

Rapport annuel de l'IGPN

2018





Brigitte JULLIEN
Directrice de l'IGPN



Édito

Nommée à la tête de ce service en janvier dernier, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel d'activité de l'inspection générale de la Police nationale pour l'année 2018. J'ai souhaité, dès mon arrivée, me placer dans la continuité des nombreux chantiers qui ont été engagés afin de consolider les résultats remarquables déjà obtenus.

Au-delà de l'activité habituelle, la fin de l'année 2018 a bien évidemment été marquée par les manifestations dites des « gilets jaunes » qui ont massivement impacté l'activité des délégations de l'IGPN, saisies de nombreuses enquêtes judiciaires et administratives, tant à Paris qu'en province. Cette mission d'enquête a fait l'objet d'une exposition médiatique inédite pour notre service. Je tiens ici à saluer l'engagement exceptionnel des enquêteurs et de leur hiérarchie soucieux de garantir une entière neutralité dans le traitement de ces dossiers, instruits avec pour seul objectif d'établir, et bien souvent de rétablir, la réalité des faits.

Si ce contexte a suscité une large mobilisation de nos enquêteurs, l'activité de l'IGPN ne se limite cependant pas à cette seule mission.

Depuis plusieurs années, la Police nationale, dans le but de sécuriser ses activités et d'améliorer ses performances, s'engage avec détermination dans la culture du risque. Cette démarche se diffuse progressivement auprès des policiers de terrain. Dans cette optique, une application dédiée est en cours d'expérimentation dans onze services opérationnels. Elle sera déployée au plan national à compter de 2020.

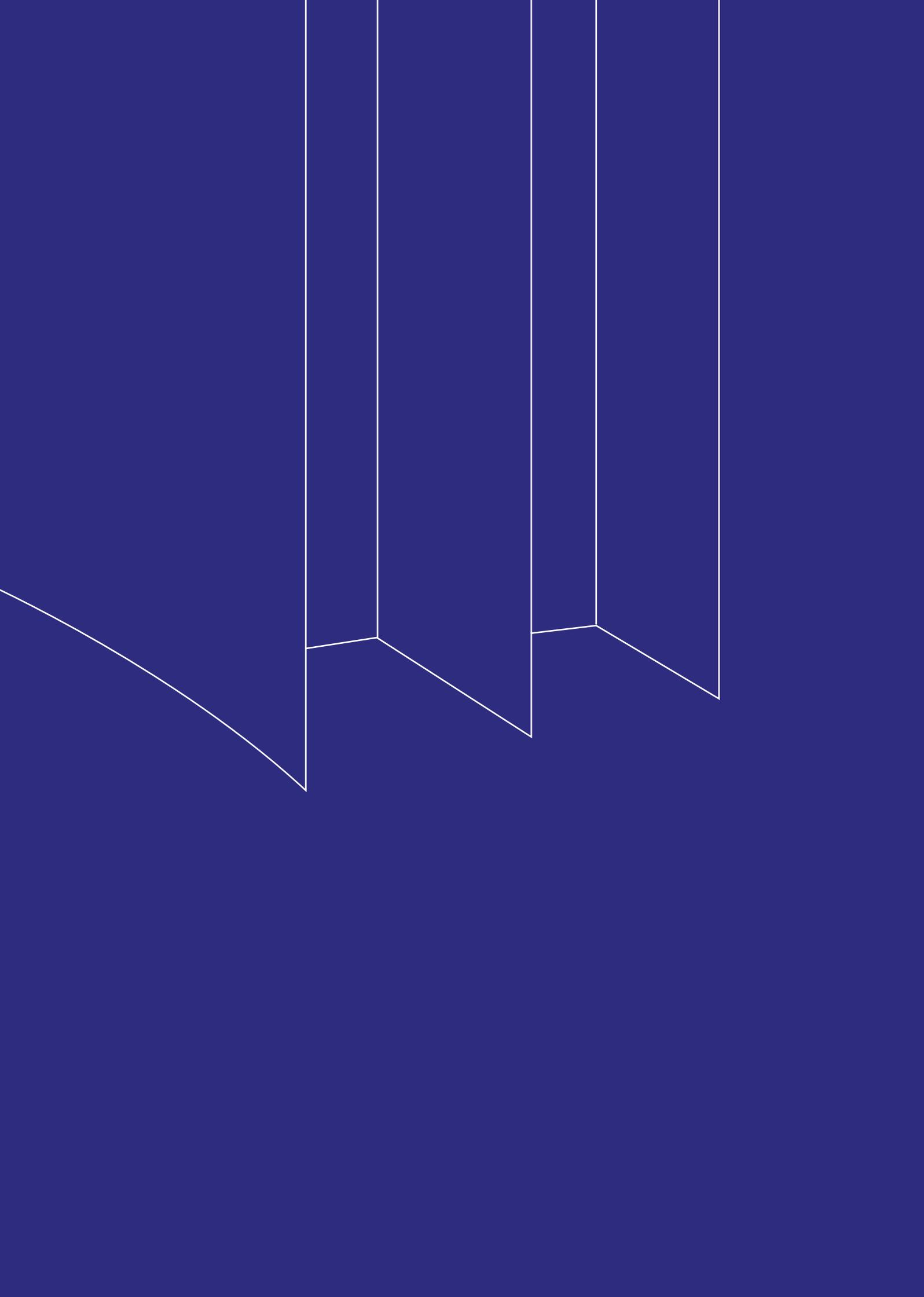
Nous avons, en 2018, consolidé notre investissement dans le domaine de l'audit interne en créant, notamment, une habilitation des auditeurs à l'issue d'une formation référencée. De nombreuses études ont, en outre, été réalisées à la demande de nos autorités, leur permettant de prendre des décisions opportunes sur des sujets complexes et sensibles pour notre institution.

Plus encore que les années précédentes, l'IGPN a été sollicitée sur des questions touchant à la déontologie et à la règle.

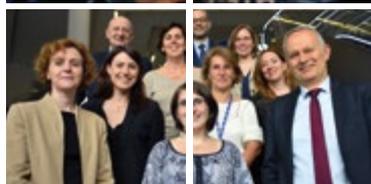
En matière d'accompagnement des services, l'IGPN promeut de nouveaux modes d'action en vue d'une évolution des pratiques managériales au sein de la Police nationale. A ce titre, de nombreuses missions ont été accomplies en 2018 au sein de services rencontrant des difficultés de management ou organisationnelles, ou demandant des accompagnements méthodologiques à la conduite de projet. Des expérimentations managériales ont également été menées dans quatre sites pilotes.

Pour terminer, je souhaitais souligner la richesse et la diversité des agents composant l'IGPN. Contrairement à une idée souvent répandue, elle n'est pas composée exclusivement de policiers. L'IGPN accueille ainsi 292 agents, policiers pour leur grande majorité, mais également des personnels administratifs et techniques, un magistrat de l'ordre administratif, des réservistes, des contractuels et des apprentis. Ils sont membres de l'IGPN en raison de leurs compétences et participent activement à sa modernisation.

Je vous souhaite une bonne lecture.



Sommaire



- 06 I_ Une activité d'enquête en hausse, des sollicitations encore plus nombreuses
- 18 II_ Outil de suivi de l'activité disciplinaire (OSADIS) : on passe à l'action !
- 20 III_ Aider les policiers par le renforcement du contrôle interne et la maîtrise des risques
- 26 IV_ La déontologie et la règle
- 32 V_ De nouveaux modes d'action pour une évolution des pratiques managériales
- 36 VI_ Audit interne et expertise
- 38 VII_ Études et inspection
- 40 VIII_ La diversité, un levier pour développer les compétences
- 43 Organigramme
- 44 Annexe -I- Typologie des manquements.



I - UNE ACTIVITÉ D'ENQUÊTE EN HAUSSE, DES SOLLICITATIONS ENCORE PLUS NOMBREUSES



David CHANTREUX

Chef de l'Unité de coordination des enquêtes (UCE)

1.1 - L'activité judiciaire

1.1.1 - LES ENQUÊTES JUDICIAIRES OUVERTES

Des saisines en hausse

En 2018, l'IGPN a été saisie de 1180 enquêtes judiciaires (contre 1085 l'année précédente), soit une augmentation de 8,8 % par rapport à 2017 s'inscrivant dans un mouvement général et continu de hausse, qui s'est accentué en novembre et décembre en raison du nombre important de saisines liées aux manifestations des « gilets jaunes ».

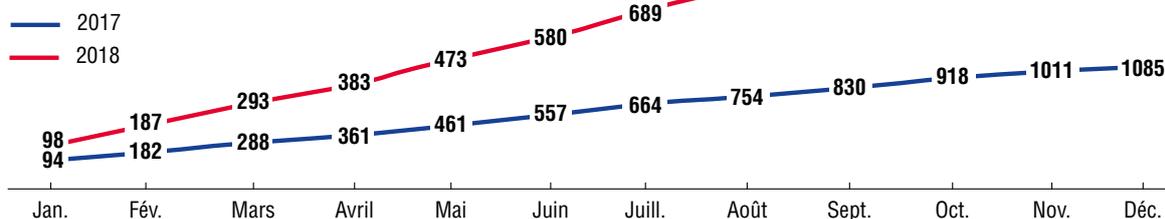
L'IGPN est directement saisie par l'autorité judiciaire dans 69 % des cas, par des plaintes déposées par les usagers dans 30 % et dans 1 % suite aux révélations effectuées dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale (lorsqu'une infraction est mise au jour lors d'une enquête administrative). Ces enquêtes ont été menées dans 90 % des cas sous l'autorité du parquet et dans 10 % sous celle d'un juge d'instruction.

1 - LES RÉPONSES AUX ATTEINTES PORTÉES AUX INTÉRÊTS DE LA SOCIÉTÉ ET AUX INTÉRÊTS DE L'INSTITUTION

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

- les enquêtes judiciaires, d'initiative ou sur instruction à la demande de l'autorité judiciaire (procureur de la République ou juge d'instruction);
- les enquêtes administratives, conduites soit sur instruction du ministre de l'Intérieur, du directeur général de la Police nationale, du préfet de police ou du directeur général de la sécurité intérieure, soit d'initiative si les faits donnent lieu également à une enquête judiciaire.

Enquêtes judiciaires ouvertes



1.1.2 – ENQUÊTES JUDICIAIRES OUVERTES EN 2018 ET INFRACTIONS ALLÉGUÉES

	ENQUÊTES
TOTAL	1180
	Portant sur
ATTEINTES AUX PERSONNES	
dont violences volontaires	612
dont violation du secret professionnel	104
dont harcèlement moral	68
dont injures à caractère raciste ou discriminatoire	46
ATTEINTES AUX BIENS	
dont vol	112
dont corruption active	75
dont corruption passive	56
ATTEINTES A L'ÉTAT	
dont faux en écriture publique et usage de faux	90
dont détournement de finalités de données informatiques à caractère individuel	06

NB : Certaines enquêtes peuvent concerner plusieurs infractions alléguées.

