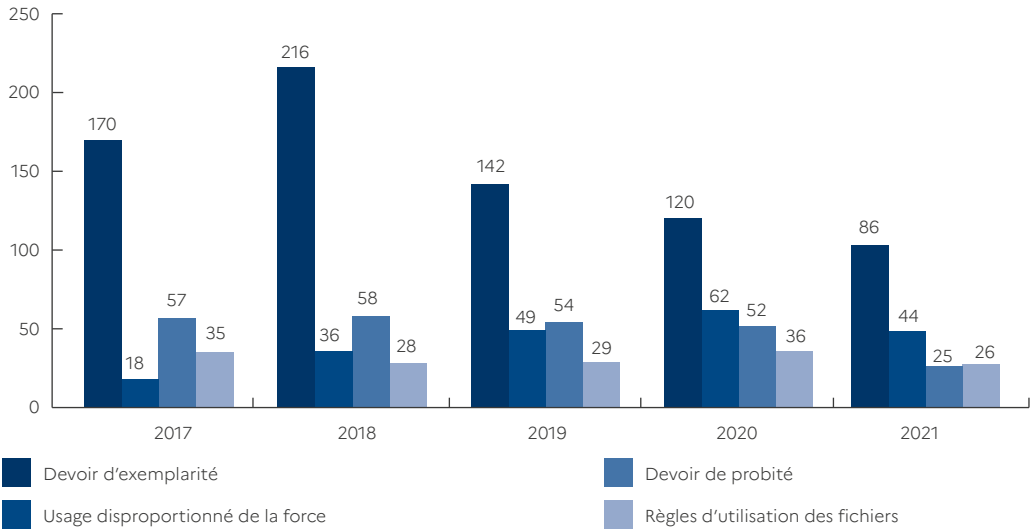
Le manquement au devoir d'obéissance, que ce soit pour l'inexécution d'un ordre, le refus d'assumer son commandement ou la violation

délibérée d'une règle, a été retenu à l'encontre de 81 agents dans 45 enquêtes (rondes de surveillance volontairement oubliées, maintien d'une « chasse » de véhicule malgré un ordre d'arrêt du centre d'information et de commandement, etc.).

Enfin l'atteinte au crédit et au renom de la police nationale, particulièrement par le biais des réseaux sociaux, lorsque les agissements de l'agent ont un retentissement sur l'image de l'institution police a été retenue à l'encontre de 60 agents dans 39 enquêtes. Ce manquement connexe peut parfois être indépendant de l'agent lui-même.

Dans certains cas, fortement médiatisés, l'atteinte à l'image de l'institution a découlé d'injures, propos ou écrits à caractère raciste échangés sur des applications de messagerie privée. Ces faits ont été relevés au titre du manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service ou en dehors du service. À chaque fois que ces injures ont été établies dans les enquêtes conduites par l'IGPN, elles ont donné lieu à proposition de sanction.

Graphique 6. Évolution des manquements les plus souvent retenus (Cf. annexe pour le détail des manquements)



Note : En 2016, la typologie des manquements n'est pas encore validée dans le logiciel de gestion des ressources humaines PN, Dialogue, et par la DGPn. La prise en compte des 68 items n'intervient qu'en 2017.

Interview de **Philippe ODERA**, Chef du service de déontologie de synthèse et d'évaluation (SDSE - DSPAP - PP)



Quel est le rôle du service de déontologie ?

Le service de déontologie de synthèse et d'évaluation a pour rôle de diligenter des enquêtes judiciaires mettant en cause des policiers dans l'exercice de leurs fonctions au regard d'un protocole établi avec l'IGPN, sur la plaque d'agglomération parisienne, ainsi que des enquêtes administratives, sur saisine de la DSPAP au regard de faits commis par des agents relevant de son autorité.

Il dispose également :

- d'une cellule discipline qui est chargée de suivre l'évolution des enquêtes administratives et de s'enquérir des sanctions judiciaires afin d'instruire les sanctions disciplinaires en découlant. Elle assure le suivi administratif de ces dossiers et établit les arrêtés de sanctions du premier groupe (avertissements et blâmes), rédige les demandes de suspension administrative, de privation de traitement, de mutation disciplinaire ainsi que les réaffectations de fonctionnaires suspendus administrativement. Elle travaille en lien étroit avec la DRH PP.
- d'une cellule GEOPOL qui est chargée de l'organisation du temps de travail au sein de la DSPAP. Cette cellule assure également le déploiement, le paramétrage et la maintenance du logiciel Geopol dans tous les services et les unités de la DSPAP, et

procède au relevé des bases de données horaires aux fins d'analyse et de conformité à la réglementation. Elle constitue le référentiel DSPAP en la matière.

- d'une cellule organisation, synthèse et évaluation qui est chargée d'établir des notes d'attention à destination de la direction sur des faits impliquant des fonctionnaires de la DSPAP et répondre aux différentes doléances du public notamment au regard des signalements effectués sur la plateforme IGPN. Elle renseigne les services de la DSPAP sur les différents textes organisant le fonctionnement des services.

Comment les effectifs perçoivent-ils votre activité ?

Les effectifs affectés à la DSPAP sont conscients que nous sommes un service d'inspection interne à leur direction d'appartenance et dont les saisines judiciaires concernent des affaires d'une gravité moindre par rapport à celles de l'IGPN. Ils ont une certaine appréhension lorsqu'ils sont convoqués au sein de notre service, que ce soit dans le cadre d'une affaire judiciaire ou administrative, sachant très bien qu'à l'issue ils peuvent être poursuivis par les autorités judiciaires ou sanctionnés par l'administration.

Vis-à-vis des chefs de service et de la haute hiérarchie policière de notre direction, nous bénéficions d'une image de professionnalisme. Nous apportons également des conseils aux chefs de service et nous les accompagnons, notamment dans le traitement administratif de cas particuliers ou de situations sensibles.

Au cours d'une enquête administrative pré-disciplinaire, quels sont les principaux obstacles auxquels vous êtes confrontés ?

Comme l'ensemble des services d'inspection, le non accès à la procédure judiciaire quand l'agent n'est pas poursuivi pénalement peut être un véritable obstacle que ne pallie pas forcément le

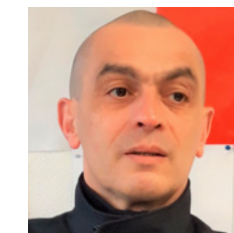
rapport exhaustif demandé au fonctionnaire. Il en est de même avec l'accès à certains fichiers comme DIALOGUE ou avec les systèmes de vidéo-protection.

Par ailleurs et de manière plus générale, sans pour autant que cela ne constitue un obstacle, il serait souhaitable de pouvoir s'affranchir de la règle consistant à ne pouvoir entendre que des agents d'un grade inférieur ou égal à celui de l'enquêteur. En effet, les services d'inspection ont des missions transversales représentant de fait le directeur, on pourrait considérer qu'en termes de compte rendu dans le cadre d'enquêtes administratives uniquement ils pourraient être les référents des directions, permettant ainsi d'entendre des fonctionnaires de tous corps et de tous grades, à l'instar d'une procédure judiciaire.

Comment vous situez vous par rapport à l'IGPN ?

Au regard de son activité judiciaire et administrative, le SDSE est considéré par l'IGPN comme le deuxième plus gros service d'inspection national. J'ai pour objectif depuis ma prise de fonction en septembre 2020 d'harmoniser, notamment les procédures administratives avec celles effectuées par l'IGPN et d'en développer la pratique. Ainsi, d'une part, en ce qui concerne les agents affectés au SDSE, ils vont participer obligatoirement au fur et à mesure des propositions de stages, à la formation relative à l'enquête administrative pré-disciplinaire dispensée par l'IGPN et d'autre part, nous avons déjà multiplié par deux le nombre d'enquêtes administratives diligentées par le SDSE et nous comptons développer cette pratique dans l'avenir.

Interview de **Franck Amédéo**, Adjoint au chef de service, responsable du Centre Départemental des Stages et de la Formation de la Loire



Quelle place accordez-vous à la déontologie dans la formation que vous dispensez ?

La place que nous accordons à la déontologie au CDSF 42 (Centre Départemental des Stages et de la Formation) dans nos formations est réelle et pratique. En effet tant les formateurs généralistes que les FTSI (Formateur en Techniques de Sécurité en Intervention) abordons ce sujet lorsque l'occasion se présente. Nos missions de formation nous amènent à côtoyer l'ensemble des Policiers de notre DDSP II ne s'agit pas pour nous de se substituer à une dimension hiérarchique mais de « profiter » de la relation privilégiée que nous avons avec nos collègues en formation pour réaffirmer le principe et les conséquences éventuelles d'un non-respect. La qualité que veulent bien donner nos collègues en formation à nos échanges formels et informels permet d'aborder les questions de déontologie.

Le temps de formation, même s'il est assez contraint parce que nous nous appuyons sur des séquençiers, est aussi un temps où nous permettons à nos collègues apprenants de « se poser un peu », afin de s'éloigner de l'agitation de l'opérationnel, le temps de ladite formation. Ceci a pour effet de permettre à ces collègues de s'exprimer assez librement et notamment d'aborder la récurrence des problématiques de terrain où les situations dégradées voire très dégradées se multiplient.

Ces difficultés quotidiennes de terrain sont telles qu'elles peuvent parfois détenir en elle-même un télescopage avec des obligations. L'idée force alors consiste à revenir sur la question des obligations du policier national et des risques encourus en cas de non-respect sans obérer la réalité des difficultés rencontrées.

De quelle manière utilisez-vous le rapport annuel de l'IGPN dans vos formations ?

Ce sont principalement les parties qui concernent le Policier dans sa vie professionnelle que nous utilisons. Non parce que le reste ne nous importe pas mais parce que les échanges avec nos collègues flèchent majoritairement des questions d'ordre opérationnel et de voie publique. Nous nous intéressons à ce qui, dans les rapports, est qualifié de manquement en regard des chiffres présentés et de leur importance. À titre d'exemple l'annexe 1 du rapport de 2018 était suffisamment explicite pour nous orienter dans l'évocation des principaux manquements dans le cadre du service. Cela nous a permis en tant que formateur ou FTSI à l'occasion des PPI (Pratique Professionnelle en Intervention) de revenir sur certains points relevés dans le rapport. Il en va de même pour ce qui concerne le manque de discernement où le rappel sur la MRO (Méthode de Raisonnement Opérationnel) précisée dans notre message institutionnel pour la prise

en compte des interventions. Ceci nous permet de revenir sur la nécessité de l'utilisation de cette méthode pour éloigner le risque de manque de discernement et les problèmes qui peuvent aussi l'accompagner. En effet le rapport précise que le manque de discernement n'est pas relevé seul et donc le respect de la MRO est aussi une méthode qui doit permettre aux policiers intervenants d'éviter les autres manquements associés. En revanche, et c'est un sujet qui revient régulièrement, les difficultés de terrain sont telles, notamment dans la variable de comportements des mis en cause, que même correctement appliquée la méthode à elle seule ne garantit pas tout.

Concernant les usages disproportionnés de la force, les formations d'habilitation et de validation aux AFI (Armes de Force Intermédiaire) nous donnent nécessairement l'occasion de revenir sur la règle en s'appuyant aussi sur ce que le rapport peut mettre en exergue. Le rapport nous sert donc aussi de continuum en suite de notre démarche de contextualisation lors des formations continues. Dans le même ordre d'idée, et pour ce qui est de l'usage de l'arme individuelle, le rapport de 2020 par exemple apporte des éléments relatifs aux conditions d'usage des armes. Les FTSI du CDSF 42 utilisent aussi ces éléments dans le cadre de la contextualisation des séances de tir réglementaire par exemple.

3. En 2021, l'IGPN a proposé le renvoi de 167 agents devant le conseil de discipline

N'oubliez pas !
L'IGPN est une autorité d'enquête. Elle ne dispose pas du pouvoir de sanction. Elle ne peut que proposer à l'autorité administrative des sanctions, dites du premier groupe (avertissement, blâme, ETF de 3 jours maximum depuis 2020) ou le renvoi devant le conseil de discipline.

L'IGPN a proposé à l'autorité administrative des sanctions du premier groupe ainsi que des renvois en conseil de discipline à l'encontre de 287 agents en 2021.

Tableau 1. Évolution des propositions de sanctions de l'IGPN

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avertissement	58	40	71	80	40	42
Blâmes	79	70	115	79	57	51
ATF 3 jours maxi						
Renvoi devant le conseil de discipline	88	140	151	117	122	167
TOTAL	225	250	337	276	229	287

Ces propositions n'ont pas été suivies par le DGPN, qui dispose d'une autorité souveraine pour décider de la suite à donner, pour seulement 9 agents (3 personnels du corps de conception et de direction et 6 fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application).

En janvier 2021, 597 enquêtes judiciaires et 158 enquêtes administratives étaient en cours. En décembre 2021, l'encours était de 492 enquêtes judiciaires et 110 enquêtes administratives.

Interview de **Grégory Joron**,
Secrétaire général d'Unité
SGP Police



Quelle place la déontologie doit-elle occuper
dans l'activité quotidienne des policiers ?

La place de la déontologie dans l'activité quotidienne des policiers est centrale. Les policiers disposent de droits et pouvoirs extraordinaires : ils portent une arme létale ; ils peuvent faire usage de la force et de la coercition ; ils peuvent priver temporairement de la liberté d'aller et venir et avoir une action intrusive dans la vie de leurs concitoyens. Tous ces pouvoirs exigent un cadre, légal bien sûr, mais aussi déontologique. La déontologie participe à faire accepter l'action des policiers et donc l'usage de leurs pouvoirs singuliers, par la population. La déontologie contribue à convaincre la population de la confiance qu'elle peut accorder à ses policiers. Cette confiance est nécessaire, elle garantit une société pacifiée, en tout cas s'agissant du rapport police/population. On observe d'ailleurs que les détracteurs de la police, ceux qui militent contre elle, montent en épingle chacune des situations à l'occasion desquelles la police aurait contrevenu à la déontologie.

Quel regard portez-vous sur l'action de l'IGPN ?

Nous avons l'habitude de dire, lorsque nous sommes interrogés sur l'action de l'IGPN, qu'en observant les critiques portées par les détracteurs de la police qui la soldent généralement de laxisme ou partialité, et en leur opposant la crainte qu'elle génère dans les rangs des policiers qui la jugent

plutôt sévère, nous sommes en droit de considérer que son action est finalement assez équilibrée. S'agissant des enquêtes judiciaires, l'IGPN agit sous le contrôle de magistrats, il ne nous appartient donc pas de juger de cette part de son activité. Concernant les enquêtes administratives, l'IGPN permet de dépayser les investigations et apporte de ce fait une garantie de neutralité supérieure pour les agents concernés.

Pensez-vous que la formation sur la déontologie est actuellement suffisante?

De manière générale, la formation des agents ne nous semble pas suffisante, particulièrement la formation continue. Pour ce qui est de la formation sur la déontologie, elle ne l'est pas plus. Il est important que les agents ne perçoivent pas les règles et devoirs qui leur incombent comme de simples éléments constitutifs de leur statut particulier, mais qu'ils en comprennent les enjeux. Il ne suffit pas qu'ils connaissent la liste des manquements auxquels ils sont exposés, encore faut-il qu'ils en connaissent la transposition concrète dans leur quotidien, et particulièrement à l'occasion de l'exercice de leur métier. Il faut donc une approche très pratique de la déontologie qui pourrait être concrétisée par des mises en situation. Si, l'essentiel peut être inculqué pendant la formation initiale, reste que tout évolue, y compris l'exercice du métier de policier (fichiers informatiques, réseaux sociaux, vidéo...). La formation continue est donc également un axe de travail essentiel à la bonne pratique de la déontologie dans la police.

Tableau 2. Les sanctions prononcées par l'institution policière (CCD, CC, CEA, PATS)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avertissement	930	1011	959	900	798	1159
Blâmes et ETF de 1 à 3 jours (depuis 2020)	823	765	674	595	632	774
Sanctions du groupe 2	142	125	162	62	98	56
Sanctions du groupe 3	88	108	135	82	120	98
Sanctions du groupe 4	71	61	100	39	60	75
TOTAL	2 054	2 070	2 030	1 678	1 708	2 162

Les groupes de sanctions :

- Groupe 1 :
- Avertissement, ne doit pas figurer au dossier du fonctionnaire
 - Blâme, inscrit au dossier (effacé après 3 ans sans sanction). Pour ces deux sanctions, la consultation du conseil de discipline est facultative.
 - ETF de 1 à 3 jours (depuis 2020)
- Groupe 2 :
- Radiation au tableau d'avancement (peu appliquée, est une sanction complémentaire possible pour GR2 et GR3).
 - Abaissement d'échelon (plusieurs échelons possibles).
 - Exclusion temporaire de 15 jours (non rémunérés) sursis possible.
 - Déplacement d'office
- Groupe 3 :
- Rétrogradation, au grade inférieur et mutation possible.
 - Exclusion temporaire (3 mois à 2 ans), sursis possible, non rémunérée, activité lucrative admise.
- Groupe 4 :
- Retraite d'office, si 15 années minimum.
 - Révocation, exclusion définitive, la pension peut être suspendue.
 - Seul le conseil de discipline peut proposer des sanctions GR2, GR3 et GR4.

II. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA POPULATION ET DES INSTITUTIONS

En recevant les réclamations des personnes alléguant des faits susceptibles d'être qualifiés de manquements professionnels ou déontologiques, en analysant l'usage des armes par les policiers, en réalisant de multiples inspections et audits des services et en échangeant avec les autorités et instances de contrôle externes, les services de l'IGPN contribuent à l'amélioration des pratiques professionnelles, à un meilleur fonctionnement des services de police et, in fine, à un service public de la sécurité de meilleure qualité au profit de la population.

1. La plate-forme de signalements (PFS) permet aux usagers de saisir l'IGPN

La plate-forme de signalement de l'IGPN, créée en 2013 dans une logique d'amélioration du lien entre la police et la population, est un service administratif proposé à l'utilisateur, sur internet, via un formulaire en ligne, accessible sur le site du ministère de l'Intérieur. **La PFS ne constitue ni un service de plainte, ni un service d'enquête, ni un service d'urgence.** Le rôle des agents de la PFS est d'identifier le service concerné par le signalement, de lui transmettre les éléments recueillis et, le cas échéant, d'alimenter l'outil informatique avec les retours des services saisis. Son infrastructure est confrontée à une hausse légère et continue du nombre de signalements au cours des cinq dernières années.

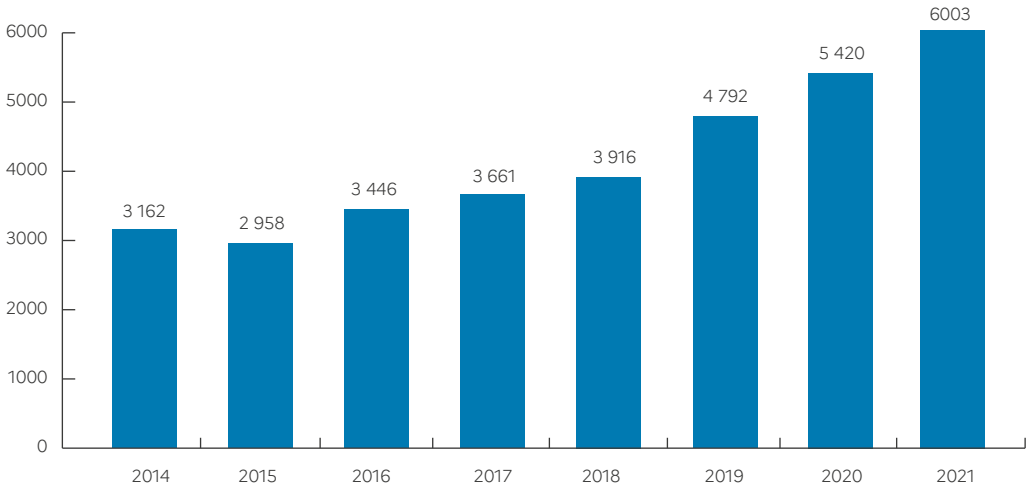
1.1. EN 2021, 6 003 SIGNALEMENTS ONT ÉTÉ REÇUS SUR LA PFS SOIT +10%

En 2021, 6 003 signalements ont été enregistrés sur la plate-forme. Ce chiffre correspond à une hausse de 10,8 % par rapport à 2020 (5 420 signalements).

L'évolution du nombre de signalements au cours des cinq dernières années suit une courbe ascendante, avec une pente assez régulière (+ 7 % en 2018, +22 % en 2019, +13 % en 2020).

L'analyse faite à l'issue de la crise des Gilets Jaunes, expliquant la hausse constatée en 2019 par ce contexte particulier, pourrait donc être relativisée, une moitié de cette augmentation pouvant objectivement s'inscrire dans l'évolution constatée sur 5 ans.

Graphique 7. Evolution du nombre de signalements reçus



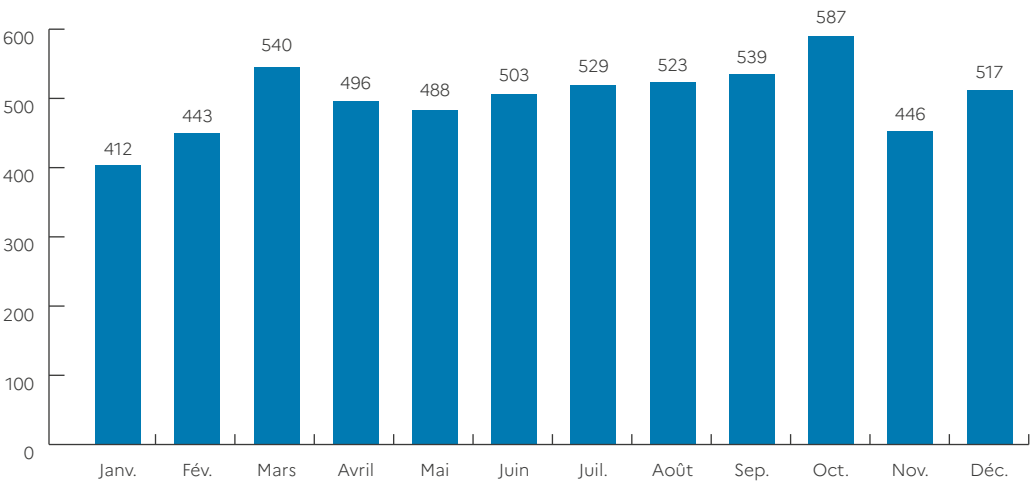
N'oubliez pas

La plateforme n'est pas naturellement le vecteur de révélation des faits les plus graves dont peuvent être saisis les services d'enquête de l'IGPN. Elle demeure un élément du dispositif de service qualité destiné à l'utilisateur.

En 2021, le nombre total de formulaires transmis par les usagers est de 7 298. La différence avec le nombre de signalements enregistrés (6 003) s'explique par la présence de nombreux doublons

dans les formulaires adressés. L'origine probable de cette confusion réside dans la formulation de la page internet accueillant le formulaire de la PFS et dans l'absence d'un module dans l'application. En effet, par l'intermédiaire d'une case à cocher, le formulaire propose au déclarant de recevoir un accusé de réception. Mais l'outil informatique ne générant pas automatiquement le courriel demandé par l'utilisateur, celui-ci insiste et multiplie vainement ses signalements.

Graphique 8. Evolution mensuelle du nombre de signalements reçus



À savoir

Les signalements peuvent être directs (l'utilisateur se plaint directement de l'action de la police) ou indirects (témoin ou internaute à distance des faits qui communique une vidéo par exemple sur un dossier dont l'institution a parfois et de plus en plus souvent, déjà connaissance). Ces signalements indirects sont facilités par l'usage des réseaux sociaux, et sont toujours plus nombreux d'année en année. Ils montrent que la PFS joue bien un rôle de recueil d'informations ou constitue parfois un lieu d'expression, qui va au-delà de la simple fonction de signalement.

Le nombre mensuel de signalements évolue peu durant l'année. Les légères variations peuvent s'expliquer par les conditions climatiques, qui en certaines saisons limitent la présence d'usagers sur la voie publique et donc les interactions avec les forces de l'ordre, et par les différentes mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire.

Sur ce point précis, il faut noter que le nombre de signalements pour contestation d'une verbalisation, laquelle relève exclusivement de l'autorité judiciaire, connaît une diminution importante (298 en 2019, 509 en 2020 et 233 en 2021).

1.2. PRÈS DE 72 % DES SIGNALEMENTS SONT JUGÉS RECEVABLES ET CONCERNENT LA POLICE NATIONALE

Malgré ses huit années d'existence, un nombre croissant de déclarants se fourvoient sur le rôle et les compétences de la PFS. Parmi les erreurs d'aiguillage, certaines reviennent régulièrement : confusion avec le service de pré-plainte en ligne, avec la plate-forme de signalement des points de deal ou des violences intra-familiales, avec PHAROS, avec l'IGGN, etc.