PRINCIPALES INFRACTIONS ALLÉGUÉES	
Violences volontaires	33,21%
Violation du secret professionnel	5,86%
Faux en écriture publique et usage de faux	5,77%
Vol	5,45%
Corruption active	4,96%
Harcèlement moral	3,61%
Détournement de finalités de données informatiques à caractère individuel	3,06%
Injures à caractère raciste ou discriminatoire	2,97%
Corruption passive	2,84%

L'usage de la force dans le cadre des missions de police génère des allégations de violences volontaires

Les enquêtes portant sur l'usage de la force constituent la moitié du portefeuille de l'IGPN (612) en augmentation de **6,62 %** par rapport à 2017.

Ces chiffres portent sur des violences alléguées dans le cadre de l'activité professionnelle, pour 95 % des cas. Dans le cadre professionnel, ces usages de la force relèvent de faits survenus sur la voie publique (**54,7 %**), plus particulièrement lors d'interventions ou d'interpellations (**44,3 %**), dans le cadre spécifique de manifestations (**14,2 %**) ou de contrôles d'identité ou routiers (**11,9 %**), dans les locaux de police (**10,5 %**), notamment lors du déroulement d'une garde à vue ou d'une rétention (**6 %**).

19 % des enquêtes concernent des blessures sérieuses ou graves (incapacité totale de travail de plus de 8 jours attribuée par les unités médico-judiciaires) ou mortelles.

**Dans 9 cas sur 10,
les policiers incriminés
font partie des unités
locales de voie publique
qui assurent des
missions les mettant
en relation directe et
permanente avec
la population.**



En pratique, les policiers sont confrontés de manière récurrente au refus de certains usagers de se soumettre aux injonctions des forces de l'ordre, notamment à l'occasion d'opérations de contrôle ou d'interpellation. Les conducteurs récalcitrants prennent la fuite à bord de leur véhicule, suscitant leur « prise en charge » par les policiers. Il n'est pas rare, non plus, que les véhicules soient utilisés comme arme par destination contre les agents de police.

Le cas particulier de l'usage de la force dans le cadre des missions de maintien ou de rétablissement de l'ordre

Les forces de sécurité ont géré, en 2018, des manifestations qui se sont inscrites, pour nombre d'entre elles, dans des contextes dégradés, et souvent inédits, d'extrême violence. Elles ont, à ces occasions, fait un usage important des moyens de force intermédiaire pour maintenir à distance ou disperser des individus hostiles, voire pour se défendre contre des actions violentes dirigées contre elles.

Certains usages de la force ont pu occasionner des blessures à des manifestants, parmi lesquelles les plus graves ont été constatées au niveau des yeux et du visage, notamment après usage du lanceur de balle de défense (LBD), ou sur les mains en raison d'éclats d'une grenade manuelle de désencerclement (GMD) ou de l'effet de souffle d'une grenade lacrymogène instantanée (GLI).

De manière générale, l'IGPN observe que l'usager ignore souvent que le fait de ne pas respecter l'ordre de dispersion justifie légalement l'usage de la force. L'objet essentiel des enquêtes est donc de vérifier dans ces situations si l'usage de la force ou des armes



était juridiquement justifié. Cela peut parfois conduire à des divergences avec une analyse médiatique qui part du principe, erroné, que l'usage de la force dépend de la motivation ou du mobile du manifestant.

Les enquêtes ouvertes correspondent, soit à des plaintes de personnes qui contestent l'usage de la force, soit à des blessures qui nécessitent de se prononcer précisément sur ces usages.

1.1.3 - LES ENQUÊTES JUDICIAIRES TRANSMISES À L'AUTORITÉ JUDICIAIRE

1 157 enquêtes ont été clôturées et transmises aux autorités judiciaires durant l'année écoulée, contre 1 108 en 2017, soit une progression de 4,4 %.

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

Les enquêtes transmises relatives à l'usage d'armes

Les policiers sont dotés d'armes létales ou de force intermédiaire. Chacun d'entre eux sait qu'il peut être appelé à s'en servir et qu'une enquête judiciaire pourra être ouverte afin de trancher les conditions juridiques de cet usage.

Le recours à l'arme létale, qu'il s'avère légitime ou non, entraîne très souvent l'ouverture d'une enquête judiciaire, souvent confiée à l'IGPN, garante de l'objectivité et de l'impartialité des investigations qui seront engagées.

Si le nombre d'enquêtes relatives à l'usage des armes à feu individuelles est comparable à celui de 2017 (52), une augmentation des enquêtes relatives à l'usage des armes de force intermédiaire est constatée (43 contre 34 en 2017).

Vols et autres atteintes aux biens :

L'IGPN a traité 104 enquêtes pour des faits de vols et 24 pour des faits de détournements de scellés et de recel. Ce nombre est en recul. Ces vols commis au préjudice d'usagers (espèces, téléphones portables, stupéfiants...) interviennent principalement lors de perquisitions ou de contrôles d'identité ou routiers. Ils peuvent également s'être déroulés à l'intérieur des services de police, lorsque des objets ont été placés officiellement sous leur responsabilité (objets trouvés, contenus de fouilles, scellés, etc).



Corruption active et passive :

Le nombre d'enquêtes traitées pour corruption est stable par rapport à celui de 2017 (49 contre 46), impliquant un même nombre d'agents (44). Ces affaires sont en partie initiées à partir de dénonciations, de dépôts de plaintes ou, dans une moindre mesure, d'alertes de TRACFIN.

Le champ de la corruption est large. Il recouvre des faits d'une plus ou moins grande gravité qui vont de la fourniture d'informations au fait de réserver un traitement favorable à la gestion d'une procédure judiciaire, de faciliter la délivrance de documents administratifs, ou encore de s'abstenir de constater une infraction. Dans la majorité des cas, la contrepartie reste financière, mais elle peut aussi prendre la forme de cadeaux et services (voyages, invitations, travaux, etc).

Faux en écriture et usage de faux :

En 2018, 75 enquêtes pour faux et usage de faux en écriture, ont été diligentées. Elles résultaient notamment de la rédaction de faux procès-verbaux afin de travestir la réalité des faits ou d'occulter certaines actions. Des faux qui, souvent, visaient à réparer une erreur ou une négligence commise par des policiers.

Dans le même temps, 1157 procédures ont été traitées et transmises à l'autorité judiciaire.

1.2 - L'activité pré-disciplinaire de l'IGPN

1.2.1 - LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES (EA) OUVERTES

L'enquête administrative pré-disciplinaire matérialise le devoir de réaction de l'institution face à des comportements ayant un caractère de gravité ou retentissant mais ne préjugant pas de la responsabilité disciplinaire des policiers. Elle est un devoir de l'autorité hiérarchique et peut être confiée dans les cas les plus graves à l'IGPN.

L'origine des saisines administratives de l'IGPN

42,1 % des enquêtes sont demandées par les autorités administratives de saisine (ministre de l'Intérieur, directeur général de la Police nationale, préfet de police, directeur général de la sécurité intérieure), 57,9 % des enquêtes procèdent des auto-saisines conformément aux textes (possibles lorsqu'une enquête judiciaire est déjà ouverte sur les mêmes faits).

Nombre de saisines en 2018

En 2018, 290 enquêtes administratives ont été ouvertes, soit une progression de 5,1 % par rapport à 2017. L'activité des délégations de l'IGPN est donc sur une courbe ascendante constante.



1.2.2 - LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES TRANSMISES

Les enquêtes révèlent un certain nombre de manquements, atteintes directes ou indirectes portées aux intérêts protégés de l'institution dont l'analyse permet à l'IGPN de dresser une typologie.

Sur les 270 enquêtes administratives qui ont été transmises :

195 ont imputé des manquements professionnels et déontologiques à des agents,

75 ont fait l'objet d'un classement pour absence de manquement professionnel et déontologique imputé.

Au regard de la typologie des manquements (22 manquements professionnels et déontologiques, déclinés en 68 items, utilisés pour la première fois en 2018 comme table de référence), quelques axes d'analyse se dégagent de l'étude des faits juridiquement qualifiés. Pour autant, il n'est pas possible à ce stade de procéder à des analyses comparées ou approfondies au regard d'une première année de mise en oeuvre.

Dans les 270 enquêtes administratives, l'IGPN a relevé un millier de manquements dans trois types de domaines : les rapports de l'agent avec l'utilisateur, l'institution, ou la fonction (Cf la typologie des manquements en annexe -I-, page 44).

Parmi les manquements les plus significatifs, on notera :

- **le manquement au devoir d'exemplarité**, retenu dans 55,9 % des enquêtes transmises (151 enquêtes) et à l'encontre de 216 fonctionnaires, est constitué par des comportements inopportuns, plus ou moins graves, se manifestant dans le cadre ou en dehors du service.

Il concerne à la fois des faits en relation avec la fonction (comportement harcelant, état d'ébriété au service, comportement indigne, outrageant ou inapproprié au service) ou dans la sphère privée (comportement violent avec ses proches, usage ou consommation de substances illicites, conduite en état d'ivresse). La répartition entre faits commis en service (90 EA) ou dans la sphère privée (61 EA) démontre l'intransigeance de l'institution envers le policier qui se doit d'avoir un comportement exemplaire y compris en dehors de ses fonctions.

- **le manquement au devoir de probité**, qui recouvre tout avantage indu dont un agent a pu tirer profit (détournement de scellés ou d'objets sensibles, confusion d'intérêts, atteinte à la propriété ou au bien d'autrui, abus de fonction). Ce manquement a été relevé à l'occasion de 45 enquêtes administratives et imputé à 58 agents, dont 33 fois pour atteinte à la propriété ou au bien d'autrui. Il s'agit d'une faute sévèrement sanctionnée par l'institution puisque, dans 63,8 % des cas, l'IGPN a proposé un renvoi en conseil de discipline, susceptible de conduire à l'exclusion de l'institution. Le défaut de probité est un des manquements qui illustre la vulnérabilité du policier en contact avec de l'argent, des armes, des produits stupéfiants, des auteurs de délits lucratifs.

- **le manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel** a été relevé 28 fois et se trouve en régression. Il se caractérise par des consultations sans rapport avec le service, les informations ainsi obtenues pouvant avoir été remises à des tiers, avec ou sans but lucratif.

Ainsi, ces faits ont un caractère de gravité très variable selon qu'ils procèdent de la simple curiosité (passage aux fichiers d'une ex-compagne ou d'un nouveau compagnon, d'une personne connue, d'un chef de service) ou du commerce des informations récoltées.