De plus, sans qu'un lien formel puisse être fait avec la situation sanitaire, l'année 2021 a été marquée par le nombre important de signalements incohérents ou incompréhensibles traités (801 signalements).

Depuis juin 2021, dans un souci de sécurité opérationnelle des effectifs, la PFS informe plus régulièrement les directions (de la police ou de la gendarmerie) de la présence, sur leur secteur géographique, d'un signalant pouvant présenter une certaine fragilité. Cette évolution explique en partie la hausse du nombre des signalements classés comme incohérents et malgré tout relayés aux directions d'emploi.

L'augmentation totale du nombre de signalements trouve sa principale source dans la hausse du nombre de signalements sans allégation (757 en 2020 et 1307 en 2021).

Quelques exemples de signalements non recevables

« Bonjour, Je tenais encor à vous signalez que les incendie de la cathédrale notre Dame de Paris et même ce en Australie et même au Brésil en amazonie ont été menacer en 2010 peut être aussi quand j'étais Lyceene à la boulangerie banette 75 avenue de *****, lors des menaces il yavait des caméra qui ont filmer les menaces, que j'étais même contrainte forcer à répéter ce que l'homme m'avait menacer, il m'a menacer de me tuer et ma famille et d'autre, menacer de m'empoisonner,d'autre, de torture ce qu'ils font avec leur groupe, comme il a menacer d'autre crime... » (5/1/2020)

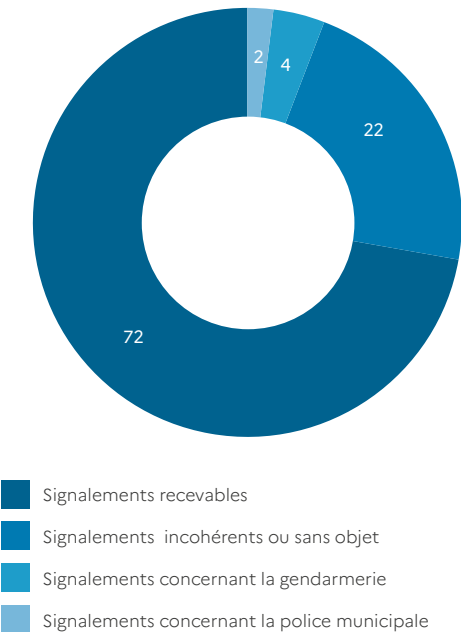
« Je souhaiterais vous faire part tout particulièrement du malaise psychologique qui s'en est suivi de cette période qui jusqu présent me poursuis encore. Il m'a semblé avoir été victime en plus de grave trouble psychologiques suivant cette arrestation, dont les symptômes encore présents à l'heure actuelle sont le fait d'entendre des voix, de perdre la mémoire, ou le fil de la journée, mes souvenirs... Ayant consulté un psychiatre au cours des mois qui ont suivi, les traitements et les séances se sont avérées inefficaces malheureusement. L'objet de ma plainte aujourd'hui est à travers cette plainte de revivre avec vous ces instants » (10/3/2020)

« Bonjour Il me semble que l'on sait que des allées venues ont lieu chez moi de jour comme de nuit Que se passe t il ? Une OP maçonnique, autre chose ? le voisinage a l'air instruit Un dispositif retentit de mon plafond, on dirait bien Merci de votre retour Mes respects M***** Nathalie » (5/11/2020)

« Bonjour, En 2006-7 j'ai eu le dossier secreté par les services secrets italiens, qui ont aussi procédé à créer une false declaration d'handicap et un faux mariage, je pense. Les personnes concernees étaient en première lieux Sara G***** et Vito C*****, avec la collaborationbde l'Université de Turin. Le document, un faux historique, encore aujourd'hui circule et à été utilisé en France par Jade ***** et mari/copain. Le même c'est reproduit aussi en Allemagne, probablement par tel R**** et copine. A cascade ça continue encore aujourd'hui et je pensed'avoir nombreux prrsonnes que essayent la même fraude partout, avec fausses accusations. J'ai aussi les comunications bloquées et aucune collaborations par les autorités italiennes. » (12/2/2020)



Graphique 9. Répartition des signalements (en %)



4 330 signalements reçus (chiffre quasi identique à celui de 2020), soit 72 %, entraînent dans les critères de compétence de la PFS. Les signalements hors champ de compétence, comme l'utilisateur qui dénonce ou se plaint d'un autre usager non policier, sont cependant transmis pour information aux directions d'emploi compétentes. Parmi l'ensemble de ces signalements :

- 778 faisaient l'objet d'une réponse directe et d'un classement (orientation vers l'OMP, incompétence de l'IGPN, désintéressement du signalant, etc.).
- 3 751 signalements (3 720 dossiers) étaient transmis aux directions d'emploi pour information, notamment dans le cadre du contrôle interne.
- 1 474 signalements (1 412 dossiers) faisaient l'objet d'une transmission pour enquête administrative. Parmi ceux-ci, 48 signalements (45 dossiers) étaient attribués à une délégation de l'IGPN.

En termes de proportion, l'année écoulée se caractérise par un rehaussement du niveau des sollicitations aux directions. En effet, parmi les signalements transmis, la part de ceux adressés pour enquête administrative passe de 18 % en 2020 à 28 %.

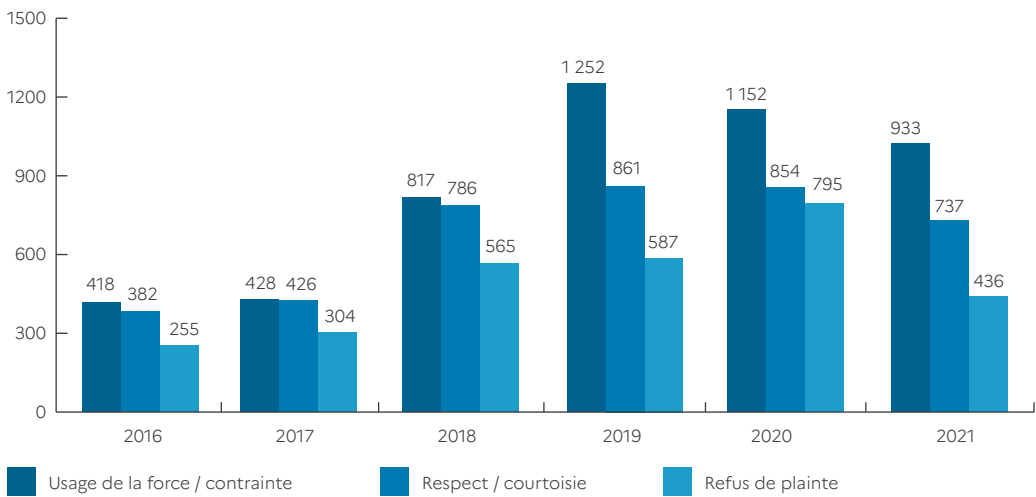
À savoir

Un dossier PFS peut comporter plusieurs signalements, provenant du même usager ou de plusieurs usagers pour des mêmes faits.

1.3. EN 2021, 933 SIGNALEMENTS CONCERNENT L'USAGE EXCESSIF DE LA FORCE

Les trois principaux motifs de réclamation les plus souvent exprimés sur la plate-forme demeurent les mêmes que pour les années précédentes.

Graphique 10. Evolution des principaux motifs de déclarations



Les trois agrégats d'allégations les plus souvent relevés parmi les signalements restent l'usage de la force et de la contrainte (933 signalements), l'irrespect et le manque de courtoisie (737 signalements) et l'absence ou l'insuffisance de considération accordée au statut de victime ou de plaignant (436 signalements).

En termes d'évolution annuelle, il convient de relever que la proportion (respectivement 21,5 %

17 % et 10,1 %) de ces trois agrégats au sein du total des signalements relevant de la police nationale est en nette diminution par rapport à l'année 2020.

Le reproche le plus fréquemment formulé reste lié à un usage disproportionné de la force ou de la contrainte. Il rassemble les allégations PFS de « violences », « pratiques indélicates ou brutales », « arrestation arbitraire » et « atteinte à la liberté

d'aller et venir ». Les situations les plus représentatives pour cet agrégat sont l'interpellation dans un lieu public (311 signalements), l'intervention dans un lieu public (114 signalements) et le contrôle d'identité (109 signalements).

Les griefs sur la notion de respect et de courtoisie sont identifiés sur la PFS par les allégations « irrespect », « agressivité », « insultes », « pratiques intimidantes ou humiliantes », « propos moralisateurs ou discriminatoires », « pressions », « menaces », « autoritarisme », « non identification », « provocation », « propos à connotation sexuelle ou idéologique ». Ces allégations se retrouvent le plus souvent évoquées dans des contextes de contrôle routier (160 signalements), de contrôle d'identité (109 signalements) ou d'intervention dans un lieu public (72 signalements).

1.4. LES SIGNALEMENTS POUR NON PRISE EN COMPTE DU STATUT DE VICTIME BAISSENT DE 45 %

L'agrégat relatif à la mauvaise prise en compte du statut de victime se compose de l'allégation « non considération de l'état de victimes » ainsi que des neuf situations référencées de « refus de plainte ». Pour des raisons évidentes, ces situations apparaissent très majoritairement dans un contexte d'accueil du public dans les locaux de police.

À noter

Entre 2020 et 2021, la forte diminution (- 45 %) du nombre d'allégations relatives à la non prise en compte du statut de victime pourrait s'analyser comme la traduction chiffrée d'une amélioration de l'accueil des victimes dans les commissariats et mettre en évidence les effets des formations délivrées, notamment sur la question des violences intra-familiales, et d'une plus grande attention portée sur ce sujet par les intervenants policiers.

LES RÉPONSES SUR LES SUITES ADMINISTRATIVES CONSÉCUTIVES À UN SIGNALEMENT AUGMENTENT

N'oubliez pas !

Les agents de la PFS ne sont pas automatiquement destinataires des suites réservées aux réclamations transmises puisque, dans la très grande majorité des cas, les faits relèvent du contrôle hiérarchique des directions d'emploi. En effet, une majorité de ces signalements sont envoyés « pour information » aux directions concernées. De plus, certaines directions ne parviennent pas à rendre les résultats de leur enquête administrative dans un délai de deux ans, délai au terme duquel les agents de la PFS sont tenus de procéder d'office à la clôture pour anonymisation du signalement. Depuis 2021, la PFS leur adresse un premier courriel trois mois avant ce terme, puis un second courriel au moment de la clôture.

Ce renforcement dans le suivi des retours des directions s'est traduit par une augmentation du nombre de réponses. En effet, en 2021, la plate-forme était informée des suites données à 1 734 dossiers (987 en 2020, soit une hausse de 76 %), que ce soit à la suite d'une demande d'enquête administrative (dossier transmis pour attribution) ou d'une simple information déclenchant un processus de contrôle interne (dossier transmis pour information) :

- 1 095 retours relatifs à des dossiers attribués pour enquête administrative étaient enregistrés au cours de l'année 2021 ;
- les directions d'emploi répondaient spontanément pour 641 dossiers qui leur avaient été transmis pour simple information.

Cette meilleure implication des directions d'emploi pourrait trouver son origine dans plusieurs évolutions récentes comme l'organisation de formations sur la conduite des enquêtes administratives ou la mise en place de cellules chargées de la déontologie au sein des services. Cette professionnalisation des services territoriaux des directions d'emploi permet à l'Inspection de se recentrer sur les dossiers les plus graves ou les plus sensibles.

À l'issue des enquêtes administratives initiées à partir de signalements reçus sur la PFS, pour l'année 2021, 84 agents sont concernés par une décision administrative prise à l'issue d'un dossier initié par un signalement PFS (+ 13,5 % comparativement à 2020) :

- 1 pour un stage de remise à niveau ;
- 56 pour des rappels d'instruction ;
- 16 ont reçu un avertissement ;
- 4 ont été sanctionnés d'un blâme ;
- 1 a été exclu de ses fonctions pendant 3 jours ;
- 6 ont été renvoyés devant le conseil de discipline.

N.B. : il convient de rappeler que les faits les plus graves sont rarement révélés aux directions par la PFS. Ils sont souvent mis en évidence au travers d'une procédure judiciaire.

Au total, les décisions administratives prises à l'encontre de ces 84 agents sont étayées sur la constatation de 108 manquements :

- 7 pour des policiers adjoints ;
- 4 pour des adjoints administratifs ;
- 52 pour des gardiens de la paix ;
- 20 pour des brigadiers ;
- 12 pour des brigadiers-chef ;
- 10 pour des majors ;
- 3 pour des capitaines.

Les trois types de manquements les plus fréquemment relevés sont :

- manquement au devoir d'exemplarité (26 cas soit 24 % des situations) ;
- manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime, avec ou sans refus de plainte (17 cas soit 16 %) ;
- manquement au devoir de courtoisie (16 cas soit 15 %).

À noter

Compte tenu de son succès et de son intégration auprès des services de la police nationale, un projet de modernisation de la PFS est à l'étude. Il prévoit, grâce à son intégration dans le projet « moncommissariat.fr », l'amélioration et la fiabilisation du parcours de l'utilisateur lui permettant notamment un meilleur suivi de son dossier dans un « espace personnel » et des facilités pour transmettre des images ou de la vidéo en appui de ses déclarations. En associant totalement les directions de la police nationale à son emploi il permettra d'assurer un suivi complet du dossier, de la déclaration à la décision, améliorant ainsi la capacité d'analyse et d'action de l'IGPN dans ce domaine.

2. Un meilleur recensement de l'usage des armes contribue à l'amélioration des pratiques

L'usage des armes au sein de la police nationale demeurait, jusqu'en 2011, mal recensé et peu analysé. Pour y remédier, et en vue de contribuer à une amélioration de la connaissance et des pratiques professionnelles un outil informatique spécifique a été déployé dans les services de la police nationale : le traitement relatif au suivi de l'usage des armes (TSUA).

Mis en place dès janvier 2012, le TSUA, dont l'IGPN est la direction d'application, permet à chaque policier de rendre compte de manière circonstanciée et contextualisée d'un usage d'arme réalisé dans l'exercice des missions, voire hors service, mais toujours en lien avec ses fonctions.

Cinq types d'armes font l'objet d'un recensement quantitatif et qualitatif lorsqu'elles sont utilisées. Il s'agit de l'arme individuelle, des armes longues (pistolets mitrailleurs, fusils d'assauts) ou des armes dites « de force intermédiaire » à savoir le lanceur de balles de défense (LBD), la grenade à main de désencerclement (GMD) et pistolet à impulsions électriques (PIE).

Le TSUA permet de connaître la réalité des usages d'arme, les conditions de riposte des policiers face aux différentes menaces et l'adéquation des armements aux besoins opérationnels.

À noter

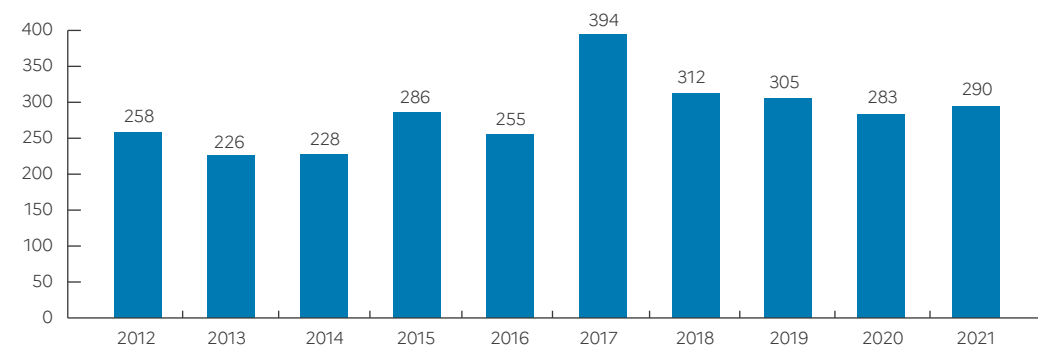
Les données issues du TSUA reposent sur le principe de la déclaration. Elles sont donc liées aux pratiques d'enregistrement des fonctionnaires de police et à une meilleure connaissance de l'outil au sein de l'institution. Toutefois, dans le cadre de sa mission, le cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (CADRE) fiabilise les données au vu des télégrammes, fiches événement ou synthèses des différents états-majors de la police nationale.

2.1. L'USAGE DE L'ARME INDIVIDUELLE EST EN LÉGÈRE HAUSSE DE 2 % EN 2021

Les fonctionnaires de police déclarent dans le TSUA les tirs réalisés avec leur arme individuelle, qu'ils soient en service ou bien hors service, dès lors que ces tirs s'inscrivent dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions de police.

L'année 2021 est marquée par une légère hausse des usages de l'arme individuelle (290 soit +2 %) et une hausse plus nette du nombre de munitions (846 munitions contre 713 munitions en 2020, soit +17 %).

Graphique 11. Evolution des déclarations pour usage de l'arme individuelle



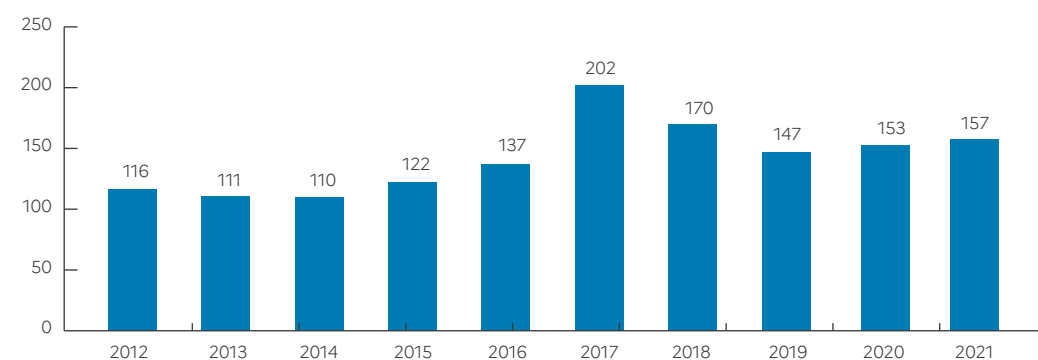
2.2. EN 2021, 32 TIRS ONT ÉTÉ DÉCLARÉS CONTRE DES INDIVIDUS DANGEREUX

Dans ce cadre, 32 déclarations, soit près de 13 % des usages opérationnels, font état de tirs en direction d'une personne dangereuse parce qu'elle met directement en danger la vie des tiers ou bien celle des policiers engagés (35 déclarations de tirs en 2020 soit 14 %).

2.3. LES TIRS EN DIRECTION DES VÉHICULES EN MOUVEMENT SONT QUASI STABLES

La légère hausse des déclarations de l'emploi de l'arme en direction de véhicules en mouvement (153) en 2020 (147 tirs en 2019) se confirme en 2021 avec 157 tirs. De manière constante la majorité des usages d'arme individuelle concerne des tirs sur véhicule avec une moyenne de 60 % sur les cinq dernières années.

Graphique 12. Évolution des tirs contre des véhicules en mouvements



Les agents, dans un réflexe de protection d'eux-mêmes, de leurs collègues, voire de tierces personnes présentes sur le lieu de l'événement ou usagers de la route, emploient leur arme en direction des véhicules ou de leur conducteur.

Dans ces situations, les policiers ont une perception identique du danger et peuvent estimer, au même moment, que les conditions prévues par l'article L435-1 du Code de la sécurité intérieure sont réunies. Ils peuvent alors ouvrir le feu

concomitamment pour se protéger, pour venir en aide à un coéquipier ou encore, pour stopper la course folle d'un véhicule mettant directement en danger leurs personnes ou les usagers de la voie publique.

Ainsi, en ces occasions, les policiers restent mesurés dans l'emploi de leur arme. S'il en a la possibilité, l'agent privilégie de viser le véhicule (pneus ou bloc moteur) plutôt que le conducteur, dans le but d'interrompre la progression du véhicule ou obliger le conducteur à dévier de sa trajectoire. Par ailleurs, alors qu'il n'existe aucune équivoque sur la volonté du conducteur de percuter les policiers et que ceux-ci ont une conscience pleine et entière de la dangerosité de la situation, l'intention première est de parvenir à immobiliser le véhicule pour interpellier les occupants.

Le 13 décembre 2021, à Toulouse, suite à une alarme dans une concession automobile, les fonctionnaires de police interviennent. Le mis en cause se trouve sur le parking du garage. Ce dernier vole un véhicule et une fois sur la voie publique fonce délibérément vers les agents de la police nationale, obligeant l'un d'eux à utiliser son arme administrative (3 tirs). Le véhicule prend la fuite et fonce de nouveau sur un autre groupe d'agents. Le fonctionnaire effectue 4 autres tirs. Le conducteur, interpellé, est touché à une reprise au niveau de la jambe gauche.

«Suite à refus d'obtempérer d'un véhicule signalé volé, ce dernier se retrouve bloqué dans une impasse. Le conducteur fait une manœuvre de demi-tour et tente de redémarrer et de percuter un collègue de l'équipage. Je tire alors deux cartouches dans la roue avant droite du véhicule que le conducteur stoppe immédiatement. Un impact dans le pneumatique et un autre dans la jante. Conducteur et passager interpellés, aucun blessé.»

Au nombre de 18 en 2021 (14 en 2020) les tirs en direction du ciel ou du sol retrouvent le niveau de 2018.

Ils sont souvent réalisés dans des situations aux cours desquelles les agents ne disposent pas d'autre moyen pour s'extraire d'une situation où leur intégrité physique est directement menacée. Cette hausse témoigne de l'importance pour les effectifs de police d'être dotés de façon individuelle d'armes de force intermédiaire, comme le pistolet à impulsion électrique (PIE), qui dispose d'un mode dissuasif par pointage laser.

2.4. EN 2021, ON COMPTE 45 TIRS SUR DES ANIMAUX

En 2021, il y a eu 45 tirs sur des animaux. Ces tirs peuvent concerner des animaux sauvages percutés par un véhicule automobile. Il s'agit alors de les empêcher de divaguer sur la voie publique et de mettre ainsi en danger les usagers de la route ou bien d'abrégier leurs souffrances. Certains tirs visent des animaux dangereux (chiens de type molossoïde) par leur comportement agressif pour les tiers ou les fonctionnaires de la police nationale.

2.5. EN 2021, 16 USAGES D'UNE ARME LONGUE ONT ÉTÉ DÉNOMBRÉS

Il s'agit principalement du pistolet mitrailleur « HK UMP 9 » et du fusil d'assaut « HK G 36 ». En 2021, 16 usages d'une arme longue ont été déclarés dans le TSUA, contre 15 déclarations d'usages en 2020, soit une augmentation de +7 %. 30 munitions ont été tirées avec une arme longue (44 en 2020 soit une baisse de 32 %).

Il convient de noter que l'arme longue est une arme en dotation collective qui est susceptible d'équiper, selon les règles fixées par les instructions ministérielles et déclinées par les directions et services d'emploi, un ou plusieurs effectifs habilités d'un équipage. Lorsqu'il en est fait usage, c'est presque à chaque fois, de manière concomitante avec l'arme individuelle des autres membres de l'équipage.

En 2021, les tirs opérationnels ont été effectués en direction d'un animal (6 déclarations), d'une personne dangereuse (2 déclarations) et d'un véhicule (1 déclaration). A titre exceptionnel, une déclaration de tirs en l'air avec une arme longue (2 munitions) a été effectuée par un fonctionnaire isolé ayant retrouvé une personne en fuite et signalant ainsi sa position à ses collègues. Les autres tirs déclarés sont des tirs accidentels.

Les deux usages en direction de personnes (dix munitions) ont été effectués alors que les policiers essuyaient eux-mêmes des tirs d'arme à feu.

Le 25 octobre 2021, à Lyon (69), un individu ouvrait le feu sur des policiers. Ces derniers répliquaient en utilisant neuf munitions sans atteindre le tireur.

Le 22 novembre 2021, à Pointe-à-Pitre (971), un individu porteur d'une arme d'épaule, rejoint par une quinzaine d'autres personnes, tire à plusieurs reprises en direction des policiers. L'un des policiers réplique en tirant une munition d'une arme longue en direction du groupe d'individus, ce qui a pour conséquence de les mettre en fuite.

2.6. EN 2021, LES DÉCLARATIONS POUR EMPLOI DU LBD «40X46» DIMINUENT ENCORE DE 4 % APRÈS UNE BAISSÉ DE 15 % EN 2020

À savoir

Le lanceur de balles de défense (LBD) de calibre 40 mm dit LBD « 40 x 46 » est une arme de force intermédiaire (AFI) déployée dans les services de la police nationale depuis 2006. Son emploi est aujourd'hui encadré par une instruction commune à la police et à la gendarmerie en date du 2 août 2017. Cette arme, associée à la munition de défense unique (MDU), permet d'interrompre les gestes agressifs d'un individu se situant à une distance maximale de 35 mètres. Elle peut également être utilisée avec la munition combined tactical systems (CTS) dont la portée maximale est de 50 mètres avec une portée optimum à 30 mètres (sur un objectif fixe, le point visé est le point touché), raison pour laquelle cette dernière est préférée par certaines unités.

L'année 2021 a été marquée par une légère diminution (- 4 %) de l'emploi du LBD « 40 x 46 » par rapport à l'année 2020.

Le nombre moyen de munitions par déclaration dans le TSUA demeure constant par rapport à 2020 (2,5 munitions), soit au niveau moyen d'utilisations observées les années non marquées par des événements d'ampleur nationale comme l'ont été les années 2018 et 2019. Ces dernières avaient en effet enregistré des niveaux records d'utilisations du LBD « 40 x 46 » du fait des manifestations liées aux mouvements des « gilets jaunes » et des « lycéens ».

Si le nombre de déclarations et celui des tirs de munitions restent élevés, la part pouvant être

attribuée aux différentes manifestations de voie publique reste faible (31 déclarations - soit 1 % du total contre 5 % en 2020 - pour 45 munitions tirées - soit 0,7 % des tirs contre 4 % en 2020). Ces données indiquent que la gestion du maintien de l'ordre classique ne fait guère appel au lanceur de balles de défense et qu'à l'inverse la part des violences urbaines quotidiennes augmente par rapport à 2020.

En plus des violences urbaines qui émaillent « traditionnellement » les nuits de la Saint-Sylvestre et du 14 juillet (335 déclarations – soit 12 % du total - pour 961 usages - soit 14 % des tirs), il peut également être relevé l'impact de certaines rencontres sportives. Ces dernières ont engendré des violences urbaines à l'origine de 33 déclarations dans le TSUA (soit plus de 1 % du total) comptabilisant 103 tirs de munitions (soit plus de 1 % des tirs répertoriés en 2021).

À ces épisodes de violences urbaines, se sont ajoutés ceux en marge des rassemblements qui ont jalonné l'année 2021, à savoir notamment :

- manifestation contre la loi sur la « sécurité globale » en janvier essentiellement à Toulouse (31) et Nantes (44),
- manifestation d'agriculteurs en avril à Dijon (21),
- manifestation pro-palestinienne en mai à Paris (75),
- manifestation contre le passe sanitaire en juillet et août à Lyon (69) et Marseille (13).

En 2021, 99 déclarations d'usage du LBD « 40 x 46 » concernent des tirs effectués en direction d'un individu isolé (93 en 2020), dans un contexte autre que celui des violences urbaines ou de regroupements de jeunes individus provoquant les forces de l'ordre.

Le LBD « 40 x 46 » est parfois utilisé lorsque les policiers veulent se protéger d'une agression perpétrée par des individus porteurs d'armes variées (arme longue, arme d'épaule, lanceurs de

paintball, mortiers, couteaux, matraque télescopique, battes de baseball, club de golf, bouteilles, barres de fer, cocktail Molotov, pavés, boules de pétanque, mobilier urbain, etc.).

À savoir

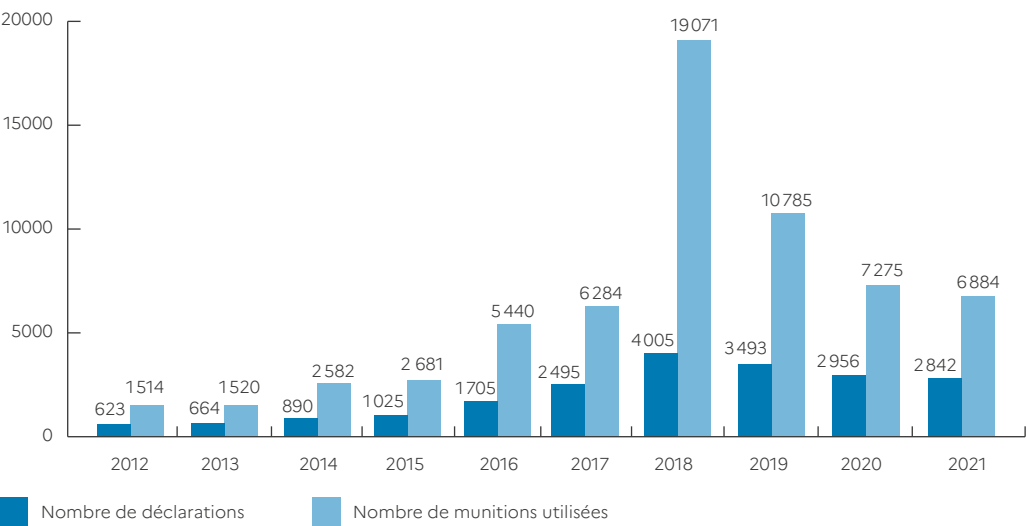
Il convient de noter que cette arme est peu dommageable par nature. Le croisement des données issues du TSUA et du traitement relatif au recensement des blessés et décédés (RBD) au cours des 4 dernières années permet de constater que seuls 0,2 % des tirs de LBD ont occasionné des blessures importantes (109 déclarations pour 44 015 tirs au total).

En 2021, plusieurs enquêtes ont été ouvertes par l'IGPN dans le cadre de blessures ayant pu être occasionnées par un LBD « 40 x 46 ». 13 fiches, relatives à des blessures dont une a abouti à une infirmité, ont été enregistrées dans le RBD dont 7 pour des faits survenus en maintien de l'ordre, 3 à l'occasion de violences urbaines, 2 lors d'opérations de police et 1 lors d'une opération judiciaire.

À noter

Il convient de noter que les déclarations faites dans le TSUA ne mentionnent pas toutes le contexte de l'intervention, notamment s'il s'agit du cadre d'une manifestation. Aussi, malgré le travail de fiabilisation effectué par l'IGPN, les données exposées supra peuvent être légèrement sous-évaluées par rapport à la réalité.

Graphique 13. Evolution du nombre de déclarations d'usage de LBD et de munitions



En avril à Epinay-sur-Seine (93), lors d'une patrouille : « (...) Recevons un premier mortier d'artifice provenant d'un groupe d'individus qui s'étaient cachés entre les voitures stationnées. Mettons pied à terre et commençons à nous équiper de nos casques lorsque plus d'une centaine d'individus déboulent dans l'impasse en provenance de la rue de Strasbourg, parallèle à l'impasse. Disons faire l'objet de jets de pierres, bouteilles en verre, de plus d'une vingtaine de mortiers d'artifice et de trois cocktails molotov. Répliquons avec un tir de lanceur LBD40 qui ne touche pas l'un des individus armé d'un mortier. Sommes forcés de nous extraire, le capot de notre véhicule commençant à prendre feu. Appelons du renfort sur les ondes. Après être remontés dans notre véhicule, faisons marche arrière et sommes suivi par les individus qui courent en notre direction et continuent de nous lancer des projectiles et de tirer des mortiers sans arrêt, certains des projectiles brisent les deux vitres arrière droite et dégradent la vitre avant droite de notre véhicule administratif. Disons contourner les individus

pour les coincer sur la rue de Strasbourg face au dojo en attendant les renforts. Faisons à nouveau l'objet de jets de projectiles et de tirs de mortiers. Apercevons clairement des individus armer leur bras pour jeter des pierres en notre direction. Impactons en quatre tirs au lanceur LBD40 trois individus armés de pierres. Sommes rejoints par plusieurs équipages provoquant la fuite des individus dans toutes les directions. (...) ».

En décembre à Villeneuve-Saint-Germain (02) : « Un appel 17 signale un individu qui manipule une arme d'épaule au niveau d'un city stade. L'individu à l'arrivée de la patrouille épaule une arme de type AR15 en direction des fonctionnaires. Il progresse ensuite de façon militaire derrière un abri formé par un tremplin de skate. Une grenade mp7 est lancée pour lui faire quitter son poste. Trois tirs de LBD et l'usage d'une grenade de désencerclement sont nécessaires pour le stopper alors qu'il progresse vers les policiers. Il est ensuite interpellé et informe la patrouille qu'il souhaitait se faire tuer par la police. »

2.7. POUR LA 3^{ÈME} ANNÉE CONSÉCUTIVE, LES DÉCLARATIONS D'USAGE DE LA GMD SONT EN FORTE BAISSÉ

À savoir

Depuis septembre 2020, l'ensemble des services de la police nationale reçoit en dotation la grenade à éclats non létaux (GENL), nouvelle grenade à main de désencerclement (GMD, également dénommée « dispositif balistique de désencerclement » (DBD) ou « dispositif manuel de protection » (DMP). L'emploi de ces grenades est encadré par une doctrine d'emploi commune à la gendarmerie et à la police du 2 août 2017.

La GENL a remplacé en 2020 la grenade à main de désencerclement de marque SAPL dont l'usage a été interdit. La différence entre les deux grenades réside dans la solidarisation du bouchon allumeur de la GENL avec le reste de la grenade, ce qui évite qu'il soit projeté lors de l'explosion et provoque des blessures involontaires comme cela a pu être le cas par le passé. L'énergie avec laquelle les 18 plots en élastomère sont projetés a également été diminuée. Le renouvellement du modèle de cette arme de force intermédiaire visait à rendre son usage moins dommageable.

Comme toute arme, la grenade est susceptible de causer des dommages corporels. Sa dangerosité est fortement réduite dès lors que les règles et les préconisations d'emploi de la GMD, prévues par l'instruction du 2 août 2017, sont strictement respectées. Par ailleurs, en cas de blessures occasionnées à la suite de l'emploi d'une GMD, c'est la mise en évidence, par l'enquête, d'un des cas d'utilisation ou faits justificatifs prévus par le Code pénal (L211-9 dans le cadre du maintien de l'ordre et L435-1 du Code la sécurité intérieure pour le droit commun des policiers dans l'exercice de leurs fonctions, légitime défense, état de nécessité, etc.) qui permettra de légitimer, ou non, l'utilisation de cet armement.

En règle générale, les fonctionnaires ne font usage que d'une seule grenade pour faire face à des cas particuliers ponctuels (soit 78 % des usages en 2021), tels que, pour exemple, des interpellations avec regroupement d'individus en soutien. Mais il peut également être fait usage de plusieurs grenades au cours d'une même opération, généralement lors d'un épisode de violences urbaines ou de manifestations. Cet usage de GMD vient souvent en soutien du LBD au cours de mêmes interventions.

En 2021, 1001 déclarations concernent un usage de GMD (GENL) pour un total de 1470 munitions tirées.

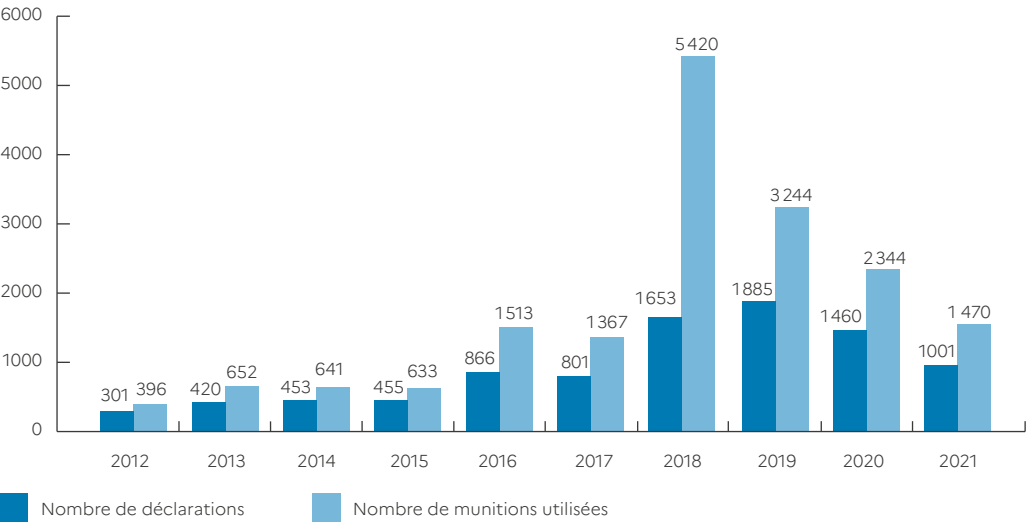
En 2021, le nombre de déclarations d'emploi de GMD a poursuivi sa baisse amorcée en 2020 (- 31 % de déclarations par rapport à 2020) tout comme le nombre de munitions utilisées (- 37 %). Cette baisse est principalement liée à la crise sanitaire et à la baisse très significative des manifestations (seulement 39 déclarations et 63 munitions soit 4 % du total). Le nombre d'usages retrouve ainsi les niveaux de référence de 2016 et 2017, années non marquées par des événements d'ampleur nationale de type « gilet jaunes », lycéens ou contre la réforme des retraites.

En 2021, les principaux événements ayant nécessité l'emploi de GMD sont :

- les festivités du 14 juillet : 10 % des déclarations (99) et 11 % des munitions (165) utilisées, les festivités du jour de l'an : moins de 1 % des déclarations (8) et moins de 1 % des munitions (10) utilisées,
- les manifestations anti passe sanitaire : 4 % des déclarations (36) et 3 % des munitions (50) utilisées,
- les manifestations du 1er mai : 2 % des déclarations (18) et 1 % des munitions (21) utilisées,
- les violences urbaines: 3 % des déclarations (27) et 7 % des munitions (107) utilisées.

En 2021, l'utilisation de la GENL n'a causé aucun préjudice corporel à un tiers justifiant son inscription au fichier recensant les personnes blessées ou décédées à l'occasion d'une mission de police (RBD), correspondant à une ITT de plus de 8 jours.

Graphique 14. Evolution du nombre de déclarations pour tirs de GMD



2.8. EN 2021, LES DÉCLARATIONS POUR USAGE DU PISTOLET À IMPULSION ÉLECTRIQUE (PIE) AUGMENTENT

À savoir

Le pistolet à impulsions électriques (PIE) est une arme de force intermédiaire (AFI) dont la généralisation à l'ensemble des services de la police nationale a débuté en 2007. Son cadre juridique d'emploi et ses conditions d'utilisation sont précisés dans une instruction commune à la police et à la gendarmerie en date du 2 août 2017 (n° 4585A DGPN). Une nouvelle instruction, prenant en compte le nouveau modèle de PIE, est entrée en vigueur au début de cette année.

L'ancien modèle (X26) est constitué

d'un système générateur d'impulsions électriques et s'utilise, le cas échéant, en mode dissuasif par simple pointage d'un rayon laser, par contact direct et, enfin, à courte distance, en projetant deux arpillons qui restent reliés à l'arme par deux fils conducteurs.

Selon les données du fabricant, le nouveau modèle (T7) dispose de nombreuses améliorations et notamment un laser vert permettant d'améliorer la visée de jour, des arpillons plus performants, une charge électrique dotée d'une fréquence plus rapide et enfin un arc électrique de dissuasion plus puissant.

Le PIE peut être utilisé contre une personne menaçante ou dangereuse, dans le strict respect des principes de nécessité et de proportionnalité

qui président à l'usage légal de la force. Depuis 2014, le déploiement des PIE est continu. Pour la police nationale, la dotation est passée de 500 PIE en 2014 à 3707 au 14 janvier 2022.

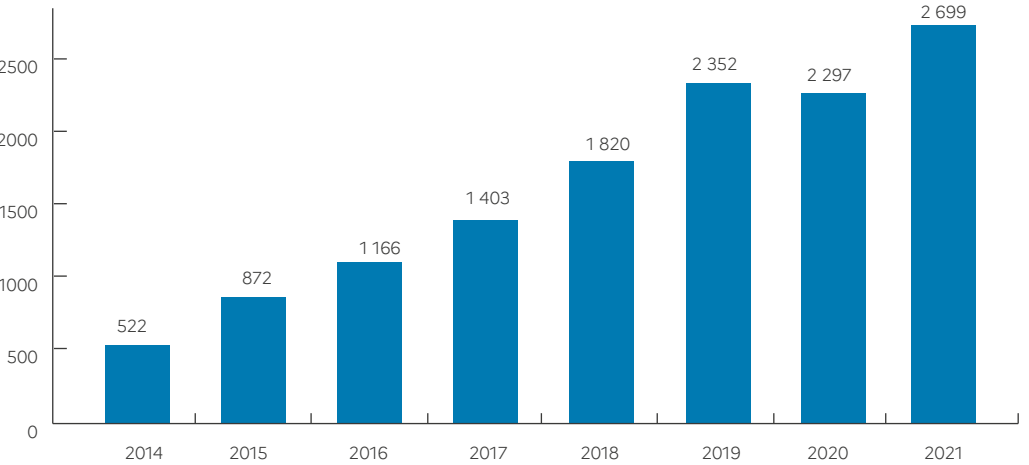
Concernant le nouveau modèle, 5 750 PIE de type T7 ont été achetés par la police nationale et sont en cours de distribution dans les services actifs. Il ressort des 2 699 déclarations faisant état d'un usage opérationnel du PIE, que l'arme a été utilisée à 3 218 reprises. En effet, au cours d'une même intervention et donc pour une même déclaration :

- le policier peut utiliser alternativement les modes « dissuasif » « contact » et « tir » selon les nécessités opérationnelles ;
- le policier peut être conduit à utiliser son arme à l'encontre de plusieurs individus.

En 2021, le PIE a été utilisé :

- 737 fois en mode dissuasif, soit 23 % des usages,
- 820 fois en mode tir, soit 25 % des usages,
- 1 661 fois en mode contact, soit 52 % des usages.

Graphique 15. Évolution annuelle du nombre de déclarations pour usage du pistolet à impulsion électrique



2.9. LES DIFFÉRENTS MODES D'EMPLOI DU PIE PERMETTENT UNE GESTION EFFICACE ET GRADUÉE DES INTERVENTIONS

L'étude des comptes rendus d'interventions au cours desquelles les policiers ont dû faire usage du PIE témoigne d'une utilisation de l'arme de manière appropriée, ainsi que de son adéquation aux nécessités opérationnelles des services. Lorsque les agents rendent compte, ils le font, dans la grande majorité des cas, de manière très détaillée au sujet des circonstances et des conditions les ayant conduits à faire usage du PIE, y

compris en mode dissuasif. Lorsque la décision de recourir au PIE s'impose, les agents tentent, quand les circonstances le permettent, de régler la situation par le dialogue avant d'utiliser, en dernier recours, l'arme en mode contact ou tir.

Le simple pointage du rayon laser constitue souvent un outil efficace de dissuasion, alternatif à l'emploi de la force. Également, la mise sous tension de l'arme constitue un moyen dissuasif auquel les policiers peuvent avoir recours. Le bruit et la seule vue de l'arc électrique suffisent parfois à désamorcer un conflit naissant.

2.10. LE PIE EST UNE ARME DONT L'EMPLOI EST SANS CONSÉQUENCE PHYSIQUE DOMMAGEABLE

Rapporté au nombre d'utilisations, peu de blessures sur les personnes visées ont été relevées à l'issue d'une intervention au cours de laquelle le PIE a été utilisé.

Comme pour les deux années précédentes, on enregistre le décès d'une personne survenu à l'occasion d'une intervention de police (données issues du Recensement des personnes Blessées ou Décédées - RBD), au cours de laquelle le PIE a bien été utilisé. Cependant, lors de cette intervention dans le cadre d'une expulsion locative, les policiers avaient fait usage simultanément du PIE et de l'arme individuelle pour neutraliser le locataire qui avait brandi brusquement un aiguiseur de couteau avec une pointe de 40 cm face aux policiers. L'autopsie établissait que l'homme était décédé d'un arrêt cardio-respiratoire suite au tir de l'arme individuelle.

Par ailleurs, comme l'année dernière, deux personnes ont été gravement blessées au cours d'une opération de police à l'occasion de laquelle les policiers ont usé d'un PIE :

- Une incapacité totale de travail (ITT) de 15 jours (traumatisme crânien, plaies et contusions) a été constatée par les unités médico-judiciaires du fait des blessures suite à une intervention de police au cours de laquelle ont été utilisés le bâton de défense et le PIE dans le cadre d'une violente rébellion par un conducteur alcoolisé.
- Une intervention chirurgicale, qui s'est déroulée sans incident, a été nécessaire pour enlever une sonde plantée dans le corps de la personne visée.

Aucune infirmité permanente consécutive à l'emploi du PIE n'a été relevée à ce jour.

Dans l'ensemble, et à l'exception des cas évoqués ci-dessus, les lésions, si elles résultent du PIE, sont très légères (point d'ancrage des ardillons). Dans la majorité des cas, les blessures constatées ne sont pas la conséquence directe de l'usage de l'arme, mais sont consécutives à des actes d'auto-agression ou d'une chute. Les secours sont systématiquement sollicités pour une prise en charge ou un examen de la personne.

Cette absence de dommages corporels notables s'explique par un recours raisonné à la force et par l'encadrement strict des conditions d'emploi du PIE, notamment par l'instruction du 2 août 2017. Celle-ci préconise de privilégier le mode dissuasif, de limiter les répétitions de cycles (nouvelles décharges électriques) aux cas exceptionnels et toujours pour des impératifs de sécurité, d'adapter strictement la durée du cycle aux objectifs de maîtrise de l'intéressé et de préservation de la sécurité des agents et des tiers.

Dans 49 % des cas le PIE est utilisé dans un lieu fermé.

Dans 49 % des interventions, l'usage du PIE a eu lieu dans un milieu fermé, pour l'essentiel, au domicile, au commissariat, aux urgences hospitalières. Il s'agit alors de gérer des individus souffrant de troubles psychiatriques, alcoolisés ou sous l'empire de produits stupéfiants, des tentatives de suicide (5 %), ou des différends familiaux ou conjugaux violents (8 %).

Dans ces hypothèses, l'effet dissuasif est rarement efficace, notamment parce que l'individu est en proie à des troubles psychiatriques ou se trouve dans un état d'énervement tel qu'il n'est plus accessible au dialogue et aux injonctions d'obtempérer.

Le recours au PIE en mode contact ou tir est alors nécessaire et proportionné pour maîtriser l'individu. Il permet d'y parvenir sans recourir à une arme à feu ou à l'exercice d'une force physique importante, susceptible de porter gravement atteinte à l'intégrité physique de l'intéressé et des agents intervenants.

51 % des déclarations concernent l'usage du PIE sur la voie publique.

Sur la voie publique (51 % des déclarations), la nécessité de recourir au PIE s'inscrit dans un contexte d'opposition violente à une opération de police. Ce sont alors des contrôles (d'identité, routiers...) qui dégénèrent, l'intéressé refusant catégoriquement et violemment de se soumettre, ou des interpellations pour crime ou délit flagrant au cours desquelles les individus opposent une vive résistance.

Dans 15 % des situations, les individus à l'encontre desquels il a été fait usage du PIE étaient armés (armes de poing, couteaux, sabre, marteau, bâtons, bêche, béquilles, etc.). Dans certains cas, les policiers ont eu recours au PIE dans des conditions où l'usage de l'arme individuelle aurait été légitime.

À l'occasion de 197 interventions (6 % des cas), les usages du PIE n'ont pas été efficaces.

Les principales raisons de l'inefficacité de l'arme tiennent à l'état psychologique de la personne (extrême agitation), de l'épaisseur de la couche des vêtements (superposition de blousons), mais également des modalités mêmes d'usage de l'arme. L'efficacité d'un tir étant conditionnée par l'implantation des deux ardillons sur la personne visée, un mouvement rapide, une distance trop éloignée sont susceptibles d'empêcher au moins l'un des ardillons d'atteindre son objectif.

« Ce jour les effectifs se trouvaient aux urgences de l'hôpital privé, en compagnie d'un gardé à vue, suite à un malaise de ce dernier survenu dans les locaux du commissariat. Alors que les effectifs sont dans l'attente de la délivrance d'un Certificat de Non Admission, le GAV, ayant exprimé

son intention de ne pas retourner dans les locaux du CIAT, celui-ci commence, à tenter de s'arracher son cathéter, au bout de plusieurs tentatives, il y parvient. Ce qui entraîne un fort saignement. Celui-ci tente alors de dissimuler l'aiguille mais les effectifs parviennent à la récupérer. (...).Quelques minutes plus tard, une seconde infirmière se présente afin de lui poser un bandage autour du premier pansement, alors qu'elle se penche au-dessus du GAV, celui-ci saisit vigoureusement la paire de ciseaux qui se trouve dans la poche pectorale de l'infirmière, et d'un geste sûr et rapide il dirige la pointe des ciseaux en direction de sa carotide, les effectifs parviennent à écarter les mains de l'individu de sa carotide mais celui-ci refuse de lâcher les ciseaux et tente énergiquement d'atteindre sa carotide, après plusieurs sommations et devant la détermination du GAV, un effectif fait usage du PIE en mode contact. »

« Il s'agit d'un différend de voisinage, un homme complètement ivre se trouve dans sa cour et vocifère en direction du voisinage, celui-ci s'en prend verbalement à nous en nous insultant alors que nous essayons de le calmer et de prendre contact avec lui puis s'énervant et part dans son habitation en nous disant de ne pas bouger, qu'il va revenir avec ce qu'il faut, il ressort alors avec une lampe torche à la main gauche et une arme de poing de type pistolet à la main droite qu'il pointe dans notre direction en nous menaçant de nous tuer à plusieurs reprises, nous avons donc sorti nos armes de service et mis en joue l'individu, profitant d'une opportunité, l'individu a été maîtrisé à l'aide du PIE, il s'en est suivi l'interpellation. »

3. Le recensement des particuliers tués et blessés à l'occasion d'une mission de police participe d'une meilleure transparence

Jusqu'en 2017, faute d'un outil institutionnel de recensement, il n'était pas possible de fournir des données fiables sur les personnes blessées ou décédées à l'occasion des missions de police, notamment par l'usage des armes ou encore par l'emploi de la seule contrainte physique. Cet état de fait favorisait nécessairement la diffusion d'informations souffrant d'un manque de rigueur et d'objectivité et conduisant certains commentateurs à assimiler l'usage de la force physique ou armée à des « violences policières » voire à des « bavures », alors que le caractère légitime, ou non, de l'usage de la force n'est en rien déterminé par le résultat qu'il produit.