Quatre de ces 28 cas de détournement avaient un but lucratif. Ce chiffre traduit donc une bonne résistance de l'institution et du policier à cette vulnérabilité qui impose des actes de contrôle en profondeur de l'utilisation des fichiers.

Les propositions énoncées à l'encontre des 28 agents ont été les suivantes :

10 passages en conseil de discipline (lorsque adossé à un manquement à la probité) ;

16 sanctions directes ;

2 mesures alternatives aux poursuites disciplinaires.

- **le manquement à l'obligation de discernement** découle de « l'éthique de responsabilité » imposant au policier de prendre en compte dans son action les conséquences de ses décisions. Ce manquement, retenu contre 39 agents, n'a jamais été relevé seul dans une enquête. Les comportements répréhensibles qui y sont associés sont principalement les manquements au devoir d'exemplarité, à l'obligation de loyauté, au devoir d'obéissance, à l'obligation de rendre compte et la négligence professionnelle.

- **l'usage disproportionné de la force ou de la contrainte et le manquement au devoir de protection de la personne interpellée** : ces deux manquements professionnels et déontologiques se complètent et évoquent des coups portés de manière illicite ou des brutalités. La qualification de manquement au devoir de protection de la personne interpellée recouvre des faits commis après que la personne a été maîtrisée et qu'elle est sous la garde et la responsabilité du policier.

L'usage non nécessaire ou disproportionné de la force ou de la contrainte a été établi dans 29 enquêtes administratives.

Ces deux manquements ont finalement été retenus à l'encontre de 36 agents.

La mise en oeuvre plus efficace des enquêtes administratives, conduites conformément au devoir de réaction de l'administration et distinctes d'éventuelles enquêtes judiciaires, a permis à l'autorité judiciaire de requérir les enquêtes administratives pour alimenter ses propres procédures. Bien entendu, la position de l'administration ne lie pas l'autorité judiciaire pour ce qui la concerne, mais c'est une façon nouvelle de procéder, transparente à l'égard des agents, autonome et conforme à la jurisprudence du Conseil d'État.

1.3 – Les suites données aux enquêtes administratives

1.3.1 – LES PROPOSITIONS DE SANCTIONS DE L'IGPN À LA SUITE DE SES ENQUÊTES

L'IGPN ne fait que des propositions de sanctions, soit du 1^{er} groupe (sanctions directes) soit de renvoi en conseil de discipline. Elle n'a pas de pouvoir de sanction direct.

Le volume des propositions de sanctions et mesures alternatives aux poursuites (359 en 2018) a augmenté de 25,59 % par rapport à 2017 (286).

Au total, l'IGPN a proposé 337 sanctions, dont 186 sanctions directes et 151 renvois en conseil de discipline.

Alternatives aux poursuites disciplinaires

La mise en oeuvre, courant 2016, par l'IGPN, du dispositif inédit « d'alternative aux poursuites disciplinaires » a bénéficié à 22 agents en 2018. L'alternative aux poursuites disciplinaires concerne des enquêtes dans lesquelles un ou des manquements ont été identifiés et imputés à un ou des agents, mais dont la gravité est faible. D'autre part, pour en bénéficier, les agents doivent avoir pris conscience de leur faute et l'avoir reconnue. L'alternative s'impose donc comme une mesure pédagogique plus efficace qu'une sanction faible, mais elle doit demeurer exceptionnelle pour ne pas créer un système infra disciplinaire qui perdrait alors son sens.

PROPOSITIONS DE SANCTIONS FAITES PAR L'IGPN (Répartition par corps)

CORPS	1 ^{er} groupe - avertissement	1 ^{er} groupe - blâme	Conseil de discipline/ consultatif paritaire	Total propositions de sanction
CCD ¹	3	2	3	8
CC ²	8	10	13	31
CEA ³	53	94	127	274
Adjoint de sécurité	3	4	5	12
Autres (PATS ⁴ , élève)	4	5	3	12
TOTAL	71	115	151	337

Par comparaison, l'ensemble des sanctions prononcées dans l'institution est la suivante :

CORPS	Avertissement	Blâme	Sanctions du 2 ^{ème} groupe	Sanctions du 3 ^{ème} groupe	Sanctions du 4 ^{ème} groupe	Total
CCD	3	1	1	1	0	6
CC	21	22	8	5	4	60
CEA	902	618	147	118	91	1876
Administratifs, techniques et scientifiques	33	33	6	11	5	88
TOTAL	959	674	162	135	100	2030

Au cours de l'année, l'IGPN a donc proposé **337 sanctions**, alors que l'institution en prononçait, dans le même temps, 2030.

¹Corps de conception et de direction

²Corps de commandement

³Corps d'encadrement et d'application

⁴Personnel administratifs, techniques et scientifiques

2 - LE RAPPORT DE L'IGPN À LA POPULATION

2.1 La plate-forme de signalement

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

2-1-1 – LES USAGERS ET L'IGPN

Canaux utilisés et volumes enregistrés

Le nombre de particuliers qui se sont adressés directement à l'IGPN est en hausse cette année de 8 %. Cette augmentation est sensible, non seulement pour l'accueil téléphonique, marqué par la montée en puissance d'un nouveau système de permanence inauguré en 2017 (serveur vocal permettant la mise en relation de l'utilisateur avec la délégation la plus proche de son domicile), mais aussi pour le « guichet » (plaintes ou mains courantes), toujours très actif à Paris.

La plate-forme internet connaît une nouvelle hausse sensible de son activité, qui s'accompagne d'une légère diminution des courriers postaux (878).

Signalements de particuliers	2017	2018	Evolution 2018/2017
Accueil guichet	465	587	26%
Courrier	1012	878	-13%
Accueil téléphonique	1898	2198	16%
Plate-forme de signalements	3661	3916	7%
Total	7036	7579	8%

L'activité de la plate-forme de signalement internet

La plate-forme de signalement (PFS) a enregistré 3 916 signalements en 2018, soit une moyenne mensuelle de 326 et une évolution de 7 % par rapport à 2017. Deux pics d'activité ont été observés :

- l'un se situe au cœur de l'été et peut être mis en relation avec une surexposition médiatique de la Police nationale en général et de l'IGPN en particulier ;
- l'autre correspond à la période de mouvement social des "gilets jaunes", en fin d'année.

Par ailleurs, le succès rencontré par la plate-forme de signalement et son accessibilité particulièrement aisée génèrent toujours un volume non négligeable de signalements fantaisistes ou n'entrant tout simplement pas dans le champ de ses attributions, même si une légère baisse est constatée sur cet aspect par rapport au volume global (- 3 %).

Cependant, il est à noter que si la PFS est aujourd'hui bien connue du public, sa compétence limitée l'est beaucoup moins. Certains usagers, malgré les mentions qui figurent sur le site, y voient encore une saisine automatique des services d'enquêtes de l'IGPN ou pensent qu'ils ont procédé à un dépôt de plainte, ce qui n'est pas le cas.

Il est à noter que 3418 usagers de la plate-forme se disaient victimes ou mécontents et insatisfaits, 264 se prétendaient témoins directs de scènes mettant en cause des agents et 79 témoins indirects (constatant des faits sur les réseaux sociaux ou dans les médias). Ce nombre de témoins indirects en apparence faible est pourtant en augmentation constante.

2-1-2 – LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Analyse qualitative des signalements

Le principal grief formulé a trait aux violences ou autres comportements jugés brutaux. 26 %

Répartition des signalements	2017	2018	Evolution 2018/2017
Police nationale	2897 soit 79%	3144 soit 80,5%	8,50 %
Partenaires (Gendarmerie nationale, polices municipales, douanes)	196 soit 5%	222 soit 5,5%	13,20 %
Autres (sans objet, incohérents ou inexploitable, ...etc)	568 soit 16%	550 soit 14%	-3,00 %
Total	3661 soit 100%	3916 soit 100%	7,00 %

des déclarants allèguent avoir subi ce type d'agissements, principalement lors d'interpellations (36 %), de services d'ordre (11 %) ou de contrôles d'identité (9 %).

Vient ensuite le manque de respect et de courtoisie dû à la population : 25 % des signalements évoquent cette thématique, qui comprend les comportements agressifs, moqueurs, familiers (tutoiements) ou injurieux, émis principalement dans des contextes d'accueil physique ou téléphonique du public (22 %) et à l'occasion de contrôles routiers (19 %).

Enfin, viennent les reproches liés aux refus de prendre une plainte ou à l'absence de considération du statut de victime (18 % des signalements abordent la problématique). Les services justifient généralement leur fin de non-recevoir au motif que les faits signalés ne recevaient aucune qualification pénale susceptible de faire l'objet d'une plainte judiciaire. Ils invoquent également (à tort) l'incapacité pour le plaignant de fournir une pièce justificative.

L'orientation des signalements, mission première de la PFS

- 20 % des signalements sont classés pour insuffisance d'informations, ou parce que les éléments y figurant, complétés par les vérifications effectuées, permettent d'y apporter une réponse juridiquement adaptée, sans sollicitation des directions et services de la Police nationale.

- 76 % des signalements sont orientés vers la direction d'emploi des fonctionnaires visés, pour enquête administrative interne (sans préjudice des éventuelles suites pénales susceptibles d'être mises en œuvre par ailleurs). L'immense majorité de ces signalements concerne les services concourant à la sécurité publique qui, compte tenu de la nature de leurs missions, sont davantage en relation avec le public (accueil, police de la route, maintien de l'ordre public, contrôles d'identité ou encore investigation liée à la petite et moyenne délinquance).

- 4% des signalements sont finalement traités par une délégation de l'IGPN, sur le plan administratif et/ou sur le plan judiciaire.

Les retours d'information sur les dossiers transmis pour traitement

Cette année, la PFS a été informée des suites données à 957 dossiers qui avaient été transmis à la direction d'emploi des agents visés ou à une délégation de l'IGPN, pour enquête administrative.

91 dossiers ont mis en lumière des manquements déontologiques ou professionnels ; le manquement au devoir d'exemplarité, pour la moitié des cas dans le contexte professionnel, est le plus fréquemment relevé.

Le second manquement le plus fréquemment enregistré porte sur les devoirs de discrétion et de secret professionnel ou sur les règles d'utilisation des fichiers de police (25%).

115 fonctionnaires ont été concernés : 57 se sont vus rappeler la règle, 3 ont bénéficié de mesures alternatives aux poursuites (stages, entretien personnalisé, etc) tandis que 42 sanctions du 1^{er} groupe ont été proposées. 13 agents ont été renvoyés en conseil de discipline.