Il est nécessaire de décorréliser les conséquences de l'action policière de la question de sa légitimité.

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 ou décédés à l'occasion des missions de police.

Le fichier RBD permet de recenser les particuliers blessés et décédés sous certaines conditions cumulatives, à savoir :

- si les faits (blessures ou décès) se sont produits ou ont été constatés à l'occasion d'une mission de police ;
- si ces faits ont donné lieu à 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) si l'ITT est égale ou supérieure à 9 jours et constatée par un certificat médical rédigé par un médecin médico-judiciaire.

Le fichier enregistre des faits dans lesquels la police a eu un rôle déterminant mais aussi ceux dans lesquels elle s'est bornée à en constater la matérialité. Ainsi, une fuite lors d'une interpellation, un suicide ou un décès en geôle de garde à vue peuvent être inscrits au RBD simplement parce que le dommage est intervenu à l'occasion d'une mission de police (prise en charge après un refus d'obtempérer, surveillance des personnes détenues, etc.), alors même que les effectifs concernés n'ont eu aucun rôle direct. Le lien de causalité est alors envisagé dans son acception la plus large.

Le RBD n'a pas vocation à spéculer sur la légitimité des actions ayant pu conduire à ces blessures ou à ces décès.

Le saviez-vous ?

A cet égard, la Cour européenne des droits de l'Homme a rappelé dans son arrêt du 23 mai 2019 « CHEBAB c/ France » les conditions dans lesquelles l'usage d'une arme devait être replacé dans son contexte : « Le recours à la force contre l'intéressé procédait d'une intime conviction s'appuyant sur des raisons qui pouvaient paraître légitimes au moment des faits. En juger autrement serait imposer à l'État une charge irréaliste, dont les responsables de l'application des lois ne pourraient s'acquitter dans l'accomplissement de leurs fonctions, sauf à mettre en péril leur vie et celle d'autrui. »

À noter

L'alimentation du fichier ne se faisant que sur la base des fiches spécifiques transmises par les délégations de l'IGPN et les directions d'emploi, le bilan est amené à évoluer au fur et à mesure de la réception des déclarations, qui peuvent être réalisées plusieurs mois après les faits en raison du dépôt de plainte tardif ou de la durée de l'enquête du fait de sa complexité.

3.1. EN 2021, 37 DÉCÈS ET 79 BLESSÉS À L'OCCASION D'UNE MISSION DE POLICE ONT ÉTÉ ENREGISTRÉS

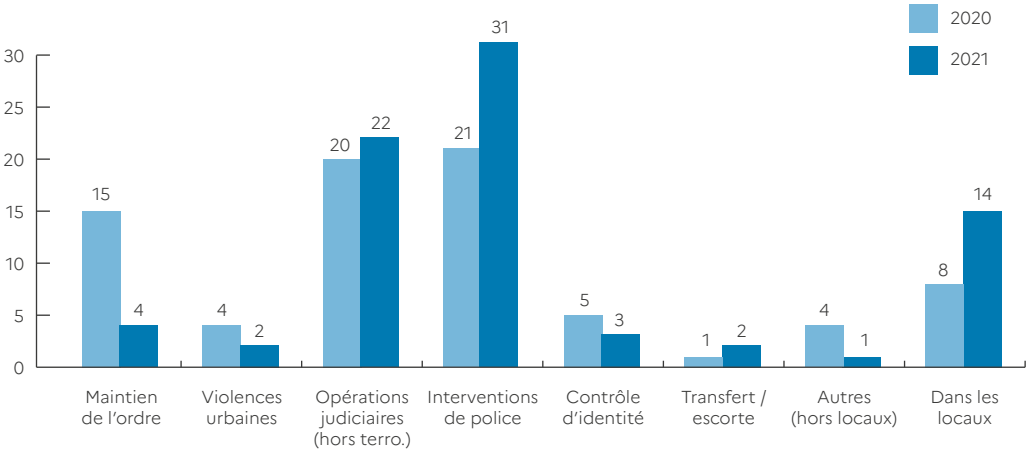
Pour l'année 2021, le bilan du recensement des particuliers blessés ou décédés fait état de 116 déclarations réparties en 37 décès et 79 blessés (contre 32 décès et 78 blessés en 2020).

Près de 83 % des déclarations sont effectuées par les services de l'IGPN. Ceci est logique puisque dans les situations visées, l'inspection est le plus souvent saisie pour diligenter les enquêtes, à l'exception notamment des affaires judiciaires en lien avec le terrorisme.

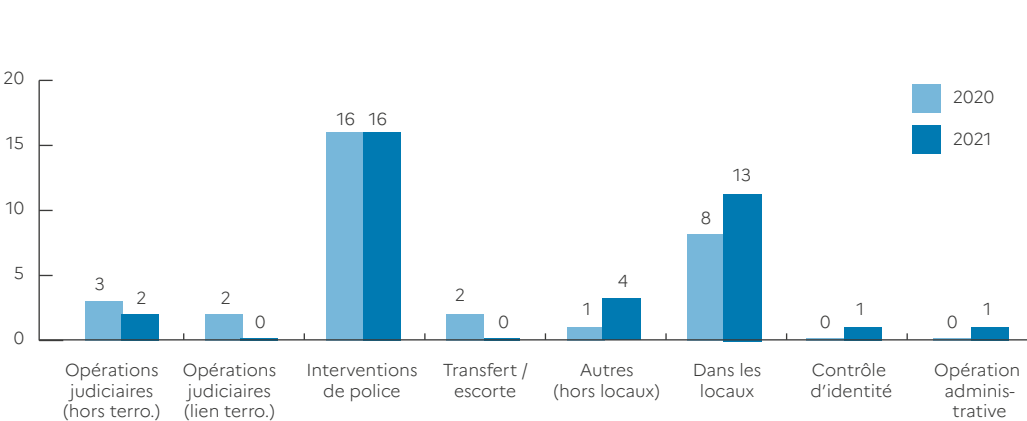
S'agissant du contexte :

- dans près de 77 % des cas, les blessures ou décès se sont produits hors des locaux de police ;
- 61 % des blessures ou des décès sont intervenus soit à l'occasion d'une intervention de police, soit lors d'une opération judiciaire ;
- dans plus de 12 % des cas les faits se sont produits pendant une GAV ;
- une déclaration a été effectuée pour un décès en lien avec une affaire de terrorisme ;
- seulement 4 déclarations, ce qui représente 5 % du total (contre 34 % en 2019 et 14 % en 2020) ont signalé des blessures intervenues à l'occasion d'une mission de maintien de l'ordre. Les blessures à l'occasion d'un maintien de l'ordre sont en baisse constante depuis 2019. Cette évolution peut s'expliquer par la fin du mouvement des « gilets jaunes », ainsi que par les différentes phases de confinement dues à la crise sanitaire.

Graphique 16. Evolution 2020/2021 du contexte des particuliers blessés



Graphique 17. Evolution 2020/2021 du contexte des particuliers décédés

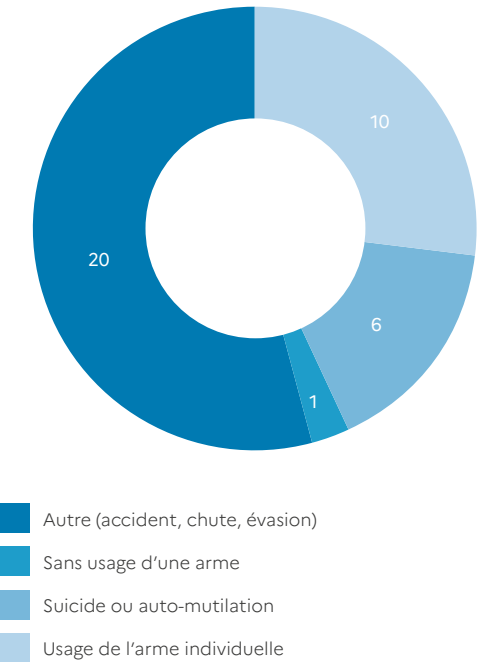


3.2. EN 2021, 37 PERSONNES SONT DÉCÉDÉES À L'OCCASION D'UNE MISSION DE POLICE

À noter

Il s'agit ici du recensement des décès qui ont eu lieu alors que les personnes soit ont été en contact avec la police (action de police), soit étaient placées sous sa surveillance. C'est pourquoi, par exemple, ces données incluent aussi des décès survenus dans des locaux de police et qui sont la conséquence d'un état de santé dégradé.

Graphique 18. Origine des décès enregistrés



10 décès liés à l'usage de l'arme individuelle :

11/01/2021 : à BAYONNE (64), lors d'un contrôle routier, une conductrice de 29 ans redémarrait soudainement et montait sur le trottoir pour percuter un policier qui passait devant sa voiture. Le policier positionné en protection sur le côté faisait alors usage de son arme administrative par trois fois. Grièvement blessée au thorax, elle décédait des suites de ses blessures.

09/02/2021 : à GROSSETO PRUGNA (2A), lors de la pénétration dans un logement dans le cadre d'une interpellation, les agents de la brigade de recherche et d'intervention (BRI) tiraient sur le mis en cause, un homme de 31 ans, en ripostant à son ouverture de feu.

14/03/2021 : à PARIS 18^e, un homme, âgé de 24 ans, tentait de porter des coups de couteau à un gardien de la paix, qui gardait les vélos de la patrouille VTT en intervention dans un immeuble. Réussissant à se dégager grâce à son bâton de défense, il poursuivait son agresseur, qui se retournait et le menaçait avec le couteau. Le policier, ayant perdu son bâton de défense, sortait son arme. Face à la détermination de son agresseur, il faisait usage de son arme administrative à trois reprises et le blessait mortellement.

11/05/2021 : à BORDEAUX (33), une femme âgée de 36 ans, schizophrène, en état de démence, armée de deux couteaux s'était retranchée à l'arrivée de la police dans son appartement. Les policiers intervenant faisaient usage, en vain, du lanceur de balles de défense (LBD) pour essayer de la neutraliser. Dans le même temps, elle portait un coup de couteau dans le mollet du policier porteur du LBD. Un second agent faisait alors usage de son arme à une reprise en direction de la tête de la femme qui décédait à l'hôpital.

23/06/2021 : à PIERRELAYE (95), lors d’une expulsion locative, les policiers et l’huissier découvrèrent le locataire, âgé de 33 ans, somnolant sur son canapé. À l’approche des policiers, il se redressait brusquement tenant à la main un aiguiseur de couteau de 40 cm en direction des policiers. Deux des policiers faisaient usage simultanément du PIE et de l’arme individuelle (1 tir). L’homme perdait connaissance et décédait peu après.

19/07/2021 : à TARASCON (13), un homme, âgé de 36 ans, recherché pour homicide était identifié par un habitant du quartier qui tentait de l’empêcher de s’enfuir et se dirigeait vers les policiers. Ne sachant s’il était armé, un des policiers le blessait mortellement en faisant feu à une reprise avec son arme individuelle.

04/08/2021 : à MARSEILLE (13), à l’occasion du contrôle d’un véhicule, le conducteur, âgé de 19 ans, démarrait brutalement en marche arrière et roulait sur la jambe d’un policier adjoint, ce qui le faisait chuter au sol. Son collègue ripostait à une seule reprise avec son arme individuelle et blessait mortellement le conducteur.

09/08/2021 : à La TALAUDIÈRE (42), les policiers intervenaient pour des menaces avec un couteau d’un homme de 35 ans sur sa femme et son fils. Les policiers étaient menacés, à leur tour, par l’homme qui fonçait dans leur direction avec un couteau alors qu’ils pénétraient dans le domicile. Les policiers faisaient usage du PIE en vain. Acculé, un des policiers faisait usage de son arme individuelle à une reprise au niveau du torse.

22/10/2021 : à COLOMBES (92), alors qu’un équipage de policiers s’approchait d’un homme, âgé de 41 ans, qui leur avait lancé une bouteille en verre, celui-ci se précipitait sur l’un des policiers le bras levé muni d’un couteau en criant « allah akbar ». Les deux autres policiers faisaient usage de leur arme individuelle.

- Dont un décès en lien avec le terrorisme :

23/04/2021 : à RAMBOUILLET (78), au moment où une fonctionnaire de police entrant par le sas du commissariat, un homme de 36 ans la suivait et lui portait plusieurs coups de couteau au niveau de la gorge. Un policier neutralisait l’agresseur en faisant usage à deux reprises de son arme individuelle.

10 décès liés à l’état de santé et aux addictions dont souffrait la personne décédée :

13/01/2021 : à SÉLESTAT (67), décès d’un homme de 35 ans en cellule de garde à vue, à la suite d’un malaise cardiaque qui serait dû selon l’expertise médico-légale à une intoxication potentiellement létale à la cocaïne.

06/02/2021 : à TOULOUSE (31), décès d’un homme de 43 ans placé dans une cellule de dégrisement dans le cadre d’une procédure d’ivresse publique manifeste (IPM).

10/03/2021 : à ABBEVILLE (80), suite au malaise d’un homme âgé de 45 ans placé dans une chambre de sûreté pour IPM, celui-ci était transporté à l’hôpital, où il était opéré pour un hématome cérébral. Il décédait deux jours plus tard. Selon l’enquête judiciaire, il aurait fait l’objet de violences sur la voie publique avant sa prise en charge par la police.

25/03/2021 : au centre de rétention administrative (CRA) de BORDEAUX (33), le corps d’un jeune homme de 27 ans était découvert sur son lit par le personnel du centre.

01/05/2021 : à NOUMÉA (988), pris en compte sur la voie publique dans le cadre d’une IPM par la police municipale et placé en cellule de dégrisement au commissariat, un homme de 36 ans était pris de malaise et décédait à l’hôpital. La cause du décès était due à une intoxication au méthanol.

19/07/2021 : à NOUMÉA (988), pris en charge pour IPM, un homme de 42 ans faisait un malaise dans la cellule de dégrisement et décédait, par intoxication au méthanol, quatre jours plus tard à l’hôpital.

17/09/2021 : à SAINT-BRIEUC (22), un homme, âgé de 44 ans, déposé au commissariat par un tiers qui l’avait retrouvé alcoolisé dans son véhicule, décédait suite à un malaise dans la cour du commissariat de retour d’un examen médical.

06/10/2021 : à DAX (40), placé en cellule de dégrisement, un homme, âgé de 46 ans, était découvert en arrêt cardiaque dans sa cellule lors de la ronde et décédait à l’hôpital.

06/11/2021 : à LENS (59), placé en chambre de sûreté pour IPM, un homme, âgé de 44 ans, était retrouvé inanimé et décédait malgré les premiers secours. Le décès de ce SDF, alcoolique depuis de nombreuses années, était dû à une embolie pulmonaire.

07/11/2021 : à LILLE (59), placé en chambre de sûreté dans le cadre d’une IPM, un homme, âgé de 46 ans, était retrouvé en arrêt cardio-respiratoire dans sa cellule. Réanimé par le SAMU, il décédait quelques jours plus tard à l’hôpital. L’autopsie révélait une défaillance cardiaque liée à un état de santé très altéré.

1 décès en rapport avec l’usage de la force physique lors d’une interpellation :

27/12/2021 : à PORNICHET (44), les policiers usaient de la contrainte sur un homme, âgé de 64 ans, qui refusait de partir du domicile de son ex-conjointe. Avant de s’effondrer suite à un malaise, il avait le temps d’indiquer qu’il était porteur d’un pace-maker. L’homme avait de nombreuses comorbidités. L’enquête est toujours en cours.

8 décès liés au comportement de la personne décédée :

20/02/2021 : à HYÈRES (83), un homme de 45 ans, fortement alcoolisé, refusait de suivre les policiers dans le cadre d’un différend conjugal. Dans l’attente de l’arrivée de renfort pour procéder à son menottage en raison de son gabarit, il se précipitait soudainement par-dessus le balcon du 4^e étage et se tuait.

16/03/2021 : à JUVISY-SUR-ORGE (91) un homme de 47 ans était transporté au commissariat pour être placé en garde à vue après avoir été intercepté par la police municipale à la suite d’une série d’infractions routières. Il faisait un malaise dans la cour du commissariat alors qu’il fumait une cigarette. Malgré l’arrivée des secours, il décédait.

01/05/2021 : à PÉRIGUEUX (24), interpellé en état d’ivresse pour recel de vol de scooter, un homme, âgé de 41 ans, particulièrement excité et agressif était placé en cellule de dégrisement. Au cours de sa troisième ronde, le chef de poste constatait que l’homme s’était pendu avec la couverture de survie.

13/05/2021 : à LILLE (59), à la suite d’une demande d’hospitalisation d’office pour un homme, âgé de 46 ans, présentant un lourd profil schizophrène, celui-ci résistait à son interpellation et tentait de sauter par la fenêtre. L’homme était finalement maîtrisé et menotté avec difficulté. Puis, il s’effondrait et vomissait. Les secours ne parvenaient pas à le réanimer. Selon ses proches, il aurait surdosé son traitement et avalé des lames de rasoir avant l’arrivée des policiers.

22/06/2021 : à SAINT-ÉTIENNE (42), appelés sur un différend conjugal violent, les policiers découvraient une femme, âgée de 29 ans, en crise due à une rupture de traitement et qui se jetait dans le vide à la vue des policiers. Rattrapée par le poignet par un des policiers, la victime se débattait et chutait de plusieurs mètres. Elle décédait quelques heures plus tard à l'hôpital.

07/07/2021 : à POITIERS (86), interpellé pour conduite en état alcoolique, un jeune homme, âgé de 28 ans, placé dans une cellule près du poste en attente d'être conduit à l'hôpital pour un examen médical, était retrouvé pendu à l'aide de l'un de ses lacets.

18/10/2021 : à NANCY (54), alors qu'un équipage procédait au contrôle des occupants d'un véhicule, l'un des passagers, âgé de 30 ans et évadé de prison, prenait la fuite en courant et se noyait après s'être jeté dans la rivière.

15/12/2021 : à BORDEAUX (33), dans l'attente de sa présentation en comparution immédiate au tribunal judiciaire, un homme, âgé de 41 ans, se pendait dans la cellule du tribunal avec ses lacets.

8 décès dus à un accident de la circulation dont 7 après un refus d'obtempérer :

10/01/2021 : à NICE (06), lors d'un contrôle par la BAC, deux individus prenaient la fuite à vive allure sur leur moto pour échapper aux policiers. Le conducteur de 21 ans perdait le contrôle de son véhicule et percutait la bordure du trottoir le projetant, ainsi que son passager, à une cinquantaine de mètres. Le conducteur décédait et le passager présentait des blessures superficielles.

21/02/2021 : à NOGENT-SUR-MARNE (94), un véhicule, pris en charge par une patrouille suite à la commission d'une infraction routière sur l'au-

toroute A4 et qui refusait de s'arrêter, empruntait la sortie à Nogent-sur-Marne, traversait un rond-point avant de percuter une rambarde. Le conducteur, un homme âgé de 34 ans, éjecté de l'habitacle, décédait sur le coup.

20/02/2021 : à RENNES (35), à la suite de la commission d'une infraction par un motard, et après avoir actionné le gyrophare et le deux-tons, la BAC se rapprochait du conducteur qui prenait la fuite. Prise en charge à distance, la moto sortait du champ de vision des policiers qui retrouvaient la moto et le conducteur, âgé de 28 ans, alcoolisé et sous l'emprise de stupéfiants, au sol. Il décédait malgré l'arrivée rapide des secours.

16/03/2021 : à BLOIS (41), refusant d'obtempérer aux injonctions de la BAC, un véhicule franchissait un carrefour sans respecter la signalisation, à une vitesse estimée de 100 km/h et venait percuter deux véhicules en circulation. Sous la violence du choc, le véhicule se retournait. Un des occupants du véhicule, un jeune homme de 16 ans, décédait deux jours plus tard.

12/04/2021 : à NANTERRE (92), alors que le véhicule de police, prioritaire, arrivait à un carrefour, le conducteur d'un scooter, âgé de 22 ans, qui arrivait à vive allure, tombait et heurtait violemment l'avant du véhicule de police avant de décéder.

14/04/2021 : à SAINT-DENIS (93), refusant d'obtempérer, un conducteur de scooter faussement plaqué prenait une bretelle d'insertion d'auto-route à contre-sens et entraînait en collision frontale avec un automobiliste. Gravement blessé, le jeune homme, âgé de 21 ans, décédait le 3 juin 2021.

12/08/2021 : à MARSEILLE (13), à la suite d'un refus d'obtempérer, le conducteur d'un scooter signalé volé perdait le contrôle de son engin et percutait une bordure entraînant la chute des deux

utilisateurs casqués. Le passager, âgé de 29 ans, décédait sur place.

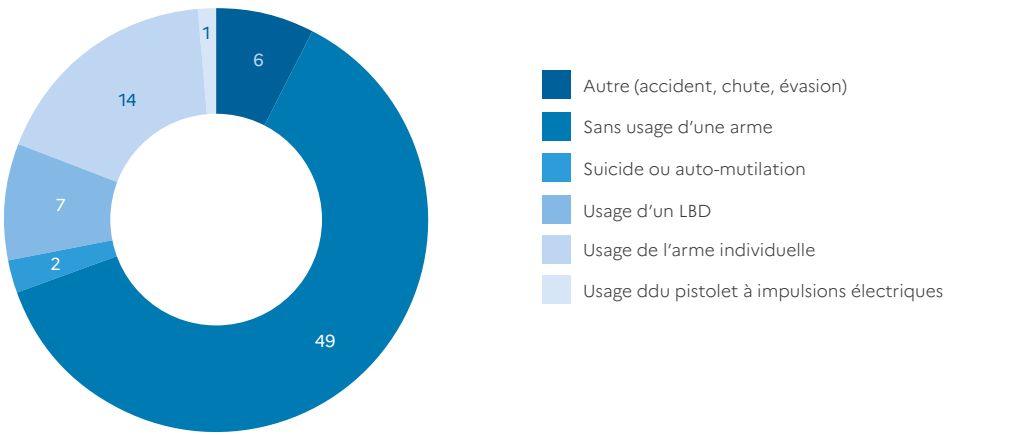
10/11/2021 : à PARIS 17^e, prenant en charge une moto à la suite d'un fort excès de vitesse sur le périphérique, un des policiers demandait au

motard de sortir à la Porte Maillot. Le conducteur de la moto sortait mais accélérail fortement et tentait de passer entre le trottoir et un véhicule au niveau du feu tricolore. Le conducteur chutait et décédait peu après malgré l'arrivée des secours.

3.3. SUR LES 79 BLESSURES ENREGISTRÉES, EN 2021, 62 % ONT ÉTÉ OCCASIONNÉES SANS L'USAGE D'UNE ARME

En 2021, près de 62 % des blessures enregistrées se sont produites sans l'usage d'une arme et plus de 30 % des blessures impliquent l'usage d'une arme.

Graphique 19. Origine des blessures enregistrées



4. Les missions d'inspection, d'évaluation et d'audit permettent d'améliorer le fonctionnement du service public de la sécurité

Le cabinet de l'inspection, de l'évaluation et de l'audit interne couvre, à travers ces trois champs, un large spectre de missions.

Missions du cabinet de l'inspection, de l'évaluation et de l'audit interne



4.1. LES INSPECTIONS ET ÉVALUATIONS : UN LARGE SPECTRE DE MISSIONS

Dans un contexte marqué par les contraintes sanitaires, le département des inspections et évaluations a maintenu un niveau d'activité très soutenu au cours de l'année écoulée tant sur son champ d'activité traditionnel des inspections et évaluations que dans sa mission d'analyse de l'environnement des actes de suicide dans la police nationale. Le département exerce par ailleurs différentes missions comme représentant de la direction générale de la police nationale.

Le département des inspections et évaluations intervient sur lettre de mission du Directeur général de la police nationale ou du préfet de Police. Il peut également être missionné par le ministre de l'Intérieur en lien, parfois, avec d'autres autorités ministérielles tel le garde des sceaux.