Les faits les plus fréquemment signalés sur la plate-forme ne sont pas nécessairement ceux qui conduisent à prononcer le plus de sanctions disciplinaires. Ainsi, si l'usage de la force et de la contrainte par les policiers est en soi perçu comme illégitime ou inutilement brutal, les investigations consécutives à ces signalements ne démontrent que rarement un usage disproportionné.

Sur les 90,5 % de dossiers qui n'ont mis en lumière aucun manquement :

- l'action de la police a été légitimée dans 55 % des cas ;
- la réalité des faits reprochés par l'usager n'a pu être clairement établie ou démontrée dans 31 % des cas ;
- le caractère mensonger du signalement, qui a pu servir de manœuvre dilatoire, a été démontré dans 11 % des cas ;
- les faits n'ont pas été identifiés dans 3 % des cas.

2.2 Les agents de la Police nationale se sentant victimes de harcèlement ou de discriminations au travail (SIGNAL-DISCR)

En 2017, l'IGPN a porté un des engagements forts du ministre de l'Intérieur avec la mise en œuvre d'une plate-forme d'alerte professionnelle pour l'ensemble des agents de la Police nationale.

Créé le 1^{er} octobre 2017, SIGNAL-DISCR est un dispositif d'alerte et d'écoute traitant de situations susceptibles de constituer des discriminations en lien avec des comportements humains ou par une mauvaise application de règles de gestion ou de fonctionnement internes et d'actes de harcèlement, sexuel ou moral, mais également des actes de violences sexistes et sexuelles au sein de la Police nationale.

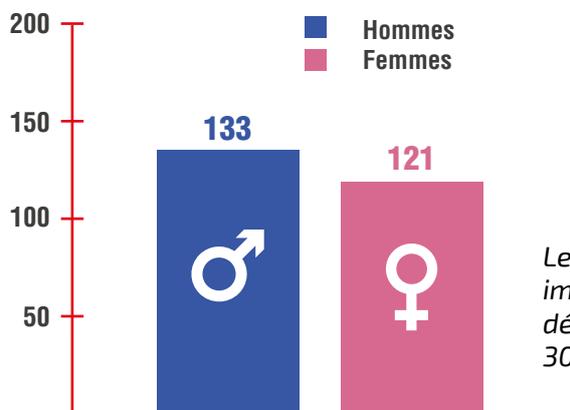
Cette action menée par l'IGPN a contribué à l'obtention du double label « diversité » et « égalité hommes-femmes au travail » décerné par l'AFNOR le 26 juin 2018.

La cellule d'écoute SIGNAL-DISCR enregistre une vingtaine de signalements mensuels, soit un total de 254 pour l'année 2018.

Deux autres plate-formes accomplissent la même mission dans d'autres périmètres du ministère de l'Intérieur, STOP DISCR (pour la Gendarmerie nationale) et ALLÔ DISCR (pour le Secrétariat général).

NOMBRE DE SIGNALEMENTS PAR SUJETS	Nombre	Pourcentage
Harcèlement moral	173	68,00 %
Harcèlement sexuel	8	3,00 %
Harcèlement discriminatoire	13	5,00 %
Discrimination	20	8,00 %
Agissement sexiste ou sexuel	4	2,00 %
Autre souffrance	36	14,00 %
TOTAL	254	100,00%

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



ORIGINE DES DECLARANTS

Personnel actif	162
Autre	84
Inconnu	8
TOTAL	254

Le nombre de femmes est donc relativement important puisqu'elles représentent 48 % des déclarants, alors qu'elles représentent environ 30 % de la population de référence.



Photo d'équipe SIGNAL-DISCRI

ORIENTATION DES SIGNALEMENTS

Selon l'évaluation des signalements, la cellule SIGNAL-DISCRI peut être amenée :

> dans les cas où elle ne relève pas d'indices de harcèlement ou de discrimination à :

- demander un complément d'information afin de contextualiser les faits signalés et permettre une meilleure appréhension du dossier ;
- transmettre l'information à titre préventif aux directions d'emploi ;
- transmettre le signalement pour un traitement adapté aux services RH, sociaux ou de médiation.

> dans les cas (28) où elle identifie des indices de harcèlement ou de discrimination à :

- demander une enquête administrative par l'autorité hiérarchique non impliquée (12 cas) ;
- décider d'une enquête administrative diligentée par l'IGPN (13 cas) ;
- saisir le parquet dans le cadre de l'article 40 du CPP si les faits apparaissent sans équivoque et emportent la conviction des chargés d'écoute qu'ils ont connaissance d'un crime ou d'un délit (1 cas).



II - OUTIL DE SUIVI DE L'ACTIVITÉ DISCIPLINAIRE (OSADIS) : ON PASSE À L'ACTION !



2018 : CRÉER LES CONDITIONS DU DÉPLOIEMENT D'OSADIS À L'ENSEMBLE DE LA POLICE NATIONALE.

OSADIS doit permettre de disposer, d'une part, d'un outil partagé, alimenté par les différents acteurs impliqués dans la procédure disciplinaire et, d'autre part, d'offrir une vision précise et instantanée des actions disciplinaires engagées.

La conception du projet a démarré au cours de l'année 2015. Elle s'est traduite par le recensement des besoins des services et la définition des spécifications générales de l'outil dont la réalisation a été confiée au service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure (ST(SI)²). En même temps, une base documentaire composée de fiches thématiques, des textes de référence et d'une soixantaine de questions/réponses autour de la pratique disciplinaire a été élaborée.

Les travaux entrepris au cours de cette phase ont permis la livraison d'une première version de l'application limitée au suivi des sanctions directes (avertissement et blâme) testée avec succès.

Selon les principes de la « méthode agile » la livraison de l'application s'est ensuite effectuée par tranches successives, afin de procéder

rapidement aux correctifs nécessaires avant de développer de nouvelles fonctionnalités.

L'année 2017 a été marquée par le début de la mise en œuvre opérationnelle du projet. Un groupe d'utilisateurs a été mis en place afin de prendre en compte les observations des directions pilotes progressivement impliquées dans le projet et de les associer étroitement aux différentes phases de tests. Ce premier périmètre de l'application a été déployé en juin 2017 à la Direction de l'ordre public et de la circulation (DOPC,) pour la Préfecture de police de Paris (PP), et au Service de la protection (SDLP) pour la Direction générale de la Police nationale (DGPN). Des tests ont été effectués auprès de la Direction centrale de la police aux frontières (DCPAF) et de la Direction centrale des compagnies républicaines de sécurité (DCCRS).

Des spécifications détaillées ont été élaborées relatives d'une part au formulaire d'enquête permettant de mieux appréhender les circonstances dans lesquelles les manquements ont été commis et d'autre part au développement du suivi des sanctions disciplinaires avec

passage en conseil de discipline. Un premier guide utilisateurs, accessible à partir de l'application, a également été réalisé.

L'année 2018 a été déterminante pour l'avancement du projet en permettant de remplir les conditions indispensables au déploiement généralisé de l'application OSADIS.

Ainsi, tous les modules de l'application ont été livrés par le ST(SI)² dont le formulaire d'enquête, le module de gestion d'habilitation des droits et le module conseil de discipline.

De même, un recueil et une analyse des besoins ont permis de préciser l'architecture et l'organisation de l'infocentre OSADIS dans lequel seront déversées toutes les données issues de l'application.

Le traitement OSADIS a été autorisé par une délibération de la CNIL en date du 18 janvier 2018. Il a été présenté aux organisations syndicales le 13 mars 2018, et un comité de direction (CODIR) a validé, en date du 14 décembre, le principe d'un déploiement généralisé de l'application.



Photo d'équipe OSADIS



III - AIDER LES POLICIERS PAR LE RENFORCEMENT DU CONTRÔLE INTERNE ET LA MAÎTRISE DES RISQUES



Depuis plusieurs années, la Police nationale, à l'instar de nombreuses organisations souhaitant sécuriser leurs activités et améliorer leur performance, s'engage avec détermination dans la culture du risque.

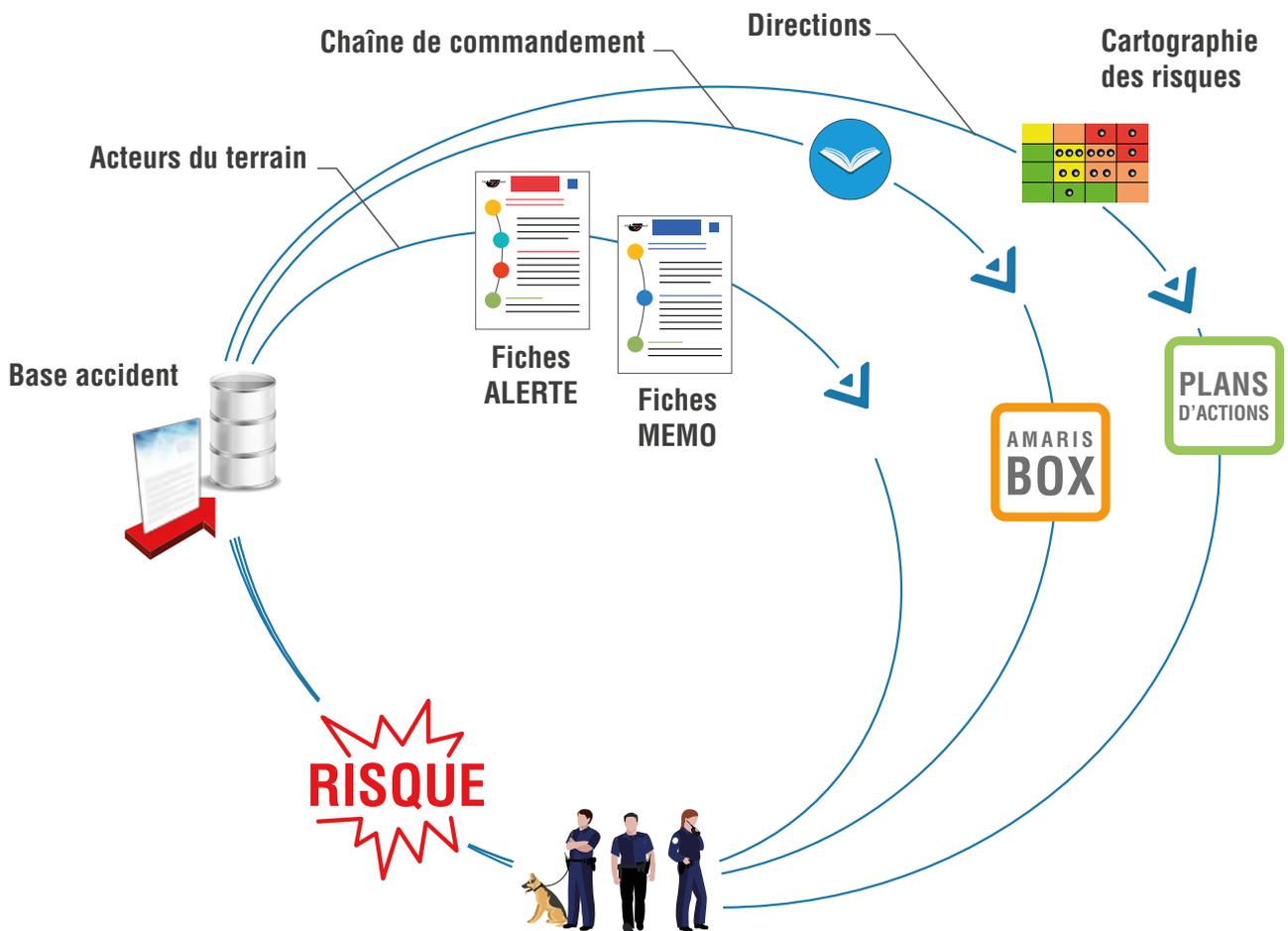
Améliorer le fonctionnement des services et sécuriser les policiers dans l'exercice de leur métier, telle est la double ambition d'AMARIS (acronyme d'**A**méliorer la **M**aîtrise des **A**ctivités et des **RIS**ques), qui engage 15 directions et services centraux de la direction générale de la Police nationale et de la préfecture de police.

La maîtrise des risques "métier" est une démarche participative et éminemment transversale, qui peut apporter un bénéfice à tous les échelons de la Police nationale où s'exercent des métiers "à risque".

Christophe MAZOYER
Chef du cabinet AMARIS



LA MISE EN OEUVRE D'AMARIS SE TRADUIT PAR PLUSIEURS MÉCANISMES



Une base d'analyse des incidents et accidents de la Police nationale (BAIAPN)

Exploitée par le cabinet AMARIS, elle est alimentée par les directions qui y transcrivent les incidents ou accidents survenus dans leurs services, ensuite analysés en vue d'en tirer des enseignements utiles à tous. En effet, un incident ou un accident est toujours la manifestation d'un risque mal maîtrisé. Plus de 1500 faits ont été enregistrés dans la BAIAPN en 2018, dépeignant les vulnérabilités et faiblesses des services opérationnels.



Pour les acteurs du terrain : les fiches AMARIS

A partir des dysfonctionnements enregistrés dans la BAIAPN, le cabinet AMARIS rédige des fiches ALERTE et des fiches MEMO à l'attention des acteurs opérationnels. Les premières relatent des incidents ou des accidents survenus à l'occasion de l'exercice des missions, donnant au lecteur des clés de compréhension l'incitant à se montrer vigilant dans son environnement quotidien. Les secondes, qui modélisent les bonnes pratiques professionnelles, ont vocation à aider le policier à mieux faire son métier.

Largement diffusées dans les services, 38 fiches ont été émises en 2018.



Pour les chefs de service et la chaîne de commandement : Amaris-box

Pour passer d'inspections subies et peu responsabilisantes à un dispositif d'auto-contrôle permanent, permettant aux services d'améliorer eux-mêmes leur niveau de sécurité, une application informatique, dénommée Amaris-box, a été conçue pour organiser et simplifier les tâches de contrôle liées aux principaux processus à risques (gestion des armes, des scellés, de la rétention des personnes...).

Cette application, qui augmente le niveau de sécurité d'un service, est en cours d'expérimentation dans onze services opérationnels. Elle sera déployée au plan national à compter de 2020.



Pour les directions et les services centraux : cartographies des risques et plans d'actions

La culture du risque ne concerne pas que les acteurs opérationnels. Les directions d'emploi et les services centraux sont invités, chaque année, à sélectionner et évaluer, avec le concours "d'experts métier", leurs 15 risques les plus prégnants pour lesquels est réalisée une cartographie.

En s'appuyant sur ce document, chaque direction élabore un plan d'action qui lui permettra, tout au long de l'année, de développer les mesures nécessaires à la réduction des risques (plans d'équipement, fiches de processus, actions de formation...).

Ces mécanismes sont complétés par de nombreuses actions de formation et de communication :

1028 personnes ont été sensibilisées ou formées à la démarche AMARIS en 2018, en formation initiale ou continue. 29 policiers ont

été formés au nouveau métier de responsables du contrôle interne et de la maîtrise des risques avec, pour mission, de détecter des vulnérabilités du service et diffuser l'information.

Un site intranet dédié à AMARIS est accessible depuis le portail intranet de la Police nationale et sur le site de chaque direction. Il délivre de nombreuses informations concernant la culture du risque, ses méthodes, ses outils, et propose des supports de communication permettant de la développer.

AMARIS est une démarche de modernisation qui non seulement répond aux attentes des acteurs de terrain mais initie une véritable évolution culturelle au sein des services, grâce à une réflexion de bon sens que les policiers s'approprient peu à peu : "Afin de mieux assurer la sécurité de nos concitoyens, commençons par assurer la nôtre".



Photo d'équipe d'AMARIS



TÉMOIGNAGES



Arnaud VERHILLE,
Commissaire divisionnaire,
Chef de la circonscription de sécurité
publique de Mantes-la-Jolie (Yvelines)

Les prises de poste sont toujours des moments délicats dans la vie d'un chef de service. Au-delà du stress et de la nouveauté, nous épousons une nouvelle organisation que les hommes et les femmes que nous allons diriger ont servi et façonné. Se pose à nous tous la question de la méthode qui permet de faire fonctionner le service du mieux possible et surtout d'inscrire dans la durée des pratiques vertueuses.

L'application Amaris-box facilite indéniablement la mise sous contrôle des facteurs de risque. En organisant un contrôle partagé, elle permet à chaque acteur de la chaîne hiérarchique d'évaluer périodiquement le niveau de sécurité de son service et d'anticiper les dysfonctionnements susceptibles d'engendrer des incidents, voire des accidents. C'est donc un outil pédagogique que mes gradés, officiers, adjoints et moi-même utilisons désormais naturellement. Amaris-box est devenu pour nous tous un véritable outil de management.



BRI

La brigade de recherche et d'intervention (BRI)
Chef de la BRI de la direction régionale
de la police judiciaire de Strasbourg (67)

La BRI de Strasbourg expérimente l'application Amaris-box depuis le dernier trimestre 2018. L'unité est confrontée à de nombreux risques liés à la nature de ses missions et de ses objectifs, aux très importants kilométrages effectués et aux moyens spécifiques dont elle est dotée et qu'elle gère de façon autonome.

Confrontés récemment au décès accidentel d'un collègue en service, les responsables de la brigade étaient déjà très sensibles à la maîtrise des risques opérationnels, c'est donc sans aucune réticence qu'ils se sont appropriés ce nouvel outil.

Convivial et de mise en oeuvre très rapide, il permet d'automatiser mais également de programmer les vérifications. Il s'agit d'un excellent moyen de rappeler aux différents responsables les contrôles qui leur sont dévolus, d'en systématiser l'exécution et ainsi de s'en libérer l'esprit pour se consacrer pleinement à leur activité opérationnelle.

En tant que chef d'unité, la mise en place de l'outil m'a permis d'impliquer davantage les chefs de groupes mais également les référents thématiques (formateur technique sécurité en intervention (FTSI) et responsable armement munitions, (RAM) dans la démarche « maîtrise des risques ».

Cette forme de gestion « au plus près » a également permis d'évoquer avec les effectifs des risques qui n'étaient pas nécessairement identifiés, d'en souligner d'autres et d'y trouver des remèdes en interne ou avec la hiérarchie.

Ces différentes adaptations ont démontré, aux yeux des utilisateurs, la pertinence de l'outil qui n'est pas vu comme un système de contrôle hiérarchique mais plutôt comme un moyen moderne d'auto-discipline et de simplification des procédures.



IV - LA DÉONTOLOGIE ET LA RÈGLE

1 – DURA LEX, SED LEX

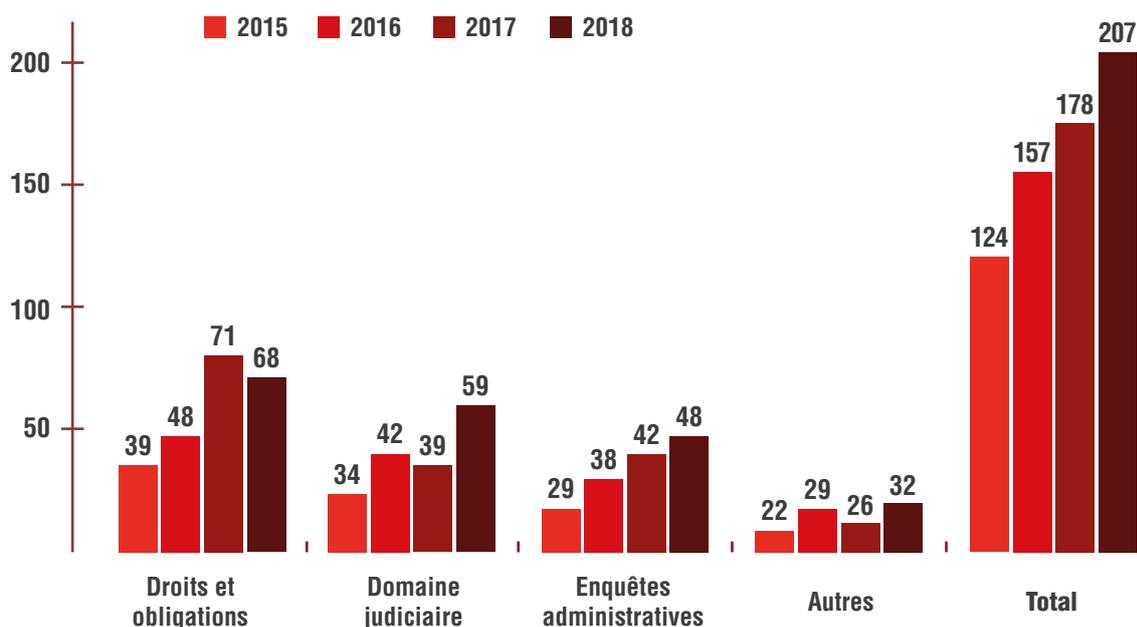
L'activité conseil juridique du cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (CADRE) se décompose en deux ensembles : la réponse aux demandes de consultations juridiques adressées par les services de police et les analyses et propositions juridiques suscitées par l'activité de la police.

1.1 Les consultations juridiques du CADRE en 2018

1.1.1 Les statistiques

L'année 2018 démontre à nouveau l'intérêt croissant marqué pour les consultations juridiques rédigées par le CADRE : si 178 sollicitations ont été enregistrées en 2017, elles sont cette année au nombre de 207, soit une augmentation de 16,3 %. Sur une période de 4 ans, le CADRE a enregistré un accroissement de 66,9 % du nombre de consultations juridiques (+83).