Les missions sont par conséquent assurées par l'Inspection seule ou en inter-inspections (IGA – IGGN – IGSC – IGJ – IGSJ). Elles sont menées par une vingtaine de chargés de mission, essentiellement de hauts fonctionnaires.

L'inspection est une activité de contrôle mise en œuvre lorsqu'une organisation, un événement, un acte ou un comportement apparaissent de nature à compromettre le déroulement normal de l'activité policière. Il s'agit d'analyser les éventuels dysfonctionnements dénoncés au sein des services, et de proposer des mesures correctives à court ou moyen terme.

L'évaluation, quant à elle, amène à s'intéresser à une organisation, une mission, un service, une politique publique, et à mesurer l'atteinte des objectifs tout autant que la bonne utilisation des moyens alloués.

Au titre de l'année 2021, 25 rapports de mission ont été finalisés.

Les missions d'inspection et d'évaluation des services :

- Audit du dépôt du tribunal judiciaire de Paris sur les conditions de rétention des personnes en attente de transfèrement vers une maison d'arrêt ;
- Évaluation du fonctionnement de l'école nationale de police (ENP) de Nîmes ;
- Évaluation des opérations de redéploiement police/gendarmerie déjà effectuées ;
- Mission conjointe d'inspection de fonctionnement sur les faits survenus à Hayange dans la nuit du 23 au 24 mai ;
- Mission conjointe d'inspection de fonctionnement sur les faits survenus à Mérignac le 4 mai 2021 ;
- Six rapports d'évaluation des risques psycho-sociaux dans les services et directions territoriales.

Les missions d'évaluation de dispositifs de toute nature :

- Poursuite de l'évaluation du cycle binaire « panaché » jour/nuit en vacation de 12h08 et 11h08 ;
- Évaluation de la prise en compte des étrangers ayant commis des faits graves au titre de l'ordre public ;
- Évaluation du pilotage territorial des politiques locales de sécurité publique dans les départements de la Seine-et-Marne et du Gard ;
- Évaluation du dispositif des centres de loisirs des jeunes de la police nationale ;
- Mission relative au fonctionnement du centre conjoint d'information et de coordination franco-britannique (CCIC) implanté à Coquelles ;
- Mission relative à la lutte contre les discriminations dans l'action des forces de sécurité ;

- Évaluation sur le transfert de la charge des missions d'extractions judiciaires du ministère de l'Intérieur vers le ministère de la Justice à l'achèvement du cycle de reprise des missions ;
- Accès aux forces de sécurité intérieure des personnes atteintes d'affections de longue durée ;
- Évaluation de l'action disciplinaire dans les écoles de police ;
- Évaluation de la mise en œuvre de la verbalisation du harcèlement de rue.

L'année 2021 a été marquée par une sollicitation plus importante de l'inspection sur des thématiques de dysfonctionnement supposé des services, notamment après des faits d'homicides conjugaux, ou de risques psychosociaux en lien avec l'exercice du commandement dans certains services.

Enfin dans le cadre du programme pluri-annuel de la mission ministérielle d'audit interne (MMAI), sous pilotage de l'IGA et avec l'IGGN, des études spécifiques sont en cours : audit transversal de suivi de la maîtrise des risques en matière de dépenses de personnel ; audit des investissements immobiliers.

4.2. L'ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT DES ACTES SUICIDAIRES

Diligentée systématiquement après un suicide d'agent du périmètre « police nationale » (de tout corps), la mission d'analyse de l'environnement des actes suicidaires s'inscrit dans la démarche de prévention déclinée au sein du programme de mobilisation contre le suicide piloté par la DRCPN.



Depuis 2019 et de façon innovante, les auditeurs de l'IGPN procèdent à des entretiens sur site avec la hiérarchie, les collègues du fonctionnaire défunt, les acteurs de soutien et, si elle l'accepte, la famille. Ils apprécient les circonstances de la crise suicidaire, évaluent les modalités d'exercice de la fonction exercée par l'agent, et le cas échéant émettent des pistes de réflexion quant aux conditions de travail et d'emploi des fonctionnaires. Leurs analyses leur permettent également de proposer au Directeur général de la police nationale et au préfet de Police un avis sur l'imputabilité au service de chaque suicide.

Au cours de l'année 2021, 33 rapports descriptifs de la situation de l'agent (RDESA) ayant commis le geste suicidaire ont été rendus, sachant que la mission se déroule quelques mois après l'acte.

4.3. L'AUDIT INTERNE, CLÉ DE VOÛTE DE LA MAÎTRISE DES RISQUES AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE

Des audits internes sur la thématique du temps de travail ont porté sur la gestion de près de 1 800 agents.

Composée de deux officiers de police, d'une attachée d'administration et d'un gradé de la police nationale, l'unité du temps de travail (UTT) intervient au sein des services de la direction générale de la police nationale et de la préfecture de police pour évaluer la robustesse et l'efficacité des mesures mises en place localement en matière de couverture des risques liés au temps de travail. La mission de ces auditeurs spécialisés consiste donc à identifier les éventuels écarts par rapport à la norme réglementaire, les anomalies de gestion et, le cas échéant, les sources de perte de potentiel horaire. In fine, les auditeurs formulent des recommandations visant à renforcer les dispositifs locaux de contrôle interne.

Dans ce cadre, 7 structures ont été évaluées en 2021. Il s'agit de 4 circonscriptions de sécurité de proximité relevant de la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP), une direction départementale de la sécurité publique, une circonscription de sécurité publique ainsi qu'une structure de formation. Au total, les auditeurs se sont déplacés sur sites durant 45 jours et ont évalué la gestion du temps de travail de près de 1 800 agents.

Audit interne d'un risque « métier » cartographié par l'ensemble des directions : l'érosion des compétences rares.

L'érosion des compétences rares est un risque majeur ciblé dans les cartographies des directions relevant de la DGPN et défini comme : la perte de savoir au moment du départ ou de l'absence prolongée d'un « sachant », faute de dispositif per-

mettant la transmission de ce savoir. L'audit diligent sur cette problématique a concerné trois directions qui s'y étaient intéressées depuis plusieurs années : la direction centrale de la police aux frontières (DCPAF), la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ) et la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN). Ces directions avaient en commun, entre autres mesures, d'avoir élaboré des plans d'actions prévoyant la désignation de postes clés et l'élaboration de dossiers de passation de poste. Les auditeurs ont construit leur référentiel et leur questionnaire de contrôle interne sur ces deux phases constitutives des plans d'actions après avoir évalué le processus d'identification du risque. Ces constats complétés par une série d'entretiens ont nourri un rapport assorti de recommandations.

Audits internes de 24 directions départementales de sécurité publique sur des thématiques budgétaire et comptable.

L'audit interne de la mise en œuvre du contrôle interne financier (CIF) a permis d'évaluer les douze directions départementales de sécurité publique (DDSP) qui composent la zone Sud-Ouest. Cet audit a porté sur la conformité aux normes de la chaîne de la dépense (contrôle interne comptable) et sur le contrôle interne budgétaire, seconde composante du CIF.

Près d'une trentaine d'entretiens ont été conduits auprès des directeurs départementaux, correspondants CIF nommés ou faisant fonction, du référent CIF de la direction centrale de la sécurité publique et de la responsable zonale du contrôle interne. Ils ont contribué à alimenter un questionnaire comportant une cinquantaine de standards. Cette approche, complétée par des constats sur pièces, a permis d'évaluer trois champs majeurs : la nomination / formation du correspondant CIF, son environnement et enfin son activité.

L'examen des taux de satisfaction aux standards a permis d'apprécier le degré d'efficacité des dispositifs de contrôle interne mis en place par les services pour réduire les risques inhérents au domaine financier.

L'audit interne de la mise en œuvre du contrôle de gestion dans les directions départementales de la sécurité publique de la zone Ouest a été effectué auprès d'un échantillon de douze DDSP sur la base de documents numériques transmis par les services et d'entretiens avec les contrôleurs de gestion à partir des standards composant le questionnaire.

L'évaluation a porté sur l'application des normes édictées par la direction d'emploi concernant d'une part l'organisation du dispositif : nomination, formation, positionnement du contrôleur de gestion et d'autre part, ses activités : analyse des résultats, études sur l'efficacité, préparation budgétaire.

La mission a conclu ses démarches par un échange avec les directeurs départementaux ainsi que la sous-directrice des audits et du contrôle interne à la direction centrale de la sécurité publique et la responsable de la cellule centrale de contrôle de gestion.

4.4. MIEUX ACCUEILLIR LES VICTIMES POUR RENFORCER LE LIEN POLICE-POPULATION

L'évaluation de l'accueil des victimes dans les services de police, des résultats satisfaisants.

Dès 2008, l'IGPN s'est engagée dans l'évaluation de la qualité de l'accueil des victimes dans les services de police au moyen de « contrôles inopinés » conduits par des auditrices et auditeurs issus du corps de conception et de direction de la police nationale.

La montée en puissance constante de ce dispositif permet aujourd'hui à l'inspection de bénéficier d'outils spécifiques performants dont un traitement qualitatif des données recueillies (depuis 2016) et de s'appuyer sur l'expertise d'un groupe d'auditeurs, associés tant à l'actualisation des pratiques qu'au bilan annuel.

Depuis le second semestre 2019, dans le cadre du Grenelle de la lutte contre les violences conjugales, l'évaluation de l'accueil de ces victimes a été adossée au dispositif existant sur la base d'un référentiel spécifique mis à jour au fil de l'eau.

Ce dispositif repose sur deux démarches croisées, d'une part, un volume conséquent de constats directs des auditeurs et d'autre part, un sondage auprès d'un échantillon très représentatif de victimes afin d'évaluer leur degré de satisfaction à l'occasion de leur dépôt de plainte.

Ces missions sont réalisées en partie sous couvert d'anonymat, de jour comme de nuit, en semaine comme le week-end, sur l'ensemble du territoire métropolitain. Aujourd'hui, elles sont composées de plusieurs séries de constats matériels et de tests permettant de mesurer le niveau de qualité du service rendu aux plaignants, en général, ainsi qu'aux victimes de violences conjugales, en particulier.

Les différents questionnaires ou grilles d'évaluation portent sur les points suivants : conditions matérielles d'accueil, primo accueil, prise en compte des victimes lors de leur plainte, dispositif de la pré-plainte en ligne, déclarations de main-courante d'usagers, accueils téléphoniques ligne fixe et numéro d'urgence (appels 17), suites réservées aux courriers et courriels des particuliers, dispositifs et outils du Grenelle. Une exploitation des pièces recueillies sur site (procès-verbaux, extraits de main-courante) et des entretiens téléphoniques avec les plaignants enrichissent et bouclent le dispositif.

Si la présentation de la campagne d'évaluation 2021 repose principalement sur des résultats statistiques en matière de conformité des dispositifs et de satisfaction des victimes, il faut aussi souligner l'importance de la phase amont qui consiste à émettre pour chaque site, à l'issue du contrôle, des recommandations auprès des chefs de service. Cette communication constitue un axe fort de la démarche d'évaluation car, ainsi informés, les chefs de service disposent des éléments nécessaires pour engager sans délai les mesures correctives permettant de peaufiner ou hausser la qualité de leur dispositif d'accueil. Le rapport d'évaluation étant par ailleurs adressé à leur direction d'emploi, ils lui rendent compte des actions réalisées.

En 2021, ce sont 94 services de police, dont 76 sur le ressort de la direction centrale de la sécurité publique (DCSP) et 18 sur le ressort de la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP) qui ont fait l'objet d'une évaluation. Ainsi, 57 843 constats ont été réalisés dont 46 271 dans le cadre de l'étude générale et 11 572 sur l'accueil des victimes de violences conjugales. Pour la première, l'avis de 1 380 victimes contactées téléphoniquement a été pris en compte et pour la seconde, 691. Soit plus de 2 000 entretiens conduits par les auditeurs de l'inspection auprès « d'usagers avérés » des 94 services concernés.

Résultats de la campagne 2021 étude générale

Les résultats de cette campagne d'évaluation se maintiennent à un niveau satisfaisant avec un taux global de satisfaction de 81 % qui se décompose comme suit :

- environnement et locaux d'accueil (84 %) ;
- organisation du dispositif d'accueil des plaignants (78 %) ;
- prise en compte de la victime (82 %).

4.5. FOCUS SUR L'ACCUEIL DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Cette évaluation spécifique, adossée au dispositif général des contrôles inopinés de l'accueil, a été réalisée sur le même échantillon, soit 94 services métropolitains. Ainsi, les constats matériels globaux détaillés ci-dessus valent également pour cette thématique.

Conduites, comme pour l'étude générale, par des auditrices et auditeurs expérimentés (commissaires divisionnaires, commissaires généraux), ces missions sont composées des étapes suivantes : « testing de l'accueil » sous couvert d'anonymat (primo accueil), suivi d'une évaluation de la prise en compte des victimes lors du dépôt de plainte, des déclarations de main-courante. La mise en œuvre des dispositifs et outils du Grenelle, actualisés au fil de l'eau, est particulièrement suivie : protocole national d'accueil, référent violences conjugales, brigade de protection de la famille, grille d'évaluation du danger, procès-verbal spécifique, plaquette d'informations.

Une participation effective des victimes renforçant la robustesse de l'évaluation.

En complément de ces constats, les auditeurs approfondissent leur démarche en conduisant des entretiens téléphoniques avec des victimes ayant déposé plainte sur les sites évalués. Pour ce faire, les auditeurs font systématiquement extraire, pour chaque site, les références d'une soixantaine de procédures du système d'information national ORUS, au moyen d'une requête portant sur 43 codes de nature d'infractions (NATINF) relative aux « violences conjugales » : harcèlement, menaces, violences, agressions sexuelles, etc. C'est au sein de cet échantillon thématique que le service audité fournit aux auditeurs copie des plaintes prises dans ses locaux, écartant les procédures sur commission rogatoire, les instructions de parquet et les suites de procédures.

C'est à partir de ces procès-verbaux que les auditeurs lancent de nombreux appels afin d'entrer en contact avec les victimes. Ces contacts sont délicats. L'auditeur prend soin de ne jamais mentionner les faits qui ont motivé la plainte, sauf si la victime les évoque d'elle-même, et s'en tient aux seules modalités d'accueil.

Les entretiens sont souvent longs (plus d'une trentaine de minutes) car ils nécessitent une phase préalable de mise en confiance et d'écoute avant d'aborder les diverses questions de la grille d'évaluation. C'est ainsi que 691 entretiens ont été réalisés par les auditrices et auditeurs de l'inspection afin d'enrichir la présente évaluation de « retours directs » de victimes. Ils ont parfois donné l'occasion aux auditeurs d'apporter, sur demande, des conseils d'ordre général sans interférer dans les procédures en cours. Les victimes ont dans l'ensemble été très sensibles à l'attention qui leur a été portée dans le cadre de cette démarche.

Résultats de la campagne 2021 étude violences conjugales

Le taux global de satisfaction de ces victimes est en progression (79 % contre 75 % en 2020). Il se décompose comme suit :

- accueil dans le service de police (80 %) ;
- prise de plainte (90 %) ;
- suite donnée et suivi du dossier (71 %).

Bien que les résultats de cette campagne d'évaluation soient satisfaisants, et bien que ne portant que sur les victimes qui ont pu déposer plainte, des marges de progrès demeurent sur certains champs. Les recommandations formulées pour l'ensemble des deux études découlent des états statistiques et corroborent très largement celles faites aux chefs de service à l'issue de chaque contrôle.

Tableau des recommandations

Recommandation 1 : Améliorer la confidentialité dans les locaux d'accueil
Recommandation 2 : Veiller à approvisionner les locaux d'accueil en brochures en langues étrangères dans les zones touristiques
Recommandation 3 : Faire assurer l'accueil par des personnels administratifs
Recommandation 4 : Mieux former les personnels exclusivement chargés de l'accueil
Recommandation 5 : Utiliser le registre d'accueil pour optimiser l'accueil des victimes
Recommandation 6 : Réduire la durée d'attente pour recevoir les dépôts de plainte
Recommandation 7 : Améliorer la qualité du renseignement téléphonique et celle des réponses aux appels 17 Police-secours
Recommandation 8 : Mieux informer les victimes des suites données à leur plainte
Recommandation 9 : Améliorer la confidentialité à l'accueil : mise en place du dispositif tableau accueil confidentialité (TAC)
Recommandation 10 : Utiliser systématiquement la grille d'évaluation du danger ainsi que le modèle de procès-verbal quel que soit le type d'infraction dénoncée et archiver ces documents
Recommandation 11 : Remettre systématiquement la plaquette d'information spécifique

5. Les missions déléguées par la direction générale de la police nationale

5.1. LE DEVOIR DE RENDRE COMPTE AUX AUTORITÉS ET INSTANCES DE CONTRÔLE EXTERNE PERMET UN FONCTIONNEMENT PLUS VERTUEUX

L'IGPN est le point d'entrée pour la police nationale de la Défenseure des droits (DDD) et de la Contrôleure générale des lieux de privation de liberté (CGLPL). Chargé du suivi des dossiers DDD, le CADRE et le CIEAI pour les dossiers de la CGLPL rassemblent les éléments de réponse, analysent les pièces remises par ces deux autorités administratives indépendantes, ainsi que celles émanant des directions d'emploi de la police nationale, et rédigent les projets de réponse au nom du ministre de l'Intérieur, du Directeur général de la police nationale et du préfet de Police.

En 2021, la Défenseure des droits a saisi l'IGPN de 119 demandes de renseignements (contre 72 en 2020 et 117 en 2019), dont 97 nouveaux dossiers (contre 57 en 2020), 6 signalements à toutes fins utiles et de 9 décisions (comme l'an passé). En retour, l'IGPN a transmis 118 réponses (contre 60 en 2020) portant sur des demandes de renseignements et rédigé 8 projets de courrier à la signature du ministre de l'Intérieur (contre 14 en 2020). Elle a également collaboré à deux décisions gérées par la DLPAJ portant sur des discriminations.

Les sujets évoqués dans les observations du DDD sont assez semblables à ceux relevés par l'IGPN dans le cadre des signalements réalisés sur la plateforme dédiée (refus de plainte, maintien de l'ordre, usage de la force et de la contrainte, contrôle d'identité, etc.).

S'agissant des questions portant sur les Centres de Rétention Administrative (CRA) et les zones d'attente, l'IGPN se rapproche de la direction générale des étrangers en France, administration pilote sur les dossiers d'étrangers en situation irrégulière.

5.2. L'IGPN EST MEMBRE DE DIFFÉRENTES COMMISSIONS OU COMITÉS.

Direction transversale dans le périmètre de la police nationale, l'IGPN représente le directeur général dans plusieurs instances ou commissions : mission ministérielle d'audit interne, collège des inspections en matière de santé et sécurité au travail, comité d'évaluation des politiques locales de sécurité. Le représentant de l'inspection agit au nom du directeur général dans un rôle d'expert sur les thématiques concernées.

L'IGPN est par ailleurs présente au sein de la commission OPJ, du comité chargé d'assister l'autorité de contrôle des fichiers de police judiciaire et des logiciels de rapprochement judiciaire, et de l'observatoire national du suicide.

III. L'IGPN CONTRIBUE À SÉCURISER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES POLICIERS

*Au-delà de ses missions d'enquête,
l'IGPN contribue à améliorer le fonctionnement
des services, à sécuriser les pratiques professionnelles
et institutionnelles des fonctionnaires de la Police nationale
et, in fine, à un service public de meilleure qualité.*

1. La maîtrise des risques : une démarche ambitieuse et collective pour améliorer le fonctionnement des services de police

Maîtriser les risques au sein de la police nationale revient à limiter les dysfonctionnements au sein de l'institution et sécuriser l'environnement professionnel des fonctionnaires de police pour un service de meilleure qualité.

Chargée du « contrôle interne » de la police nationale (par opposition au « contrôle externe »), l'IGPN joue un véritable rôle d'expertise et d'accompagnement des directions et services au sein desquels exercent des personnels de tous corps et de tous grades.

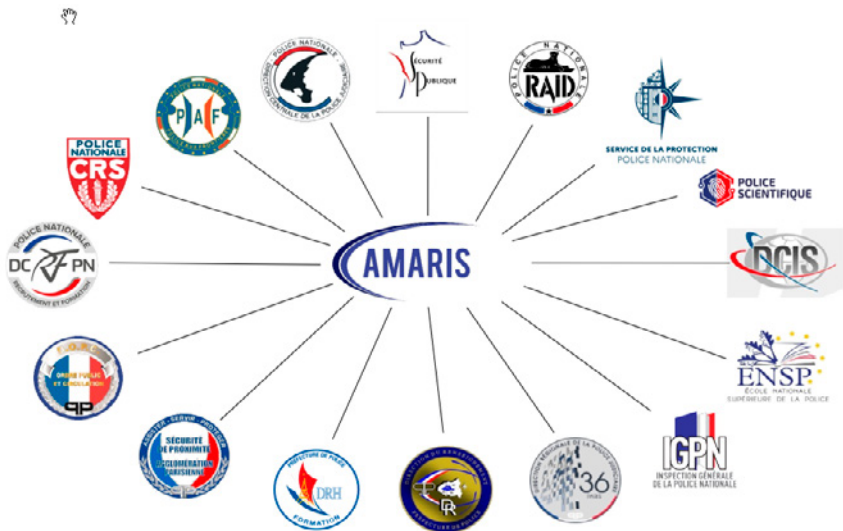
Dans ce cadre, il est apparu nécessaire d'engager une démarche de fond visant à sécuriser le fonctionnement des services et éviter que des incidents ou accidents ne surviennent, afin de limiter les dysfonctionnements perturbant le bon déroulement des activités ou des missions.

Les traditionnelles stratégies reposant sur le renforcement des opérations de contrôle (processus de certification ou de labellisation, engagement dans une démarche « qualité ») n'ayant pas été

jugées adaptées compte tenu d'une part de la culture mosaïque des directions de police, et d'autre part de la diversité des missions et des métiers, la police nationale s'est engagée, depuis 2016, dans une **démarche de maîtrise des risques** visant à rechercher les causes de ce qui n'a pas marché afin de diminuer le risque de voir se renouveler les mêmes dysfonctionnements.

C'est à ce titre que l'IGPN pilote, coordonne et anime le dispositif de contrôle interne et de maîtrise des risques des directions et services de la direction générale de la police nationale et de la préfecture de police. Structure dédiée à cette mission, le cabinet AMARIS (Améliorer la Maîtrise des Activités et des RISques) a un double objectif : améliorer le fonctionnement des services et sécuriser les policiers dans l'exercice de leur métier.

Seize directions de police ou services centraux et l'école nationale supérieure de police sont engagés dans cette approche portée par le Directeur général de la police nationale et le préfet de Police :



L'ambition d'AMARIS est de conduire une démarche commune, au moyen de méthodes et d'outils partagés, en vue de donner davantage de cohérence et de lisibilité à une action visant à l'amélioration durable du fonctionnement des services dans toutes leurs composantes.

1.1. PRENDRE CONSCIENCE DU RISQUE

Identifier le risque au travers des dysfonctionnements

Au niveau central, les directions d'emploi doivent transmettre au cabinet AMARIS les événements préjudiciables (incidents/accidents) survenus dans leurs services aux fins d'intégration dans la Base d'Analyse des Incidents et Accidents de la police nationale (BAIAPN). L'exploitation des données recueillies permet de réaliser des analyses et de déterminer les causes les plus fréquentes des dysfonctionnements survenus (causes humaines, techniques, organisationnelles, environnementales), ainsi que leurs conséquences ou impacts (humain, financier, social, ou réalisation de la mission), afin d'y remédier.

Toutefois, la remontée de ces incidents et accidents doit encore être améliorée, certaines directions ne transmettant pas la totalité de ces faits. Une sensibilisation des directions concernées sur la communication des incidents et accidents qui les concernent sera l'un des objectifs de l'année 2022.

Fin 2021, la BAIAPN dénombre l'enregistrement de plus de 7 948 événements depuis 2015 (dont 2 372 faits en 2021).

Exemples de faits enregistrés dans la BAIAPN : tirs de mortiers sur équipage intervenant - policiers blessés, disparition d'un scellé, percussion volontaire d'un véhicule de police par un automobiliste refusant d'obtempérer, accident de circulation avec gyrophare et deux tons, perte d'un poste

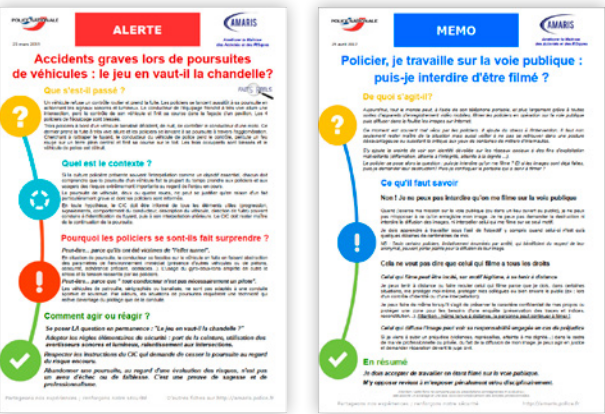
radio ACROPOL au cours d'une course poursuite, auto-mutilation d'un gardé à vue dans les locaux de police, tir accidentel avec arme collective, explosion accidentelle d'une grenade lacrymogène....