NATURE DES CONSULTATIONS RENDUES PAR MATIÈRES DEPUIS 2015

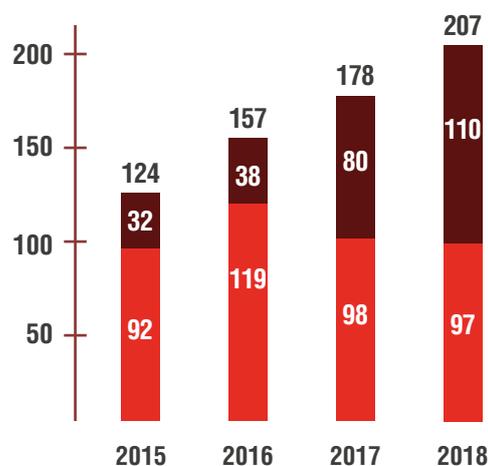


Lors des deux premiers exercices 2015 et 2016, le CADRE était essentiellement saisi par des services de l'inspection générale (centraux ou territoriaux). Mais le spectre s'est inversé, dégageant une part majoritaire pour les autres directions et services de la Police nationale (110 consultations, soit 53,14 % en 2018 contre 44,94 % en 2017).

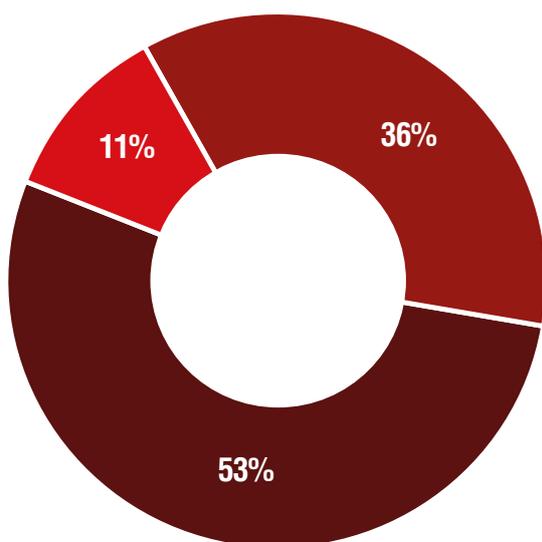
La PP et la Direction centrale de la sécurité publique (DCSP) représentent à elles seules 69,09 % des saisines : 32 pour la DCSP et 44 pour la PP, soit 76 sur 110 consultations externes.

- Consultations externes
- Consultations internes

CUMUL DES CONSULTATIONS DEPUIS 2015



ORIGINE DES CONSULTATIONS



- Délégations de l'IGPN
- Services centraux de l'IGPN
- Autres services de la Police nationale

1.1.2 Les thématiques abordées

Les questionnements, soumis par l'intermédiaire d'une boîte de messagerie dédiée, 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, grâce à son expertise et son expérience, de solutionner des problèmes spécifiques et non de se saisir de thématiques très générales.

Concernant les thématiques, en 2018, le nombre de saisines relatives aux droits et obligations se maintient au même niveau qu'en 2017. En revanche, les consultations ayant pour thème le domaine judiciaire augmentent de 51,30 %, passant de 39 consultations en 2017 à 59 en 2018.

On note une constance concernant les sujets qui touchent au cumul d'activité, à la disponibilité, l'insuffisance professionnelle, le port de l'arme ; mais le CADRE a également été souvent sollicité dans des domaines tels que la vidéo-protection, l'utilisation des données des fichiers, l'extraction et l'utilisation d'actes de procédure judiciaires exploités dans les enquêtes administratives (art 11-2 CPP) ou les modalités de l'enquête administrative.

1.2 Les analyses et les propositions juridiques du CADRE en 2018

Le CADRE est régulièrement amené à transmettre des éléments de réponse ou de langage, le plus souvent à la DGPN, à formuler des propositions au cabinet du directeur général, à émettre un avis juridique sur des thématiques variées ou encore à rédiger des points d'attention en interne.

Ainsi, le CADRE a apporté des réponses à des questions écrites parlementaires sur le port de l'arme individuelle hors service, à des saisines à la suite d'arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) ou encore à des questionnaires de la commission nationale consultative des droits de l'homme (CNC-DH) ou du groupe d'états contre la corruption (GRECO).

Parmi les propositions faites par l'inspection on peut mentionner notamment : l'analyse sur la protection fonctionnelle et l'audition libre, le rappel des règles en matière de conduite de véhicule d'intérêt prioritaire, la consultation des fichiers dans le respect des règles déontologiques ou, sans préjuger de leur devenir, la contribution aux travaux sur la réforme des dispositions législatives et réglementaires sur le maintien de l'ordre.

Le CADRE s'est également prononcé sur 20 textes ou situations signalées, parmi lesquels : le projet de circulaire et le projet d'arrêté relatifs au référent déontologue ; le port de l'arme détenue à titre sportif ; le décret d'application et le projet de circulaire relatifs à l'article L.114-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) ; le projet de charte du réseau « radio police » ; la fouille intégrale de certains mineurs présentant un risque d'auto-mutilation.

2 – LE BESOIN D'EN CONNAÎTRE

2.1 Le contrôle de la contrainte

Pour la Police nationale, l'IGPN est le point d'entrée du Défenseur des droits (DDD) et de la Contrôleure générale des lieux de privation de liberté (CGLPL). Chargée du suivi des dossiers, l'inspection rassemble les éléments de réponse, analyse les pièces remises par ces

deux autorités administratives indépendantes, ainsi que celles émanant des directions d'emploi de la Police nationale, et rédige les projets de réponse au nom du ministre de l'Intérieur, du directeur général de la Police nationale et du préfet de police.

En 2018, le Défenseur des droits a saisi l'IGPN de 136 demandes de renseignements (contre 106 en 2017) et de 16 décisions (contre 18 en 2017). En retour, l'IGPN a transmis 126 réponses (contre 108 en 2017) portant sur des demandes de renseignements de 2017.

Les sujets évoqués dans les observations du DDD, se révèlent proches de ceux relevés sur la plate-forme de signalement de l'IGPN (refus de plainte, maintien de l'ordre, usage de la force, etc.).

S'agissant du CGLPL, 78 dossiers ont été soumis à l'IGPN, portant tant sur des rapports de visite que sur le traitement de dossiers individuels relatifs au respect des droits des personnes en rétention, soit une augmentation de 34,5 % par rapport à 2017 (58 dossiers) et de 200 % par rapport à 2016 (26 dossiers).

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

2.2 L'usage des armes

Il convient de souligner que les chiffres issus du TSUA et du RBD reposant sur le principe de déclaration, peuvent être amenés à évoluer avant de pouvoir être consolidés.

Le traitement relatif au suivi de l'usage des armes (TSUA)

L'usage des armes au sein de la Police nationale demeurait, jusqu'en 2011, mal recensé et peu analysé. Pour y remédier, a été déployé dans les services de la Police nationale, dès janvier 2012, un outil informatique spécifique : le traitement relatif au suivi de l'usage des armes (TSUA).

Il 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.

Le TSUA assure ainsi le recensement quantitatif et qualitatif des usages d'armes, qu'il s'agisse de l'arme individuelle, d'une arme longue (pistolets mitrailleurs, fusils d'assauts ...) ou d'une arme de force intermédiaire (lanceurs de balles de défense, pistolets à impulsions électriques et grenades à main de désencerclement).

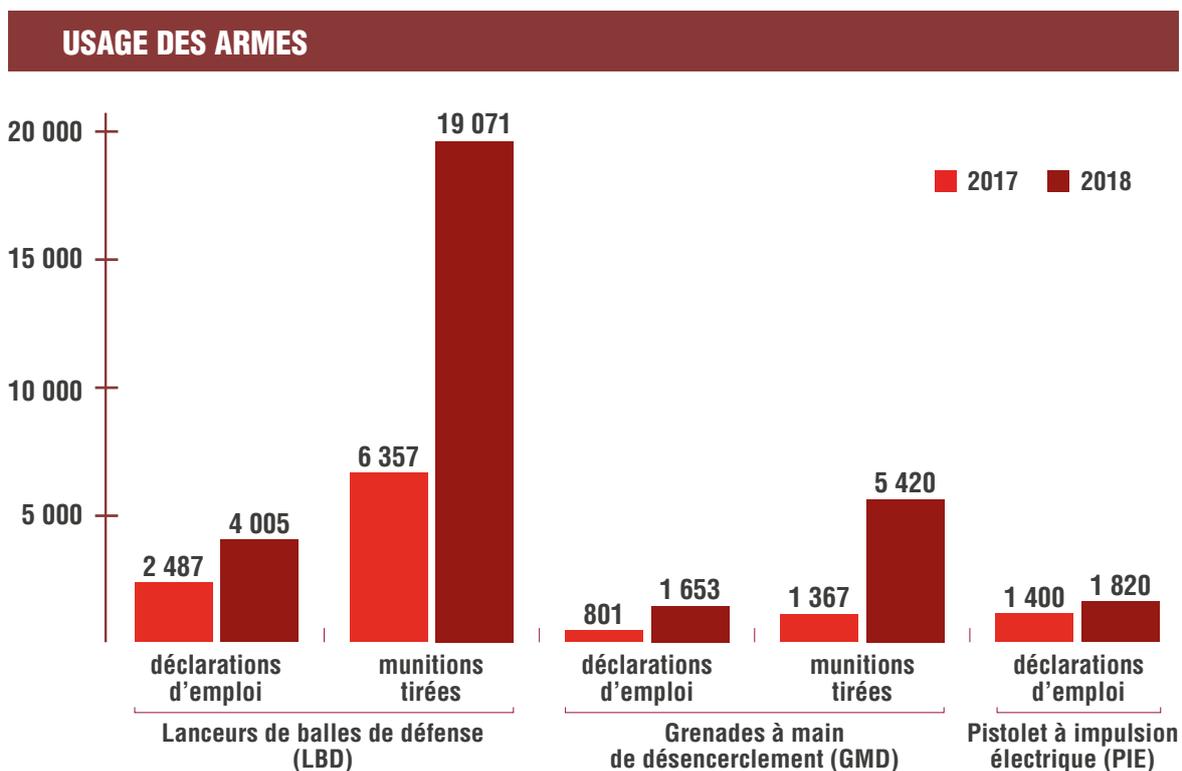
L'étude systématique des informations collectées permet d'examiner les conditions de riposte des policiers face aux différentes menaces et l'adaptation des armements aux besoins opérationnels.