Au niveau local, les services sont encouragés à conduire des retours d'expérience (RETEX) à la suite de dysfonctionnements survenus dans l'exercice des activités, afin d'en tirer tous les enseignements utiles, non seulement en vue d'améliorer les processus internes, mais également pour les partager au sein de la communauté policière. Cette pratique doit être généralisée dans tous les services (note DGPN du 13 décembre 2021).

Rappeler les règles, donner des conseils et partager les bonnes pratiques professionnelles pour exercer son métier en sécurité.

À partir de toutes les remontées d'information parvenues au cabinet AMARIS (incidents, accidents et RETEX), des outils de prévention sont élaborés à l'attention des policiers :

- les **fiches ALERTE**, qui informent les personnels des incidents survenus dans les services et donnent des conseils pour qu'ils ne se reproduisent pas ;
- les **fiches MEMO**, qui décrivent les bonnes pratiques à respecter pour exercer son métier avec une meilleure efficacité tout en réduisant les risques.



Depuis novembre 2020, ces fiches sont envoyées sur toutes les messageries professionnelles et fonctionnelles des agents de la direction générale de la police nationale et de la Préfecture de police. Au 31 décembre 2021, 56 fiches ont été mises à disposition des policiers. Synthétiques, concises et allant à l'essentiel, elles sont également utilisées comme support pédagogique en formation par la DCRFPN et l'ENSP.

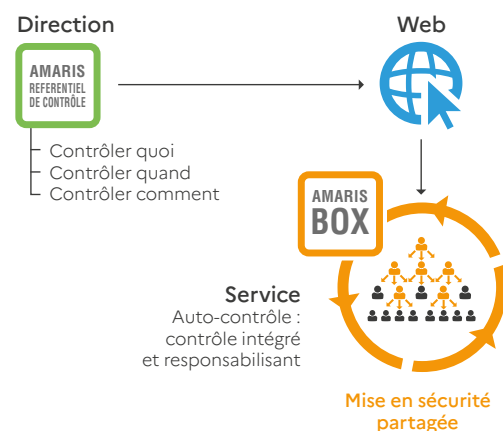
Exemples de fiches diffusées aux services :

- intervenir face à un chien dangereux,
- disparition de scellés,
- maniement des armes : tous responsables,
- incendie déclenché par grenade lacrymogène,
- accidents graves au « gyro deux-tons »
- évasion dans les commissariats,
- primo-intervenant sur un incendie,
- j'annonce une mauvaise nouvelle,
- policiers et réseaux sociaux,
- port de l'arme hors service et vie privée.

1.2. LES SERVICES DE POLICE DOIVENT S'AUTO-CONTRÔLER

À l'heure où tout devient urgent et prioritaire et que l'activité s'accroît et se complexifie, il est essentiel que chaque service dispose d'un outil facilitant le contrôle de ses processus à risques, en organisant et formalisant les opérations nécessaires à la sécurité des activités.

Le cabinet AMARIS développe et déploie progressivement, au sein des directions de la police nationale, Amaris-box, une application informatique moderne et intelligente mettant en œuvre un véritable auto-contrôle des services. Il accompagne les directions dans l'identification des points de contrôle à mettre en place (élaboration de référentiels de contrôle) afin d'obtenir l'assurance raisonnable que les principaux risques sont maîtrisés dans les services. Ce référentiel est ensuite intégré dans l'application.



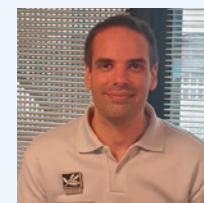
Au 31 décembre 2021, 94 services de la DCSP, de la DSPAP, de la DCPAF de la DCCRS et de la DCPJ bénéficient de cet outil d'auto-contrôle à la fois permanent, responsabilisant et autonome, qui permet de réaliser périodiquement, dans des domaines à risque, les opérations nécessaires à la mise en sécurité du service.

Exemples de domaines de contrôle concernés :

la sécurité des personnels (sécurité incendie, protection des personnels PTS, équipements en dotation individuelle...), la gestion des armes et des munitions (entraînement réglementaire au tir, protection des lieux de dépôt et de stockage des armes...), la gestion des scellés et des objets sous main de police (sécurité des lieux de conservation, inventaire des scellés...), la privation de liberté (conditions de surveillance, traçabilité des mesures de sécurité...), etc.

La phase 1 du déploiement de l'Amaris-box, initiée en septembre 2021, est aujourd'hui achevée et l'année 2022 verra la mise en œuvre de la phase 2.

Au total, 332 personnes ont reçu la formation nécessaire délivrée par le cabinet AMARIS.



Témoignage

Romain SEMEDARD,

Commissaire de police, Chef du commissariat du 12^{ème} arrondissement, Direction de la Sécurité de Proximité de l'Agglomération Parisienne, Préfecture de Police.

« Lors de la mise en place de l'Amaris-box au sein du commissariat du 12^{ème} arrondissement, nous étions plutôt sceptiques quant à l'intérêt de cet outil, notamment en termes de charge de travail supplémentaire pour la chaîne hiérarchique. Par ailleurs, nous éprouvions le sentiment qu'il s'agissait avant tout de décharger l'administration de ses responsabilités au détriment du niveau local.

Finalement, après une prise en main relativement simple, le travail nécessaire pour la mise en place initiale de l'Amaris-box s'est révélé limité et a permis une installation rapide de l'outil au sein du commissariat. Elle nous a également permis de prendre

conscience que certains risques et difficultés auxquels sont confrontés nos collègues au quotidien n'avaient pas été pris en compte localement et nous avons pu pointer aisément les documents d'organisation interne obsolètes ou incomplets.

L'application, intuitive et cohérente (ce qui n'est pas le cas de toutes les applications police), incite naturellement à les maintenir à jour et contribue par là-même à une meilleure organisation du service en matière de prévention des risques.

L'Amaris-box s'avère très simple d'utilisation et ne nécessite quasiment que des cases à cocher, limitant ainsi la charge de travail. Le choix opéré par le collaborateur désigné pour contrôler tel ou tel risque est de nature à la fois à le responsabiliser, mais également à le sécuriser dans ses tâches de contrôle.

Après quelques mois de pratique, plus qu'une contrainte ou une inspection continue de l'IGPN, force est de reconnaître que l'Amaris-box nous apparaît finalement comme un véritable moyen d'auto-contrôle du service ».

1.3. GÉRER LES RISQUES

Identifier les risques auxquels sont confrontés les opérationnels.

Chaque année, le cabinet AMARIS accompagne les directions et services dans l'identification des risques auxquels sont confrontés leurs acteurs opérationnels.

En se référant à un « catalogue des risques de la police nationale », (un risque lié à la corruption sera ajouté en 2022), tous liés à l'exercice des activités « métier », il est procédé à l'identification et à l'évaluation de chacun des risques retenus, pour déterminer in fine les plus critiques, ceux sur lesquels devront porter les efforts de maîtrise.

Exemples de risques :

- défaut d'attractivité de certains postes ou métiers
- incapacité à détecter un agent suicidaire ou fragilisé,
- défaillances liées à la conservation, au port ou transport des armes et munitions,
- blessures graves ou décès suite à violences volontaires,
- prise en compte inadaptée d'une victime.

Dans la mesure où ils sont les premiers concernés, les acteurs opérationnels sont associés à cette démarche. Plus les directions sollicitent l'ensemble de leurs services, mieux les risques peuvent être identifiés avec exhaustivité et pertinence et être traités avec efficacité. En 2021, l'exercice annuel de revue des risques s'est appuyé sur un questionnaire « sondage en ligne » permettant aux acteurs opérationnels de mieux faire connaître les risques auxquels ils se sentent le plus souvent exposés.

Les risques identifiés peuvent dès lors avoir une dimension concrète et opérationnelle (ex : blessures graves ou décès suite à violences volontaires, intrusion dans les locaux), mais peuvent également s'avérer des risques majeurs lorsqu'ils présentent un caractère transversal et partagé (ex : érosion des compétences ou savoir-faire métier, défaut d'attractivité de certains postes ou métiers). Il deviendra alors nécessaire d'envisager, à l'échelon de l'ensemble de la police nationale, des actions transversales lorsque les directions ne disposent pas, à leur niveau, de tous les leviers pour limiter ces risques majeurs.

La cartographie des risques de chaque direction, qui comporte les 15 risques les plus critiques, est un véritable outil de pilotage et de communication à l'attention des acteurs du terrain : « Vos risques sont identifiés et pris en compte ».

Agir pour maîtriser les risques.

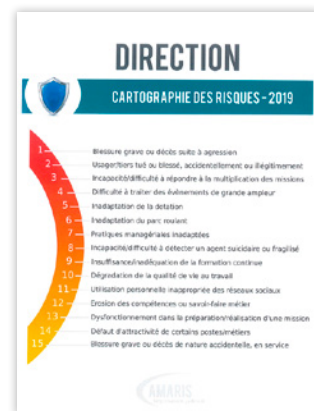
La maîtrise des risques conduit à travailler sur leurs causes et sur leurs conséquences, puis à identifier les actions permettant d'agir sur ces deux paramètres. Sur la base de leur cartographie des risques, les directions et services élaborent donc un plan d'actions destiné à prendre les mesures de nature à améliorer le fonctionnement des services.

Le plan d'actions de chaque direction intègre les outils du management. Il organise, planifie et assure le suivi de mesures destinées à réduire les risques et à sécuriser les activités. Pilotés à l'échelon central, ces plans d'actions doivent être déclinés ou complétés aux échelons territoriaux.

Dans son rôle de pilotage et de coordination, le cabinet AMARIS aide à la définition d'actions communes et partagées, notamment pour les risques recensés par plusieurs directions. À ce titre, il élaborera en 2022 un « catalogue des actions », qui sera mis en ligne. Ce catalogue recensera l'ensemble des mesures contenues dans les plans d'actions et mises en place par les directions, ceci pour partager largement les idées et les bonnes pratiques.

1.4. FORMER ET SENSIBILISER LES PERSONNELS

La culture de la maîtrise des risques concernant tous les policiers, il est nécessaire que tous les échelons de la chaîne hiérarchique soient formés et sachent utiliser, chacun à son niveau, les principaux outils permettant de réduire les vulnérabilités des services.



Un nouveau métier est apparu, celui de Responsable (ou Référent) de la Maîtrise des Risques (RMR). Un RMR de direction, positionné à l'échelon central, anime et pilote la démarche de maîtrise des risques de la direction, en lien avec le cabinet AMARIS de l'IGPN. Il s'appuie sur un réseau de RMR territoriaux désignés au sein des services. Ces derniers apportent une réelle plus-value aux managers dans le but de mettre en sécurité le service dont ils sont responsables, et jouent un véritable rôle de soutien/conseil et de « lanceurs d'alerte ». Ils bénéficient d'une formation de deux jours dispensée par le cabinet AMARIS. En 2021, 26 RMR ont été formés.

Pour diffuser la culture de la maîtrise des risques, le cabinet AMARIS intervient régulièrement dans les écoles, au bénéfice des commissaires et officiers de police, tant en formation initiale qu'en formation continue. Au cours de l'année 2021, 416 personnes ont été formées en formation initiale, et 309 en formation continue. Un groupe de travail a été engagé avec l'ENSP dans le but d'augmenter le temps de formation initiale de ces cadres pour renforcer l'enseignement en matière de maîtrise des risques. Dans un premier temps, la formation des formateurs a débuté et doit se poursuivre en 2022. Différents modules complémentaires seront créés pour les élèves commissaires et officiers.

Parallèlement, des travaux ont été également entamés avec la DCRFPN afin d'inclure la maîtrise des risques dans les sujets des concours externes et internes pour le recrutement des commissaires et officiers de police.

Le cabinet AMARIS anime également des conférences dans les territoires (policiers de toutes les directions) et a vocation à organiser mensuellement à Paris des « Journées AMARIS » à l'attention des chefs de service de la région parisienne. Il est également prévu que ces journées, à vocation pédagogique, soient intégrées aux modules de e-formation (e-campus) afin de diffuser plus largement la culture du risque auprès du plus grand nombre de policiers.



Témoignage

Cédric SANTORO,

Commissaire divisionnaire, adjoint au chef des formations promotionnelles des commissaires de police, chargé de la formation initiale, ENSP, Saint Cyr au Mont d'Or.

« Depuis déjà quelques mois, j'avais des retours très positifs de la formation AMARIS, à l'intention des Référents à la Maîtrise des Risques, dispensée à l'ENSP. Désireux de m'y associer, j'ai posé ma candidature dès 2020. Pour cause de COVID, cette formation a été annulée à deux reprises. Heureusement la troisième convocation a été la bonne et j'ai pu suivre ce stage à la fin du mois de décembre 2020.

Tout au long de ces journées, sous la férule des trois co-animateurs, j'ai compris que notre institution était sur le point de changer de paradigme, passant d'une logique de recherche systématique de la sanction à une logique de la prévention voire de la correction, d'une logique de l'omnipotence hiérarchique dans l'organisation d'un service à une logique de responsabilisation collective. Je retiens ainsi que l'utilisation régulière du RETEX autorise le droit à l'erreur, et participe d'une adaptation des services et des pratiques aux évolutions permanentes.

Quant à l'Amaris-box, elle assure la synthèse de cette politique de prévention des risques en s'attachant à responsabiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique et en s'appuyant davantage sur les fonctions que sur les identités, tout en proposant au chef de service des indicateurs de suivi pour identifier et résoudre les vulnérabilités de son service.

Au total, j'ai été conquis par cette nouvelle philosophie et je suis persuadé qu'elle va irriguer la police du futur, car en rassurant sur l'organisation des services et la sécurisation des agents, elle va replacer l'humain et le missionnel au cœur des préoccupations des policiers.

La démarche de maîtrise des risques engagée par la police nationale est à la fois moderne, innovante et ambitieuse. Elle est essentielle au sein d'une organisation fortement dimensionnée (environ 150 000 agents), dont l'activité s'inscrit souvent dans un contexte d'urgence et de réactivité, dans un environnement de plus en plus difficile. Elle intéresse le policier en ce qu'elle vise à lui permettre d'exercer son métier dans de meilleures conditions de sécurité.

Elle présente en outre l'énorme avantage de remettre l'humain au centre des préoccupations et de la mission, la devise d'AMARIS étant : « La sécurité est notre métier, n'oublions pas la nôtre ».

Cette démarche doit encore être renforcée pour que la « culture du risque » intègre profondément et durablement les méthodes de travail de tous les policiers.



2. En 2021, SIGNAL-DISCRI a enregistré 268 signalements

Créé en octobre 2017, 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.

La cellule s'inscrit aux côtés de dispositifs similaires déployés sur l'ensemble du périmètre du ministère de l'Intérieur, au sein du secrétariat général du ministère de l'Intérieur (ALLO-DISCRI) et à la direction générale de la Gendarmerie nationale (STOP-DISCRI). À ce titre, elle met en œuvre un processus de traitement des signalements identique aux deux autres cellules, conformément à une instruction commune.

Après quatre années d'existence, la cellule SIGNAL-DISCRI s'est imposée dans le paysage institutionnel en offrant à des agents en situation de souffrance une voie d'expression parallèle ou subsidiaire à la ligne hiérarchique. Même si les situations ne sont pas toutes constitutives de faits de harcèlement (moral notamment), les agents trouvent auprès des opérateurs un point d'écoute, de dialogue et de conseils.

À savoir

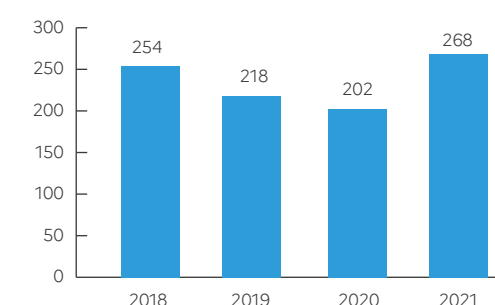
L'écoute repose sur une relation de confiance et de transparence entre la cellule et l'agent, libre d'exprimer son ressenti (souffrance, problématiques personnelles, médicales, manque de communication). La parfaite information de l'agent, ainsi que son accord pour certaines démarches, sont également consubstantiels au traitement du dossier. Il s'agit en effet de préparer l'agent aux conséquences de la prise en charge de

son signalement. À ce titre, les opérateurs rappellent le périmètre et les limites de l'action de la cellule (fonction d'orientation du dossier) ainsi que les interactions possibles ou probables liées à leur intervention (mise dans la boucle d'autres acteurs).

2.1. APRÈS UNE BAISSÉ EN 2020, LE NOMBRE DE SIGNALEMENTS EST EN HAUSSE EN 2021

En 2021, SIGNAL-DISCRI a en effet recueilli 268 signalements soit une hausse de 32,6 % par rapport à 2020 (202 signalements). Il s'agit du nombre le plus élevé enregistré depuis 2017.

Graphique 20. Évolution annuelle du nombre de signalements



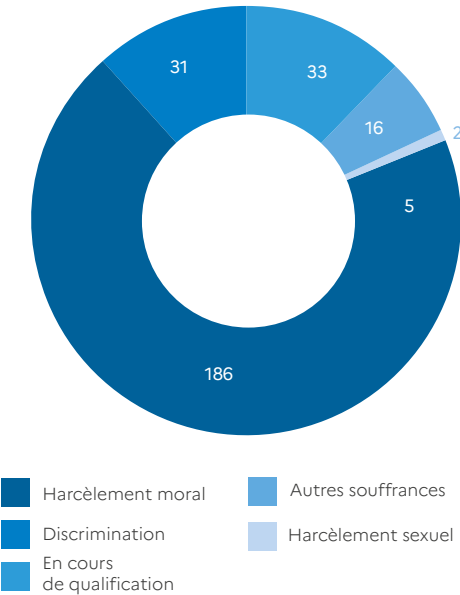
Les hommes représentent 53 % de ces signalements et les femmes 47 %. Rapportés à la population de référence (pour mémoire, la part des femmes au sein du périmètre police nationale, tous corps et tous grades confondus, est de 28,6 %), il apparaît que les femmes sont sur-représentées parmi les signalants.

En 2021, les opérateurs de la plate-forme SIGNAL-DISCRI ont traité 593 appels téléphoniques (soit 50 par mois en moyenne). Le traitement des appels a représenté une part accrue de l'activité, en augmentation de 51 % par rapport à l'année précédente (393 appels). Dans ce domaine également, il s'agit de la valeur la plus élevée depuis la création de la cellule SIGNAL-DISCRI en octobre 2017.

Les allégations formulées par les signalants, sans préjuger de l'analyse et des conclusions des opérateurs, se répartissent comme suit :

- **69 %** des signalements font état d'une situation de harcèlement moral (186) contre 57 % en 2020 (115)
- **12 %** des signalements dénoncent une situation de discrimination (31). Le nombre de ces signalements reste stable.
- **1 %** (soit 2 signalements) font état d'une situation de harcèlement sexuel. Ce type de signalement reste marginal.
- **6 %** de la catégorie « autres souffrances » regroupent les signalements qui ne sont pas retenus comme une situation harcelante ou discriminante. On y trouve des problèmes de ressources humaines (RH), des problématiques de management ou de communication qui génèrent un mal être et du stress.
- **12 %** sont en cours de qualification (ces signalements sont en cours d'instruction par la cellule).

Graphique 21. Nature des signalements



S'agissant de la problématique spécifique du harcèlement moral, elle est aujourd'hui retenue au titre des priorités d'action de la police nationale. C'est ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) présidé par le DGPN a approuvé, le 23 juillet 2020, la création d'un groupe de travail, piloté par la DRCPN, et auquel est associé l'IGPN, visant à définir des actions permettant de lutter contre le harcèlement moral et de prévenir la souffrance dans les collectifs de travail de la police nationale.

2.2. UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE TÉMOIGNAGES CONCORDANTS

La cellule SIGNAL-DISCRI constate une augmentation du nombre d'agents qui souhaitent apporter leur témoignage en faveur de leurs collègues (55 témoins en 2021 contre 27 en 2020 soit une hausse de 104 %).

Cette évolution résulte possiblement de plusieurs facteurs.

Elle peut s'expliquer par les effets d'une plus grande sensibilisation des agents aux risques psychosociaux (RPS) et à la question du suicide, notamment au travers de la formation obligatoire. Plus prompts à déceler une situation anormale, face à une injustice ou à un comportement inadapté, ils entreprennent plus facilement une démarche active de dénonciation, y compris par le biais d'un témoignage sur SIGNAL-DISCRI. Cette action repose sur une volonté de soutien à l'agent en difficulté mais également d'amélioration du fonctionnement du service.

L'implication des organisations syndicales sur ces problématiques, qui relaient l'existence du dispositif SIGNAL-DISCRI et encouragent les agents à se manifester, peut constituer une seconde explication. Elles incitent au témoignage et se montrent vigilantes à ce que la prise de parole de l'agent ne produise pas d'effets négatifs (contre-mesures envers l'agent).

Enfin, dans le droit-fil du message et de l'action soutenus par de nombreux mouvements (#MeToo, #BalanceTonPorc), la prise de parole et le soutien aux victimes sont désormais davantage valorisés au sein de la société française.

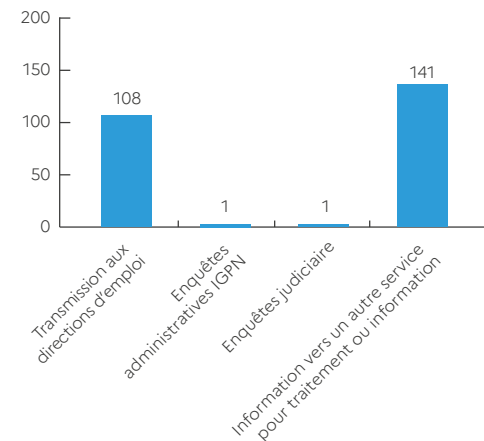
2.3. EN 2021, 108 SIGNALEMENTS ONT ÉTÉ TRANSMIS AUX DIRECTIONS D'EMPLOI

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 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. Cette grille d'écoute est essentielle pour permettre de décrypter et de traduire objectivement et juridiquement les allégations ou le ressenti de l'agent. L'analyste de la plate-forme ne mène pas une enquête ; il cherche à identifier des indices de harcèlement ou de discrimination afin de poser un diagnostic approfondi et de déterminer la meilleure orientation du dossier.

Lorsque l'évaluation menée par la cellule SIGNAL-DISCRI amène des indices de harcèlement ou de discrimination, le dossier est orienté vers l'ouverture d'une enquête administrative. Cette enquête est confiée soit à une autorité éloignée hiérarchiquement des personnels impliqués, soit à une délégation de l'inspection. Elle aura pour but de transformer les indices en présomptions ou en preuves ou au contraire d'écarter une qualification de harcèlement ou de discrimination. Lorsqu'en revanche les faits ne sont pas constitutifs d'indices, l'orientation du dossier n'est pas réalisée en direction d'un service d'enquête quel qu'il soit, mais vers des services RH ou à dimension sociale, susceptibles de prendre en compte la souffrance de l'agent. Que la cellule ait estimé ou non, collectivement, que les faits sont constitutifs d'indices de harcèlement ou de discrimination, l'agent en est toujours avisé par courrier. Depuis 2020, avant que ce courrier soit adressé à l'agent, il est précédé d'un nouveau contact téléphonique afin que l'opérateur ayant procédé à l'analyse du dossier puisse expliquer les éléments qui l'ont conduit à sa conclusion.

Graphique 22. Orientation des signalements



En 2021, les signalements contenus dans le portefeuille SIGNAL-DISCRI ont connu les traitements suivants :

- 110 signalements ont donné lieu à l'ouverture d'une procédure SIGNAL-DISCRI complète avec demande d'informations auprès de l'autorité d'emploi, enquête administrative ou judiciaire ;
- 141 signalements ont fait l'objet d'une orientation initiale vers un autre service pour information ou traitement : orientation pour traitement par un service RH, suivi RPS, conseils etc ...
- 33 signalements sont en cours d'analyse initiale et de qualification.

Tous les agents concernés par les signalements sont informés de l'orientation qui leur est donnée (enquêtes, transmissions aux directions d'emploi, classements). Chaque clôture de dossier s'accompagne ainsi d'un courrier de réponse à l'agent, signé par l'IGPN, reprenant les actions entreprises par l'administration et les résultats obtenus.

Chaque dossier clôturé, quelle qu'en soit la raison (absence d'indice, ouverture d'une enquête administrative et/ou judiciaire, traitement RH ou social, rétractation de l'agent), peut toujours être rouvert dès lors que des faits nouveaux viennent éclairer la situation initialement soumise à la cellule.