Si le niveau des usages de l'arme individuelle reste élevé, il a connu cependant une baisse notable de 26 % au cours de l'année écoulée, passant de 394 à 313. Les tirs en direction des véhicules (ou de leur conducteur) fonçant sur les policiers et mettant leur vie en danger représentent toujours une part prépondérante avec 63 % des usages contre 60 % en 2017.

On constate en revanche, une hausse inédite

et importante des usages du lanceur de balles de défense (LBD) avec 4005 déclarations (+ 61 % par rapport à 2017) pour 19 071 munitions tirées (+200 %). Concernant l'utilisation des grenades à main de désencerclement (GMD), le constat est identique : 1653 déclarations d'emploi en 2018 contre 801 en 2017 soit +106 % et 1367 munitions en 2017 contre 5420 en 2018, soit + 296 %. Ces hausses s'expliquent par les opérations de maintien et de rétablissement de l'ordre menées dans le cadre des manifestations ou de violences urbaines liées aux mouvement des "gilets jaunes" et des "lycéens", durant la période du 17 novembre au 31 décembre 2018.

Enfin, les usages opérationnels du pistolet à impulsion électrique (PIE) ressortent en nette augmentation avec 1820 déclarations, soit + 30 % par rapport à 2017. Cette augmentation s'explique par le déploiement de 1432 PIE supplémentaires représentant un volume d'armes en dotation en progression de 44 %. Cette arme de force intermédiaire dispose d'un système de pointage à rayon laser, dans certaines situations suffisamment dissuasif pour éviter aux policiers de faire usage de la force. De même, il apparaît comme un substitut efficace à l'arme individuelle ou au LBD, pour neutraliser un individu armé sans le blesser.



2.3 Le recensement des particuliers blessés ou décédés (RBD) à l'occasion de missions de police

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 par l'usage des armes, par l'emploi de la seule contrainte physique ou encore du seul fait de la personne elle-même.

Cet état de fait favorisait la diffusion d'informations souffrant d'un manque de rigueur et d'objectivité et conduisait certains commentateurs à assimiler l'usage de la force physique ou armée à des « violences policières », voire à des « bavures ».

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

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

- les faits (blessures ou décès) se sont produits à l'occasion d'une mission de police ;
- les 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), l'ITT est au moins égale ou supérieure à 9 jours et constatée par un certificat médical rédigé par un médecin médico-judiciaire.

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

Le bilan du recensement des particuliers blessés ou décédés sur l'année 2018 fait état de 121 déclarations dont 15 décès et 106 blessés.

Photo d'équipe CADRE





2018
CODE
DE LA
SECURITE
TERRITORIALE

2017
CODE
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE

CODE
PENAL

EDITION 2015
CODE
PENAL

Code
de
Déontologie
de la Police Nationale
et de la Gendarmerie
Nationale



www.france.gouv.fr



V - DE NOUVEAUX MODES D'ACTION POUR UNE ÉVOLUTION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES



Améliorer le fonctionnement de l'institution et des conditions de travail des agents constitue l'objectif premier de la mission appui et conseil (MAC).

En 2018, 29 interventions ont été menées, embrassant les différents domaines d'expertise de la MAC :

- 6 missions d'appui dans l'analyse et la résolution de difficultés de nature managériale et/ou organisationnelle ;
- 12 missions d'accompagnement méthodologique à la conduite de projets complexes ou ciblés ;
- 9 interventions en formation initiale et continue des cadres de la Police nationale afin de partager ses retours d'expérience et de diffuser le plus largement possible de bonnes pratiques managériales ;
- 2 expérimentations managériales menées dans quatre sites pilotes.

1 - DES PRESTATIONS ADAPTÉES ET BIEN IMPLANTÉES DANS LE PAYSAGE POLICIER

Un ancrage renforcé auprès de différents services et directions de la Police nationale

En 2018, la MAC a confirmé la diversification des services et directions de la Police nationale ayant recours à ses prestations : DGPN, IGPN, DCPJ, DCSP, DCPAF, DCCRS, DCRFPN, DCI, Institut national de la Police scientifique (INPS) et préfecture de police.

Des problématiques communes aux situations rencontrées et sur lesquelles la MAC a travaillé avec les agents et les chefs de service pour y apporter une réponse sur mesure.

Dans ses interventions, la MAC a été amenée à mettre en oeuvre plusieurs des actions suivantes :

- définir et clarifier les rôles et responsabilités au sein du service pour permettre à la chaîne hiérarchique de reprendre sa place, notamment dans le processus de prise de décision ;
- accompagner les responsables dans le déploiement d'une communication structurée et adaptée aux objectifs recherchés afin, notamment, de redonner du sens à l'action des agents par une meilleure explication des décisions et des instructions ;

- mettre en place les conditions indispensables au pilotage de l'activité judiciaire du service (inventaire qualitatif et quantitatif des stocks, formalisation des processus de traitement des dossiers, mise en place des réorganisations nécessaires...) pour mieux maîtriser l'activité des services judiciaires et ainsi améliorer les conditions de travail des enquêteurs ;
- apporter un appui méthodologique aux chefs de service, encore peu formés à la conduite de projet et à la gestion du changement, afin de les aider à planifier, concerter et communiquer sur les réformes mises en oeuvre.

Une volonté constante d'amélioration ses prestations

Soucieuse d'améliorer continuellement ses pratiques et ses modes d'intervention auprès des services de la Police nationale et de s'adapter à leur environnement pour répondre au mieux à leurs besoins, la MAC a réalisé un retour d'expérience de ses missions de 2016 et réitéré cet exercice en 2018. Elle a ainsi réadapté et renforcé ses modes de fonctionnement en interne et au sein des services. Par ailleurs, très attachée à la transparence et à la lisibilité de son action, elle a conçu une FAQ (Foire Aux Questions) pour communiquer plus largement sur son champ d'action et ses modalités de travail.

Photo d'équipe MAC



2 – DES DISPOSITIFS EN TEST POUR FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

La conduite d'expérimentations, en mode agile a permis à la MAC de tester des modes de management différents.

Un premier dispositif, « Management innovant », vise à expérimenter, avec l'appui d'un cabinet privé spécialisé dans la transformation managériale, différentes manières de piloter un service. Il s'agit d'expérimenter, avec des chefs de service, un autre mode de fonctionnement et de management fondé sur l'écoute des agents, leur participation active à la définition d'un projet commun et leur adhésion à ce projet partagé. L'expérimentation qui a débuté au mois d'avril 2018 dans deux commissariats franciliens (Chelles et 11^e arrdt.), est entrée dans sa phase de diagnostic. À l'issue, interviendra une étape de construction de solutions qui feront l'objet d'actions de communication et de partage au sein d'une communauté composée d'effectifs de police. Le bilan pourra en être dressé fin 2019.

Un second dispositif, « Dialogue opérationnel », fonde un processus innovant d'expression et de prise en compte des besoins. La méthode consiste à organiser et formaliser la concertation des agents pour recueillir leurs besoins et y apporter des réponses relevant de chaque niveau hiérarchique.

La phase expérimentale (cf. focus ci-après) a été menée de mai 2017 à mars 2018, dans deux commissariats franciliens, les CSP de Saint-Germain-en-Laye (Yvelines) et de Chennevières-sur-Marne (Val-de-Marne).

FOCUS SUR L'EXPÉRIMENTATION « DIALOGUE OPÉRATIONNEL »

De quoi s'agit-il ?

À chaque niveau hiérarchique, le manager demande à ses collaborateurs « de quoi avez-vous besoin pour bien faire votre travail ? ». Au cours de cette concertation (qui peut prendre différentes formes – réunions, échange de

mails, appel des brigades, etc.), il recueille leurs besoins et/ou propositions d'amélioration selon quatre grandes thématiques : missions et fonctionnement / effectifs et gestion des RH / locaux et moyens / autres.

Les réponses pouvant être apportées par le manager de proximité sont déployées immédiatement lorsque cela est possible et les besoins sans réponse immédiate (ou qui ne relèvent pas de l'autorité du responsable hiérarchique direct) sont remontés au niveau supérieur. Tous les besoins soulevés par les agents font obligatoirement l'objet d'une réponse :

1. réponse positive impliquant la mise en place d'une action ;
2. réponse favorable avec transmission au niveau hiérarchique supérieur ;
3. réponse négative avec explications ;
4. information/explication ou conduite à tenir.

Chaque niveau hiérarchique peut ensuite formaliser ses propres besoins lors de la concertation avec son responsable hiérarchique direct.

Quelles perspectives ?

Au regard du bilan positif du dispositif expérimental (cf. bilan page 35), il a été décidé de le déployer dans un premier temps dans deux départements, les Yvelines et le Val-de-Marne. Néanmoins, prenant en compte les enseignements tirés de l'expérimentation ainsi que l'extension du périmètre d'action de 2 à 49 CSP, la MAC a fait évoluer les modalités de son accompagnement et revu le dispositif pour le rendre davantage autoporteur, notamment en simplifiant les outils et en construisant un kit d'aide au déploiement destiné aux services. Cette première vague d'extension sera lancée au premier trimestre 2019 pour se dérouler durant neuf mois.

Quel bilan ?



VÉRITABLE OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION POUR LE CHEF DE SERVICE

Le dispositif offre un recensement large des besoins et propositions des agents permettant au chef de service d'en avoir une connaissance fine.

Les supérieurs hiérarchiques ont ainsi pris connaissance de problématiques légitimes qui, pour certaines, ne leur avaient jamais été remontées et des solutions concrètes ont pu être proposées et mises en place.

238 besoins différents recensés à la CSP de Chennevières-sur-Marne et **279** à la CSP de Saint-Germain-en Laye.



44 % des besoins concernaient les **locaux et moyens matériels**



27 % les missions et le fonctionnement



25 % les effectifs et gestion RH



CONCERTATION ET PARTICIPATION COLLECTIVE, FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS DE LA DÉMARCHE

Les équipes de direction et l'ensemble des agents ont participé activement à la démarche, la concertation légitimant les besoins recensés.

Par ailleurs, le dispositif permet de sensibiliser chaque échelon hiérarchique à ce qu'il peut faire pour répondre aux besoins de son équipe, à le responsabiliser et à rendre compte.

Une grande partie du personnel s'est dite satisfaite du dispositif expérimental et des retours apportés à leurs besoins, souhaitant pérenniser la démarche sur une base annuelle.

Le processus nécessite néanmoins un investissement important du chef de service et de l'ensemble de la chaîne hiérarchique.



UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Les outils construits pour l'expérimentation et proposés aux services test ont permis de professionnaliser la démarche. En particulier, concernant la grille de remontée des besoins, l'outil a garanti la traçabilité des besoins remontés et des réponses apportées.