Le référent diversité

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.

Le ministère de l'Intérieur a obtenu les 27 juin et 6 juillet 2018 les labels «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et «diversité» décernés par l'AFNOR Certification. Comme le prévoit le cahier des charges, un audit de mi-parcours a été organisé 2 ans après l'obtention des labels. C'est ainsi que l'IGPN, audité le 4 novembre 2020, a pu témoigner du respect de ses engagements.

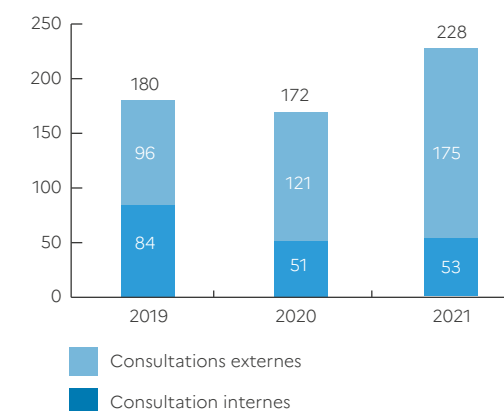


3. Le conseil juridique est une activité essentielle au bon fonctionnement des services

L'activité de conseil juridique du Cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (CADRE) se décompose en deux parties : les consultations juridiques pour les services de police et les analyses et propositions juridiques suscitées par l'activité de la police.

Le CADRE a été sollicité à 228 reprises pour des consultations juridiques en 2021 soit une augmentation de 33 % par rapport à l'année précédente. S'il y a quelques années 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), les sollicitations des autres directions de la police nationale sont devenues clairement majoritaires. Ainsi en 2021, 77 % des consultations ont bénéficié aux autres entités de l'institution.

Graphique 23. Évolution annuelle des consultations du CADRE



Les problématiques juridiques, qui sont posées par l'intermédiaire d'une boîte de messagerie dédiée (igpn-cadre@interieur.gouv.fr), portent sur des cas d'espèce rencontrés par les enquêteurs judiciaires ou administratifs, ou 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 (Division de la documentation de la police nationale et de la promotion sociale, pôle juridique ou judiciaire de la DGPN, DLPAJ, etc.).

S'agissant de la répartition par domaine des consultations, celui des droits et obligations demeure comme chaque année prépondérant (39 %), suivi du domaine judiciaire en matière de droit pénal et procédure pénale (24 %), de celui de l'enquête administrative (21 %), et enfin des autres consultations (16 %).

Outre les consultations juridiques traitées au profit des directions d'emploi et des délégations et services centraux de l'inspection, le CADRE est amené, au terme d'une analyse minutieuse des textes en vigueur et de la jurisprudence, à transmettre les éléments de réponse ou les éléments de langage le plus souvent au profit de la DGPN, à formuler des propositions au CAB-DGPN, à émettre un avis juridique pour l'inspection sur des thématiques variées, ou encore à rédiger des points d'attention en interne.

À titre d'exemples, l'IGPN a été amenée à faire une proposition de modification de l'article 11-2 du Code de procédure pénale sur le droit de communication du parquet à l'administration, la définition du périmètre d'action des futurs greffiers de police, la diffusion des rapports d'enquête administrative ou encore la réécriture d'une partie du commentaire du code de déontologie dans le cadre des travaux du Groupe des États contre la corruption du Conseil de l'Europe (GRECO).

3.1. UNE FORTE HAUSSE DES DEMANDES LIÉES AU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le fait le plus notable est la très forte hausse des consultations liées aux demandes transmises auprès du référent déontologue de la Police nationale, au nombre de 42 en 2021 contre 20 en 2020.

Les thématiques sont les suivantes :

- 41 demandes sur les droits et obligations des fonctionnaires (19 en 2020) dont
 - 27 sur le cumul d'activité et les activités accessoires (12 en 2020)
 - 6 sur des demandes de disponibilité (4 en 2020)
 - 2 sur des demandes de reconversion (3 en 2020)
 - 2 sur des compatibilités d'emploi suite à des cessations d'activité ou retraite
 - 4 sur des obligations diverses
- 1 sur une dénonciation de discrimination et de harcèlement

La grande majorité des consultations concerne les demandes d'autorisation de cumul d'activités examinées par les SGAMIs (exemple : gardien de résidence, vendeuse en boulangerie, réflexologue, figurant, chauffeur VTC, livraison de repas à domicile, débits de boissons). Les questions d'ordre purement déontologiques sont rares.

Si 7 agents ont pu le saisir en 2021, montrant que le dispositif n'est pas totalement méconnu par les policiers, la hausse enregistrée notamment auprès des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI) témoigne soit d'une augmentation des demandes de cumul d'activités soit d'une inquiétude de l'administration pour prendre une décision qui serait mal fondée.

Le principe selon lequel le référent déontologue ne doit être saisi qu'en cas de « doute sérieux » est parfois peu appliqué quand on constate la nature de certaines demandes ne relevant d'aucune problématique particulière.

Il est rarissime que le réseau des correspondants déontologues soit officiellement saisi et lorsque c'est le cas le dossier est transmis au référent déontologue. Cela peut s'expliquer par la nature du maillage mis en place dans la Police nationale : le correspondant déontologue est toujours le chef de la délégation territoriale de l'IGPN dans la zone géographique concernée, ce qui explique la proximité fonctionnelle avec le référent déontologue, chef de l'IGPN. En pratique cela ne présente aucune difficulté.

3.2. LE PROJET E-CONSULT@TION EST ACHÉVÉ

Développé ces dernières années, le projet « e-consult@tion » qui vise à diffuser les analyses juridiques de l'IGPN les plus pertinentes sur l'intranet de la Police nationale est pleinement opérationnel. Cette application est régulièrement enrichie par le CADRE, sur la base des questions que lui soumettent les services. Elle est accessible à tout agent disposant d'une connexion depuis le site intranet de l'IGPN.

À partir de mots clés ou en utilisant le langage naturel, ce nouvel outil sélectionne une liste de consultations juridiques anonymisées existantes en rapport avec les éléments saisis. A ce jour, 569 fiches sont contenues dans la base.

4. La Mission Appui et Conseil accompagne l'amélioration continue des services et leurs grands projets de transformation

La mission appui et conseil (MAC) a été créée à l'IGPN en 2013. L'implantation d'une cellule de conseil en management, organisation et fonctionnement dans la police nationale est novatrice et unique pour notre institution.

4.1. L'IGPN A INTERNALISÉ DÈS 2013 DES COMPÉTENCES DE CABINET DE CONSEIL

Une circulaire du Premier ministre du 22 janvier 2022 vise à mieux encadrer le recours des administrations aux prestations intellectuelles, en termes clairs, limiter le recours aux cabinets de conseil. Il est souhaité que s'engage une réflexion sur l'internalisation des compétences et expertises qui répondent à des besoins permanents ou réguliers.

La composition mixte de la MAC (pour moitié des actifs expérimentés de la police nationale et pour moitié des contractuels issus de grands cabinets privés de conseils) permet d'apporter une offre de conseil en organisation et management qui ne soit pas déconnectée des codes et de la culture police. La mixité et l'expertise du cabinet fournit la légitimité nécessaire à la pénétration de notre institution par des méthodes et outils qui ont fait leur preuve dans le privé.

L'internalisation du coût permet de répondre au plus près du besoin exprimé sans la contrainte de rentabilité du secteur privé. Son périmètre d'activité couvre l'ensemble des services de la DGP, de la PP et de la DGS.

4.2. UNE OFFRE DE SERVICES DIVERSIFIÉE

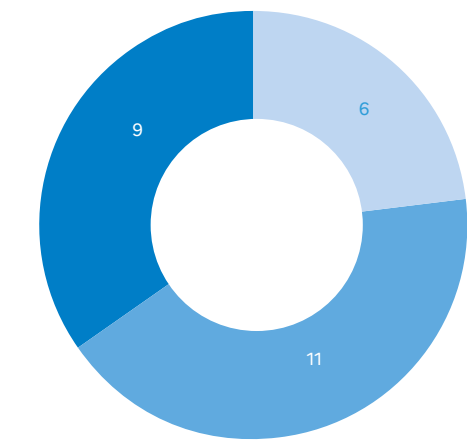
La vocation première de la MAC est d'apporter aux responsables de la police nationale un accompagnement dans l'analyse et la résolution de difficultés de nature managériale et/ou organisationnelle pour améliorer le fonctionnement de leur service.

Elle propose une offre d'appui méthodologique à la conduite de projet visant notamment à aider les porteurs de projet à concevoir et à mettre en œuvre des réformes complexes tout en organisant une conduite du changement prenant en compte le bien être des agents.

La MAC n'a cessé de se questionner sur son accompagnement des chefs de service, dont les difficultés sont nombreuses. C'est pourquoi son portefeuille des missions qui comprenait trois domaines d'intervention (accompagnement des services dans l'amélioration des modes de fonctionnement, appui méthodologique à la conduite de projet et expérimentations managériales) s'est développé en intégrant une aide aux jeunes commissaires en prise de premier poste. Bien que les missions évoluent en fonction des besoins identifiés, le processus d'intervention repose toujours sur quatre principes fondamentaux : l'écoute, l'objectivité, la confidentialité et l'accompagnement.

Son appui repose aussi sur une démarche participative respectueuse de l'autorité du chef de service, afin d'affranchir les services des difficultés organisationnelles auxquelles ils font face dans le but de pérenniser des actions et d'apaiser leur fonctionnement une fois l'intervention terminée. La MAC est au cœur de la transformation et de l'innovation managériale. Elle promeut le développement de l'intelligence collective, la valorisation des méthodes de travail innovantes et collaboratives.

Graphique 24. Missions réalisées par la MAC en 2021



- Accompagnement managérial
- Appui méthodologique
- Action de capitalisation

La pandémie de la COVID-19 a eu d'importantes conséquences sur le fonctionnement de la Mission Appui et Conseil, depuis 2020. Elle a dû imaginer de nouvelles modalités de travail pour continuer à intervenir auprès de ses bénéficiaires. Ainsi le développement du télétravail et des visioconférences a caractérisé l'année 2021. Les groupes de travail constitués avec les effectifs ont été impactés par le confinement, ce qui a parfois allongé les délais d'intervention.

Dans le cadre de ses missions, la MAC a vocation à intervenir dans les écoles de la police nationale, en formation initiale ou continue des officiers et commissaires de police. En effet, les connaissances et savoir-faire acquis et développés au cours des différentes interventions de la mission appui et conseil font l'objet d'une capitalisation régulière, dont elle fait profiter les promotions de cadres de la police nationale.

En raison des règles sanitaires strictes, les interventions ont diminué au profit de participations à des stages dédiés à des petits groupes, notamment sur le thème de la gestion de projet, ou sur l'accompagnement des DTPN.

Si la communication auprès des promotions d'officiers et des commissaires de police a été impactée depuis la crise sanitaire, la MAC a développé, tout au long de l'année 2021, des moyens de transmettre ses actions et certains de ses outils.

4.3. DES OUTILS DE LA MAC MIS À DISPOSITION DE TOUS SUR LE SITE INTRANET DE L'IGPN

Sur le nouveau site intranet de l'IGPN, la Mission Appui et Conseil a développé la présentation de son action, de ses missions mais également des outils qu'elle utilise dans ses missions.

UN EXEMPLE: LE RACI

LES OUTILS : L'EXEMPLE DU RACI

Comment on construit la matrice

La définition des rôles et responsabilités dans la méthode RACI

- R = Réalise** : Celui qui est en charge de la réalisation de l'activité
- A = Approuve / Valide** : Celui qui décide des orientations et valide les résultats
- C = Contribue** : Celui qui est sollicité pour apporter les éléments nécessaires à la réalisation de l'activité
- I = Informé** : Celui qui est tenu informé de l'avancée du projet / de l'activité

Règles dans la méthode RACI

- Chaque activité doit avoir un A et un seul par périmètre.
- Il y a au moins un R par activité.
- Le A peut aussi jouer le rôle de R, ainsi un même acteur peut avoir les 2 rôles pour une même activité.

SERVICE 1 (rattaché directement à...)	Tâches à déléguer et à valider
XXX	XXX

SERVICE 2 (rattaché à déléguer et à valider)	Tâches à déléguer et à valider
XXX	XXX

UN EXEMPLE: LA MATRICE D'EISENHOWER

A quoi cela sert ?

- La matrice d'Eisenhower permet de prioriser aisément et efficacement ses actions en fonction de deux axes : importance et urgence.

Qu'est-ce qu'une matrice d'Eisenhower ?

- C'est un outil de pilotage stratégique.

Comment construire une matrice d'Eisenhower ?

- Lister les différentes actions et tâches dans le cadre du projet
- Ranger les tâches selon son urgence et son importance :
 - Quadrant FAIRE : les tâches importantes et urgentes
 - Quadrant PLANIFIER : les tâches importantes, mais non urgentes
 - Quadrant DÉLÉGUER : les tâches non importantes, mais urgentes
 - Quadrant ÉLIMINER : Les tâches non importantes et non urgentes

URGENT	URGENT et non-important	URGENT et important
	DÉLÉGUER	FAIRE
NON-URGENT	NON-URGENT et non-important	NON-URGENT et important
	ÉLIMINER	PLANIFIER
IMPORTANT		

DES OUTILS MAC

La mise à disposition d'outils sur le nouvel intranet

J'ai besoin de mener un projet	J'ai besoin d'améliorer le fonctionnement de mon service	J'ai besoin de structurer la communication dans mon service	J'ai besoin de renforcer le pilotage judiciaire	J'ai besoin de réfléchir sur le management
Fiche option et scénario	SWOT	Organisation de réunion	Outil d'analyse des stocks	Matrice d'Eisenhower
Feuille de route	RACI	Compte-rendu	Autodiagnostic judiciaire	Autodiagnostic
Fiche action	Fiche process	Relevé de décisions		
Rétroplanning	Guide GT	Suivi de décisions		
Relevé de décisions				
Suivi de décisions				

La communication sur les actions de la Mission Appui et Conseil, ce sont avant tout les bénéficiaires qui en parlent.

La Mission Appui et Conseil est intervenue auprès des services de l'Officier du Ministère Public de Paris pour accompagner le commissaire divisionnaire Nicolas Rallières lors de sa prise de poste en septembre 2021, avec le soutien du contrôleur général Jean-Marc Novaro, directeur territorial de sécurité de proximité de Paris.

L'objectif de la MAC visait à accompagner le service dans sa démarche d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement.

Nicolas Rallières souhaitait comprendre rapidement les problématiques auxquelles son service était confronté, et identifier les leviers possibles afin de mettre en œuvre les actions appropriées. La MAC est intervenue sur l'année 2021 pour déployer son processus d'accompagnement. A chacune des étapes du processus, que sont le cadrage, le diagnostic et la mise en œuvre de solutions locales et concrètes, le bénéficiaire, le commanditaire et l'ensemble des effectifs ont été associés.

Nicolas Rallières a accepté de répondre à nos questions :

Pourriez-vous présenter les circonstances de la saisine de la MAC, lors de votre prise de poste en septembre 2021 ?

Les relations inter-personnelles étaient très dégradées au sein du service. Ces tensions se répercutaient sur l'ambiance de travail et engendraient une rivalité entre services, créant un phénomène clanique.

Avant ma prise de fonctions, lors des entretiens préalables à ma candidature, le DTSP 75 m'a proposé l'aide de la MAC, dès ma prise de poste. Je l'ai acceptée, estimant qu'un apport extérieur ne pourrait qu'être bénéfique à la réalisation du diagnostic du service et qu'une réflexion collective serait beaucoup plus intelligente qu'un diagnostic établi par moi seul.

Comment avez-vous vécu le processus d'intervention de la MAC ?

La MAC est intervenue par étape. Il y a eu, en premier lieu, un entretien de cadrage, quelques semaines après ma prise de poste à l'occasion duquel j'ai fait part de ma vision du service et défini les domaines d'intervention de la MAC.

Puis elle a réalisé des entretiens individuels avec 70 % des effectifs du service, ce qui lui a permis d'établir un diagnostic objectif reposant sur le retour fait par les agents et de définir des axes de travail sur la base des retours de ces entretiens individuels. Des groupes de travail ont ensuite été constitués, et des moments de réflexion et d'échanges ont été organisés, hors ma présence, pilotés par les consultants de la MAC. Ce travail en groupe a permis de dégager des axes de travail, que j'ai validés, et qui m'incomberont.

La MAC m'a déchargé de tout le travail de diagnostic/analyse du service, très chronophage. La parole a été plus libre pour les agents, dès lors qu'ils s'adressaient à un prestataire extérieur. La MAC s'est progressivement effacée, pour me permettre de prendre en main, à mon rythme et selon mes priorités, les axes de réforme.

Il est intéressant d'avoir une structure qui formule des propositions d'actions, tout en laissant au bénéficiaire l'opportunité de les réaliser. Il n'y a rien de contraignant dans la démarche d'action de la MAC et le bénéficiaire «garde toujours la main».

Quels sont les résultats de l'intervention de la MAC ?

Elle a permis de définir les réformes structurelles ou de fonctionnement à mettre en œuvre, tout en proposant une méthode de travail. La plupart de ces réformes ont été réalisées, certaines l'ayant été en parallèle du déroulement de la mission. L'ambiance de travail s'est améliorée et le fonctionnement du service a été modernisé, accordant une plus grande place à l'implication managériale de la hiérarchie intermédiaire.

Comment qualifieriez-vous le ressenti des effectifs par rapport à cet accompagnement ?

La très grande majorité des agents ont été satisfaits de la prestation proposée par les consultants de la MAC. Ils ont apprécié les échanges avec un prestataire extérieur, neutre, impartial, discret et bienveillant. Les travaux se sont déroulés dans un climat de confiance réciproque.

Quels enseignements tirez-vous de l'intervention de la MAC ?

Le regard extérieur apporté par les consultants de la MAC et le diagnostic qu'ils ont établi ont été très utiles. Les intervenants de la MAC se sont par ailleurs montrés d'une très grande disponibilité toujours à l'écoute de mes demandes d'aide de conseil, que ce soit en cours de mission, ou à l'issue de celle-ci.

Envisageriez-vous de solliciter de nouveaux la MAC ?

Je ne sais quelle sera la situation des futurs services dont je prendrai la direction mais si le besoin s'en exprimait, même sur une thématique particulière, je n'hésiterai pas à solliciter, de nouveau, l'expertise et les conseils de la MAC.

4.4. L'APPUI MANAGÉRIAL À LA PRISE DE POSTE EN TANT QUE CHEF DE SERVICE : UN ÉCLAIRAGE PARTICULIER

Il n'y a pas de manager inné, il n'y a que des managers bien formés. La bonne posture managériale passe avant tout par une bonne connaissance de soi, par une bonne gestion de ses émotions et par la maîtrise de sa communication. Il n'est pas question de cantonner le management à la mise à disposition d'outils. Être manager c'est accepter de se remettre en cause et de questionner régulièrement sa pratique, sa capacité à fédérer ses équipes.

La MAC a ainsi proposé à la DSPAP une nouvelle offre à l'attention de commissaires sortis d'école et affectés sur un poste de chef de service.

L'objectif de l'offre était de :

- sécuriser leur prise de poste en facilitant l'appréhension des attendus du poste et la bonne connaissance de l'équipe ;
- définir des objectifs communs en établissant une feuille de route partagée ;
- bénéficier de conseils d'intégration et de management.

Ainsi, à côté d'une mission classique de la MAC avec un diagnostic flash du service (rendu possible par le dimensionnement réduit du service sur un premier poste), un appui managérial du chef de service, diligenté par l'un des commissaires de police de la MAC, est dimensionné.

Les séances proposées visent à l'accompagnement du chef de service dans la mobilisation de ses ressources, la recherche et la mise en application des solutions qui lui sont propres. L'approche est celle du questionnement afin de parvenir à une meilleure conscience de soi pour être un

manager sincère et aligné. L'objectif est de mieux se connaître pour mieux se gérer, notamment sous stress et de bien vivre la relation à l'autre, le managé.

La mission classique MAC leur a offert une photographie de leur service, un diagnostic neutre et objectif. Cet appui leur permet de mieux comprendre les problématiques auxquelles ils sont confrontés, d'identifier les leviers et de mettre en œuvre les actions appropriées.

L'atout majeur de l'appui managérial est de permettre au chef de service de dédier du temps de réflexion sur sa posture managériale. Si certaines des thématiques de management ont déjà été étudiées en formation initiale, leur assimilation est facilitée par le questionnement sur leurs mises en pratique, par la MAC, après quelques semaines en poste.

« Les séances d'appui managérial m'ont été très utiles. Elles m'ont permis de m'interroger sur mes pratiques naissantes et les améliorer. Elles ont aussi représenté des moments de respiration et de recul sur mon quotidien. »

« Le format individualisé des entretiens d'appui managérial est particulièrement appréciable car il permet de s'exprimer librement sur ses difficultés éventuelles. »

4.5. EN 2021, LA MAC ENGAGÉE AUPRÈS DU LABORATOIRE DE L'INNOVATION DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR (LABMI) POUR PROMOUVOIR DIALOGUE OPÉRATIONNEL

À l'origine de Dialogue Opérationnel (DO).

En 2016, le Mouvement des Policiers en Colère éclatait. Une partie des revendications se cristallisait autour des conditions de travail des policiers. L'originalité de ce mouvement poussait le DGPN Jean-Marc Falcone à demander aux directeurs de proposer des pistes de réponses aux revendications portées par le mouvement. De cette saisine naissait, au sein de la MAC, l'idée de « Dialogue Opérationnel ».

En effet, à l'occasion des missions de la MAC, les consultants avaient plusieurs fois constaté la laborieuse remontée des besoins opérationnels des effectifs de police. Prenant le parti que les imperfections de cette remontée participaient au sentiment de non-prise en compte de leurs besoins, l'équipe de la MAC se mettait en quête d'apporter des propositions d'amélioration. Les directeurs centraux se montraient réceptifs et favorables à cette démarche. Une question simple était posée aux agents : de quoi avez-vous besoin pour faire votre travail ? Les départements des Yvelines (78) et du Val de Marne (94) étaient alors choisis comme sites pilotes.

Une conception au plus près du terrain.

Grâce à la démarche participative propre aux missions de la MAC, un dispositif de remontée des besoins de l'ensemble des effectifs, du terrain jusqu'au chef de service a pu être élaboré. Ce processus a permis une meilleure communication entre les agents et leur hiérarchie et un meilleur pilotage permettant des réponses éclairées aux sollicitations.

Si DO a été plébiscité par les services expérimentateurs et plus généralement par les utilisateurs comme un dispositif nécessaire, le manque d'ergonomie de l'outil (Calc) n'a pas permis son développement.

À compter de 2020, la MAC se lance alors dans une recherche de fonds pouvant être alloués au projet pour que DO bénéficie d'une coquille technologique moderne et adaptée.

Le Lab MI, rattaché à la Direction du NUMérique (DNUM) du Ministère de l'Intérieur se présente comme un incubateur de Start-Up d'État (SUE) favorisant des projets de modernisation de l'action publique. Pour sélectionner ces SUE, le Lab MI a lancé un appel d'offre baptisé TechMIUp auquel la MAC a participé.

Sur 440 projets présentés, 8 ont été présélectionnés et 2 ont été victorieux, dont DO.

Dès juin, la MAC a démarré sa collaboration avec le Lab MI pour l'entrée dans la première phase de conception de la solution.

Un travail de terrain a été initié par l'équipe de la MAC afin de déterminer précisément le périmètre du besoin et l'identification des usagers, dans l'optique de préparer l'ensemble des éléments nécessaires à la conception d'un prototype. La phase préparatoire ayant été validée, le projet est désormais dans l'attente d'une confirmation de l'attribution de crédit DNUM afin d'engager la réalisation de ce prototype.



> **Fin 2020 : Candidature à l'appel d'offre TechMIUp du Lab MI** - Laboratoire d'innovation du ministère de l'Intérieur

> **Mai 2021 : Pitch** devant le jury du Lab MI

> Sur **440** projets présentés :
 • **8** présélectionnés
 • **2** victorieux dont **Dialogue opérationnel**

5. En 2021, les services de l'IGPN ont formé 4 155 stagiaires

De nombreuses formations ont été dispensées par l'unité de coordination des enquêtes, le CADRE et les délégations de l'IGPN. Elles ont pu porter sur la présentation de l'IGPN (1 366 agents formés), l'enseignement de la déontologie (1 455 agents formés), l'enquête administrative pré-disciplinaire (173 agents formés), la sensibilisation à l'usage de la force et des armes, la laïcité et la neutralité, le contrôle de l'activité policière, etc. Ces formations ont pu profiter aux agents de la police nationale tous grades confondus.



Par ailleurs, en 2021, des sessions de formation occasionnelles ont également eu lieu :

- Une session de formation «Cibler les points de vigilance propres aux fonctions de chef de service d'investigation» au bénéfice de commissaires de police stagiaires pour un total de 38 agents formés.
- Une session de formation «Violences policières, quelle réalité ? quel contrôle ?» au bénéfice de 50 hauts-fonctionnaires (IHEMI).

Les formations dispensées par la délégation IGPN de Lyon

Le 1^{er} décembre 2021, la journée zonale de formation à l'attention des correspondants «discipline et déontologie» a réuni 22 participants du grade de commissaire à celui d'adjoint administratif et provenant de 8 directions ou entités de la zone (ENSP, DDSP, DZPJ, DZCRS, DZPAF, SNPS, DZSI et SGAMI). Cette journée, consacrée à l'enquête administrative pré-disciplinaire, était découpée en une phase théorique et une phase pratique à partir de situations réelles.

Le chef de la délégation a par ailleurs effectué 5 interventions dans le cadre d'actions dispensées à l'ENSP. Une journée de formation à l'EAPD a également été effectuée au profit de 7 agents de la DZRFNP Sud-Est. Enfin, 3 formations ont été conduites auprès des élèves gardiens de la paix du CFP de Chassieux sur la thématique du contrôle de l'activité de la police nationale.

Le cabinet AMARIS a réalisé deux sessions de formation relatives au «Contrôle interne - management des risques» au bénéfice de 28 agents des corps actifs/administratifs de tous grades.

Le cabinet des inspections, des évaluations et des audits (CIEA) a dispensé six sessions de formation relatives à la gestion budgétaire au bénéfice de 123 agents de corps actifs/administratifs de tous grades (ENSP et DCRFPN), deux sessions de formation relatives à la formation des préfigureurs et futurs DDPN/DTPN au bénéfice de 7 fonctionnaires du corps de conception et de direction - CDD - (ENSP) et deux sessions de formation relatives à l'audit interne (10 agents formés à l'ENSP).

La MAC a également formé quatre préfigureurs DD/TPN aux fondamentaux de la gestion de projet.

Le CADRE est intervenu dans le cadre de la formation initiale des lieutenants de police ainsi que lors des deux sessions obligatoires d'accès au grade de commandant de police. Il a poursuivi ses interventions pour les assistantes sociales, les attachés administratifs et les personnels de catégorie B. Par ailleurs, afin de développer l'accès aux formations en déontologie, le CADRE a notamment répondu à la demande de la DCIS pour une session auprès de 25 agents.

6. L'IGPN intensifie ses activités à l'international

6.1. L'IGPN PARTICIPE AUX TRAVAUX DU CONSEIL DE L'EUROPE

Le Conseil de l'Europe propose la création en son sein d'un «réseau de correspondants nationaux des autorités de police».

Un grand nombre d'activités du Conseil de l'Europe touchent - directement ou indirectement - aux activités de la police, qu'il s'agisse de la Cour européenne des droits de l'homme ou du Comité de prévention de la torture, des travaux du commissaire aux droits de l'homme ou des organes de monitoring tels que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) ou le GRECO.

Depuis 2016, cinq conférences des hauts-représentants des ministres de l'Intérieur ont été organisées par le Conseil de l'Europe. Elles ont traité des questions telles que :

- le rôle de la police dans la lutte contre les discriminations ;
- le respect des droits fondamentaux et des libertés dans le contexte du renforcement de la lutte contre le terrorisme ;
- la lutte contre la radicalisation et les terroristes agissant seuls ;
- la police, un acteur clé de la lutte contre la violence domestique.

La création de ce réseau, décidée en 2020, a pour objectif de :

- rassembler et partager entre les membres du réseau une meilleure connaissance des services de police des États membres, de leur organisation, de leur mode opératoire et de leurs organes de contrôle internes et externes ;
- soutenir la mise en œuvre par les États membres

- des normes existantes en matière de police ;
- analyser les effets de l'activité policière sur la protection des Droits de l'homme dans les États membres ;
- participer le cas échéant, à l'élaboration et à la définition d'instruments de collaboration supplémentaires en bénéficiant de l'expertise et du point de vue des représentants de la police.

L'IGPN a été désignée par le Directeur général de la police nationale pour représenter la police nationale au sein du Conseil de l'Europe, parce qu'elle possède une vision transversale de l'institution et qu'elle a la capacité de mobiliser des experts au cas par cas.

6.2. L'IGPN TRAVAILLE SUR LES RECOMMANDATIONS DU GRECO

Le GRECO (Groupe des États contre la corruption), organe du Conseil de l'Europe, est venu auditer la France en 2019 dans le cadre du 5^{ème} cycle d'évaluation relatif à la prévention de la corruption et à la promotion de l'intégrité au sein des hautes fonctions de l'exécutif (présidence de la République et gouvernement) et des services répressifs. Son rapport d'évaluation initiale, adopté en décembre 2020, contient 18 recommandations finales dont six sont propres aux services répressifs, police et gendarmerie.

Pour le compte de la DGPN, l'IGPN a été chargée de participer à la réponse du ministère de l'Europe et des affaires étrangères portant sur l'adoption d'une stratégie globale dédiée à la prévention des risques de corruption au sein des services répressifs, la révision d'un commentaire du Code de déontologie de la police nationale et la gendarmerie nationale, la confidentialité des

procédures consultatives auprès des référents/ correspondants déontologues et leur formation, une réflexion portant d'une part sur des contrôles de sécurité à intervalles réguliers tenant à l'intégrité des membres de la police nationale et de la Gendarmerie nationale et, d'autre part, sur la mise en place d'un système de rotation dans les secteurs identifiés comme les plus exposés aux risques de corruption, et enfin sur le régime des lanceurs d'alerte.

Après une première analyse des propositions françaises par le GRECO, la DGPN poursuit ses travaux sur les points encore en discussion et a confié à l'IGPN le pilotage d'un groupe de travail.

6.3. L'IGPN RENFORCE SON ENGAGEMENT AUPRÈS DE L'EUROPEAN PARTNERS AGAINST CORRUPTION (EPAC)

La directrice adjointe de l'IGPN a participé les 1^{er} et 2 décembre 2021 à l'assemblée générale et conférence annuelle de l'EPAC/EACN (*European Partners Against Corruption / European Contact-point Network against Corruption - www.epac-eacn.org*), à Vilnius (Lituanie). Elle a à cette occasion été élue au conseil d'administration du réseau en tant que vice-présidente représentant les inspections des forces de police pour les deux ans à venir.

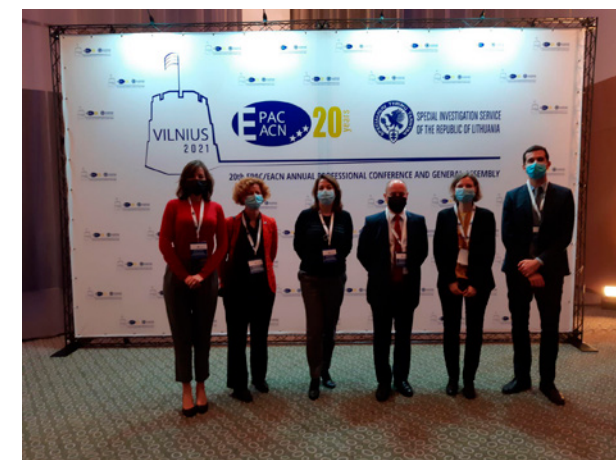
L'EPAC/EACN est en effet constitué d'agences de lutte contre la corruption et de services d'inspection des forces de police des pays membres du Conseil de l'Europe. Le réseau a fêté son 20^{ème} anniversaire avec un décalage d'un an dû à la pandémie.

Sont entre autres partenaires de l'EPAC/EACN, la Commission européenne (DG Home), le bureau du procureur européen, l'OCDE, Europol, ICIN (réseau international de services d'enquêtes internes).

Du côté français, sont membres de ce réseau aussi bien des services qui sont dans le champ de la lutte contre la corruption (Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, Agence française anticorruption, Office central de lutte contre la corruption et les infractions financières et fiscales) que des inspections de services (Inspection générale de la police nationale et Inspection générale de la Gendarmerie nationale).

La participation de l'IGPN à ce réseau international lui permet de profiter des expériences et des réflexions prospectives de services homologues dont l'organisation peut être différente (appartenance au ministère de l'Intérieur ou totale indépendance, nominations des directeurs pour des périodes fixes et non renouvelables ou «ad nutum», capacité d'enquête ou simple référent...).

C'est aussi l'occasion de faire valoir les bonnes pratiques françaises en matière de contrôle des services de police mais également de rappeler que l'inspection a d'autres missions que les enquêtes administratives et judiciaires, plus préventives, par la maîtrise des risques, le contrôle interne ou l'accompagnement des managers : des atouts à faire valoir, et peut-être des expériences dont certains pourront s'inspirer, pour que les forces de police soient efficaces et intègres et que la population ait confiance en elles.



6.4. L'IGPN FORME À L'INTERNATIONAL

Dans le cadre de la diffusion des bonnes pratiques et des actions de coopération mises en place par la Direction internationale de la coopération de sécurité, l'adjoint au chef de l'unité de coordination des enquêtes à l'IGPN, a assuré une mission de formation dans les locaux du commandement territorial des forces de police de Brazzaville, en République du Congo, sur le thème de la déontologie policière.

Cette formation, organisée notamment par Marwan Laraich, attaché de sécurité intérieure, visait une dizaine d'officiers supérieurs (du grade de colonel et de lieutenant-colonel) et quelques officiers subalternes exerçant au sein des principales directions de la police du Congo (sécurité publique, police judiciaire, renseignements généraux et formation).

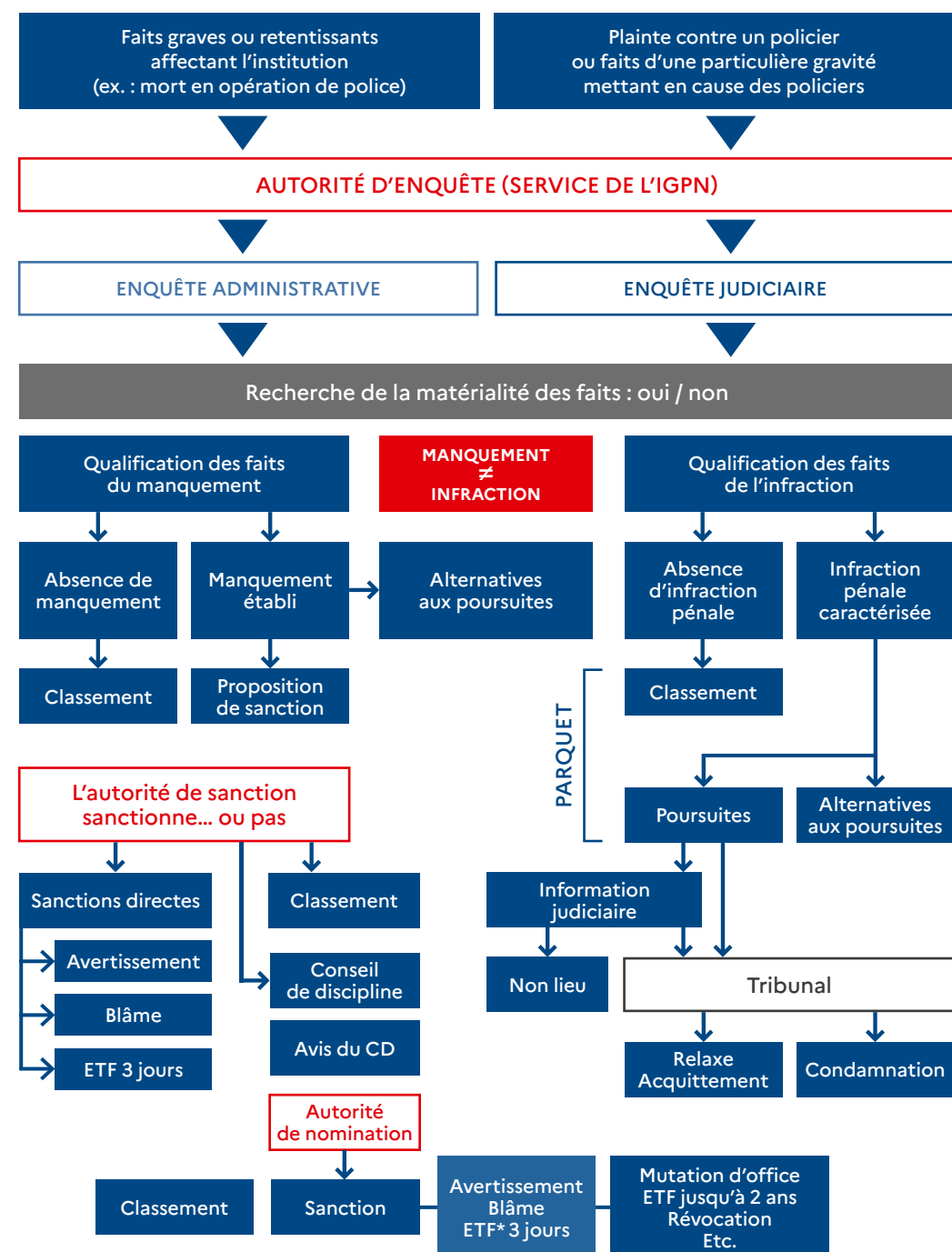
Cette semaine a permis d'échanger en toute transparence avec ses homologues congolais sur les pratiques professionnelles des fonctionnaires de police français et de confronter les expériences. Tous les sujets ont été abordés, des plus évidents comme la présentation du modèle français d'une déontologie reposant sur un ensemble de règles contraignantes, aux plus délicats comme l'usage de la force et des armes et les traitements inhumains et dégradants.

Les échanges riches ont mis en exergue de nombreux chantiers restant encore à entreprendre : poursuite de la formation, création de nouveaux outils juridiques adaptés aux traditions, à l'organisation et au fonctionnement de la police congolaise, solidification et professionnalisation des dispositifs de contrôle interne, etc.



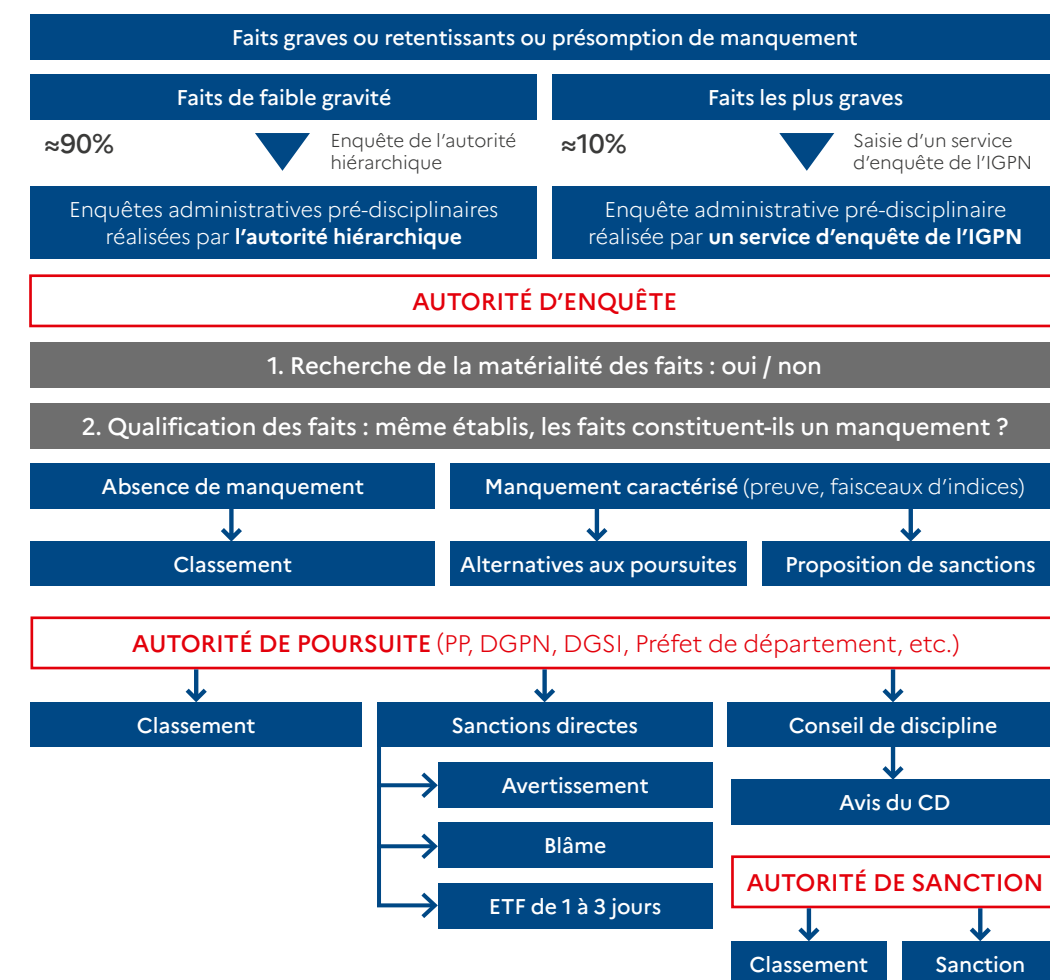
ANNEXES

ANNEXE 1. PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DES ENQUÊTES DE L'IGPN



NB : L'autorité de sanction est soit le préfet de département, soit le Directeur général de la police nationale, soit le préfet de police, soit le Directeur général de la sécurité intérieure.
*ETF: Exclusion Temporaire de Fonction

ANNEXE 2. PROCÉDURE SIMPLIFIÉE D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE PRÉ-DISCIPLINAIRE DE LA COMPÉTENCE DE L'IGPN



Note de lecture : L'autorité de poursuite décide s'il y a lieu de classer, d'engager des poursuites devant le conseil de discipline ou de prendre des sanctions directes du 1er groupe. L'autorité de sanction (DGPN, PP ou DGSI) décide, à l'issue du conseil de discipline, du classement ou de la sanction (en étant libre de suivre ou pas l'avis du conseil de discipline).

ANNEXE 3. NATURE DES INFRACTIONS PÉNALES ALLÉGUÉES (NOMBRE D'ENQUÊTES JUDICIAIRES OUVERTES)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Atteintes aux personnes						
dont usage de la force	543	574	612	868	532	510
dont violation du secret	47	55	104	86	87	60
dont détournement de fichiers		40	6	60	27	38
dont harcèlement moral	32	53	68	49	37	56
dont injures discriminatoires	37	62	46	31	38	51
Atteintes aux biens						
dont vols	152	139	112	89	75	58
dont corruption active			75	52	19	14
dont corruption passive			56	32	14	16
Atteintes à l'État						
dont faux en écriture publique	72	63	90	58	49	67

Nota : La qualification des faits est celle retenue au départ de l'enquête mais pas nécessairement celle retenue, au final, par l'autorité judiciaire. Les données manquantes n'étaient pas disponibles.

ANNEXE 4. PROPOSITIONS DE SANCTIONS DES SERVICES D'ENQUÊTE DE L'IGPN PAR CORPS (2021)

	ETF 3 jours	Avertissement	Blâme	conseil de discipline	Total
CDD	4	3	7	5	19
CC	5	6	4	15	30
CEA	18	31	40	145	234
PA et Autres		2		2	4

ANNEXE 5. CANAUX UTILISÉS POUR LES SIGNALEMENTS DES PARTICULIERS

	2017	2018	2019	2020	2021
Accueil guichet	465	584	543	351	405
Plate-forme de signalement	3 661	3 916	4 792	5 420	6 003
Courrier	1 012	878	1 081	983	660
Accueil téléphonique	1 898	2 198	3 149	1 237	1 452

ANNEXE 6. TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2021						
Thématiques		Manquements et manquements déclinés		Nombre	Total	
Compte rendu hiérarchique	1.1	Manquement à l'obligation de rendre compte		11	36	
	1.2	Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait hors service		3		
	1.3	Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait de service ou lors d'une mission		22		
Protection par l'autorité hiérarchique des agents	2.1	Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique		6	13	
	2.2	Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique en ayant anormalement et sciemment exposé juridiquement ou physiquement ses collaborateurs		4		
	2.3	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		
Probité	3.1	Manquement au devoir de probité		27	53	
	3.2	Manquement au devoir de probité par détournement de scellés et/ou d'objets sensibles (stupéfiants, argent, armes, objets trouvés, fouilles, etc.)		12		
	3.3	Manquement au devoir de probité par confusion d'intérêts ou détournement du service dû à l'usager, pratiques corruptives		10		
	3.4	Manquement au devoir de probité par atteinte à la propriété / bien d'autrui		3		
	3.5	Manquement au devoir de probité par abus de fonctions		1		
Impartialité	4.1	Manquement au devoir d'impartialité		1	1	
	4.2	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec le genre		0		
	4.3	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'origine		0		
	4.4	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec la religion		0		
	4.5	Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'orientation ou l'identité sexuelle		0		

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2021

Thématiques	Manquements et manquements déclinés		Nombre	Total
Exemplarité	5.1	Manquement au devoir d'exemplarité	21	157
	5.2	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement d'usage ou de commerce de substances illicites ou de stupéfiants	5	
	5.3	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement violent dans la vie privée	7	
	5.4	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans la vie privée	42	
	5.5	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service	64	
	5.6	Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement harcelant	17	
	5.7	Manquement au devoir d'exemplarité par un état d'ébriété durant le service	1	
Loyauté	6.1	Manquement au devoir de loyauté	48	88
	6.2	Manquement au devoir de loyauté par rédaction mensongère d'un acte (rapport, procès-verbal, main courante, etc.)	40	
Obéissance	7.1	Manquement au devoir d'obéissance par inexécution d'un ordre	13	81
	7.2	Manquement au devoir d'obéissance par violation délibérée d'une règle	44	
	7.3	Manquement au devoir d'obéissance par refus d'assumer son commandement	24	
Neutralité / laïcité / réserve	8.1	Manquement au devoir de réserve et/ou de neutralité	3	3
	8.2	Manquement au devoir de neutralité par l'expression ostentatoire de convictions religieuses	0	
Discretion et secret professionnel	9.1	Manquement au devoir de discrétion et de secret professionnels	29	29
Crédit et renom de la police nationale	10.1	Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale	49	43
	10.2	Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale par le biais d'un réseau social	11	
Dignité de la personne (usager)	11.1	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne	8	13
	11.2	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'un contrôle d'identité	4	
	11.3	Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'une mesure de rétention (garde à vue, IPM, rétentions)	1	
Protection de la personne interpellée	12.1	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée	1	17
	12.2	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par défaut de surveillance ou de soins	0	
	12.3	Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par un comportement violent ou déplacé	16	
Prise en compte du statut de victime ou de plaignant	13.1	Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant	1	2
	13.2	Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant par refus de plainte	1	

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2021

Thématiques	Manquements et manquements déclinés		Nombre	Total
Intervention et assistance	14.1	Manquement au devoir d'intervenir et de porter assistance	9	9
Courtoisie à l'égard du public	15.1	Manquement au devoir de courtoisie à l'égard du public	4	4
	16.1	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte	20	42
Usage de la force ou de la contrainte	16.2	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de mort	2	
	16.3	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de blessures	8	
	16.4	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme de force intermédiaire (AFI) ou avec moyen de force intermédiaire (MFI) suivie de mort	0	
	16.5	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec AFI ou MFI suivi de blessures	9	
	16.6	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de mort	0	
	16.7	Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de blessures	3	
Utilisation des fichiers de données à caractère personnel	17.1	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel	4	32
	17.2	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par inobservation des règles de sécurité	0	
	17.3	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités dans un but lucratif	6	
	17.4	Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités sans but lucratif	22	
Disponibilité	18.1	Manquement aux obligations permettant à la hiérarchie de rappeler un agent ou de vérifier qu'il se trouve dans une position régulière	2	2
Formation professionnelle	19.1	Manquement incombant à la hiérarchie de former ses personnels	0	0
Discernement (choix et temps pour agir)	20.1	Manquement à l'obligation de discernement par une décision ou une action manifestement inadaptée	35	35
Activité / cumul d'activité	21.1	Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité	4	9
	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	2	
	21.3	Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité prohibé	3	

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2021			
Thématiques	Manquements et manquements déclinés	Nombre	Total
Conscience et obligations professionnelles	22.1 Négligence professionnelle	39	42
	22.2 Négligence professionnelle dans l’usage d’un véhicule de police suivie d’un dommage corporel ou d’une mort	0	
	22.3 Négligence professionnelle dans l’usage d’un véhicule de police suivie d’un dommage matériel	0	
	22.4 Négligence professionnelle dans la manipulation d’une arme suivie de blessures ou de mort	1	
	22.5 Négligence professionnelle dans la manipulation d’une arme sans dommage corporel	0	
	22.6 Négligence professionnelle conduisant à la perte de l’arme de service	0	
	22.7 Négligence professionnelle conduisant de la perte de la carte professionnelle	0	
	22.8 Négligence professionnelle suivie d’un dommage corporel ou d’une mort	2	
TOTAL			728

Dévouement Courage Intégrité