Afin de garantir le succès de l'expérimentation, la MAC a appuyé les services dans les étapes d'information (agents et organisations syndicales locales), de concertation, de remontée et de traitement des besoins. Cet accompagnement sur mesure a facilité le déploiement du dialogue opérationnel dans les services expérimentateurs.



UN NIVEAU DE RÉPONSES JUGÉ SATISFAISANT EN INTERNE

Les besoins recensés lors de la phase de concertation ont concerné en majorité des problématiques propres aux CSP.

60 % des besoins exprimés ont trouvé une réponse en interne à la CSP, se décomposant ainsi :



50 % de réponses positives avec mise en oeuvre d'une action concrète ;



un peu plus de 40 % de réponses négatives mais argumentées ;



près de 10 % de réponses consistant en l'apport d'explications ou de conduites à tenir.



VI - AUDIT INTERNE ET EXPERTISE

L'HABILITATION DES AUDITEURS INTERNES :

L'exigence des normes professionnelles du cadre de référence de l'audit interne de l'État (CRAIE) et le haut niveau d'expertise requis, tant pour la conduite des audits internes que pour les missions de conseil, imposent que les intervenants de l'inspection aient validé un cursus de formation ad hoc.

A cette fin, un programme de formation novateur initié par un auditeur IGPN diplômé de l'Institut français de l'audit et du contrôle interne (IFACI) a été référencé auprès de la direction centrale du recrutement et de la formation de la Police nationale (DCRFPN).

Après une première formation d'auditeurs internes, clôturée en juin 2018 avec l'habilitation de quatre auditeurs dont un spécialisé en système d'information (SI), une deuxième session a été engagée pour sept nouveaux auditeurs affectés au département de l'audit interne et de l'expertise de l'IGPN (3 auditeurs métier, 3 auditeurs budgétaires et 1 auditeur SI).

L'IGPN enracine ainsi l'audit interne dans le champ de ses missions, qu'elles interviennent dans le périmètre de la Police nationale (DGPN/PP) comme dans le cadre de sa participation à la mission ministérielle d'audit interne (MMAI).

Enrichissement de la démarche d'évaluation de la chaîne qualité du logiciel de rédaction des procédures de la Police nationale (LRPPN) :

Le logiciel de rédaction des procédures de la Police nationale constituant la base du nouveau système d'information dédié à l'investigation, son utilisation dans les services de police fait régulièrement l'objet de missions d'évaluation de l'IGPN.

Celles-ci portent principalement sur des processus fondamentaux du LRPPN, dont la chaîne du contrôle qualité des procédures et des plaintes, le suivi des affectations de dossiers, leur indexation dans la base statistique et l'identification d'éventuelles anomalies (doublons, requalifications d'infractions,...)

Cette année, il est apparu nécessaire de réaliser un travail d'enrichissement de cette démarche d'évaluation afin de renforcer la robustesse de nos travaux et par là, l'expertise de nos auditeurs.

Pour ce faire, ces derniers ont dans un premier temps intensifié et approfondi les fondamentaux techniques lors de la phase préparatoire d'analyse des données et d'identification des anomalies dans la base LRPPN du service évalué. Dans un second temps, ils ont mis l'accent sur la recherche, lors des entretiens conduits sur site, des marqueurs du contrôle hiérarchique.



Jean-Jacques HERLEM
Chef du CIEA



VII - ETUDES ET INSPECTION

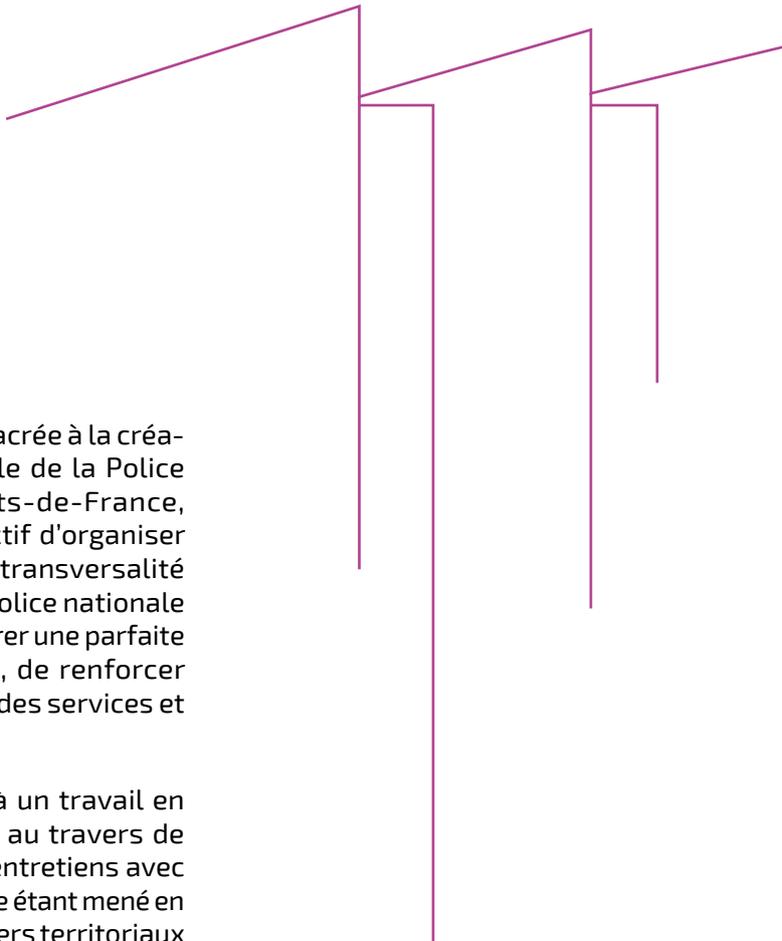
À LA RECHERCHE DE LA TRANSVERSALITÉ

Quoique le nombre de rapports rendu en 2018, par le département des études et de l'inspection, connaisse un léger infléchissement résultant principalement d'un très faible nombre de saisines, au demeurant reparties à la hausse en fin d'année, l'essentiel réside dans l'importance de certains d'entre eux.

Trois des missions conduites répondaient à des situations caractérisées par l'urgence : une agitation durable à Mayotte, les conditions d'accueil insatisfaisantes des observateurs extérieurs des activités de police, ou une contestation vigoureuse, par nos partenaires transalpins, des conditions de réadmission de réfugiés à la frontière italienne.

Parmi les thèmes les plus fréquemment traités, cinq de ces études avaient trait aux fonctions support et quatre à l'organisation générale des services. Par ailleurs, cinq d'entre elles ont été réalisées avec l'inspection générale de l'administration, partenaire habituel du CIEA.

Néanmoins ce sont deux missions, dont les conclusions ne seront rendues qu'en début d'année 2019, qui illustrent au plus près les objectifs que s'était assigné le département – réaliser des constats objectifs, formuler des analyses pertinentes et énoncer des recommandations congruentes – ceci s'accompagnant d'une volonté réaffirmée de décloisonnement et d'ouverture.



- La première mission, consacrée à la création d'une direction zonale de la Police nationale dans les Hauts-de-France, poursuivait comme objectif d'organiser la complémentarité et la transversalité entre les directions de la Police nationale au niveau zonal afin d'assurer une parfaite cohérence de leur action, de renforcer l'efficacité opérationnelle des services et leur efficience.

Ce qui aurait pu se résumer à un travail en chambre, s'est en fait réalisé au travers de multiples visites, contacts et entretiens avec les acteurs de terrain, l'ensemble étant mené en liaison étroite avec les conseillers territoriaux et doctrine-défense-planification-renseignement du directeur général de la Police nationale.

- La seconde, ayant pour objet l'évaluation de la réforme des cycles horaire de travail a présenté pour le cabinet un caractère extrêmement novateur tenant à la fois à sa durée et à son souci d'intégrer pleinement des partenaires extérieurs.

Sa longueur (octobre 2017 – mars 2019) a nécessité la réalisation d'un séquençage minutieux, listant et bornant précisément chaque étape : cadrage général de la démarche, définition et construction des outils, recueil des données et entretien de terrain, analyse des résultats et rédaction du rapport.

À cette fin, quelle qu'importante ait été la mobilisation au sein du cabinet (dix agents

relevant des deux départements), la participation de très nombreux partenaires extérieurs a été décisive : mission appui conseil de l'IGPN, socio-démographes de la DRCPN, techniciens du ST(SI)² et multiples hommes-ressources des directions opérationnelles.

De même, le recours à un traitement de masse des données a constitué un pas décisif dans le projet de création d'un futur système d'information décisionnel.

Au-delà même des conclusions – au demeurant fort attendues – de ce rapport, la méthodologie employée constituera une date et, peut-être, marquera un tournant dans les modes de travail du cabinet.



VIII - LA DIVERSITÉ, UN LEVIER POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

1. LA DIVERSITÉ DES PARCOURS

Contrairement à une idée souvent répandue, l'inspection générale de la Police nationale n'est pas composée exclusivement de policiers. Ainsi, différents statuts et corps participent à la réalisation des missions qui lui sont confiées.

Au 2 janvier 2019, l'IGPN était ainsi composée de 292 agents toutes catégories confondues : 219 personnels actifs (dont 8 ADS), 66 personnels administratifs et techniques (dont 7 agents contractuels et 1 magistrat de l'ordre administratif) et 7 réservistes.

L'inspection s'est également investie dans l'apprentissage en accueillant 6 apprentis.

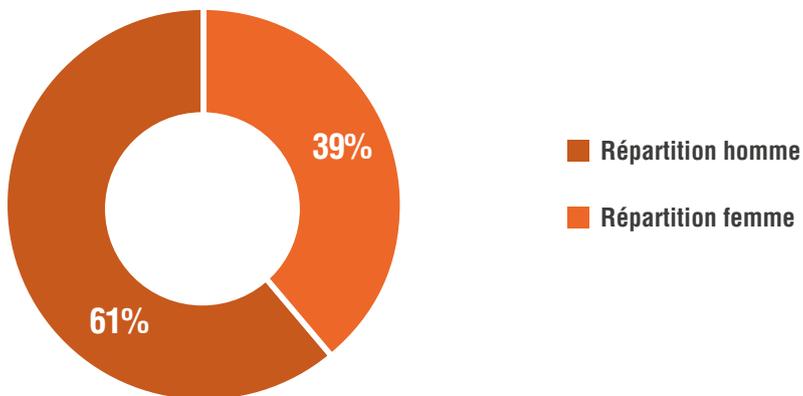
EFFECTIFS DE L'IGPN AU 2 JANVIER 2019

Corps de conception et de direction	59
Corps de commandement	90
Corps d'encadrement et d'application	62
Adjoint de sécurité (ADS)	8
Administratifs	57
Techniques	1
Techniciens SIC	2
Autres	13
TOTAL	292



La diversité, un levier pour développer les compétences

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR ÂGE



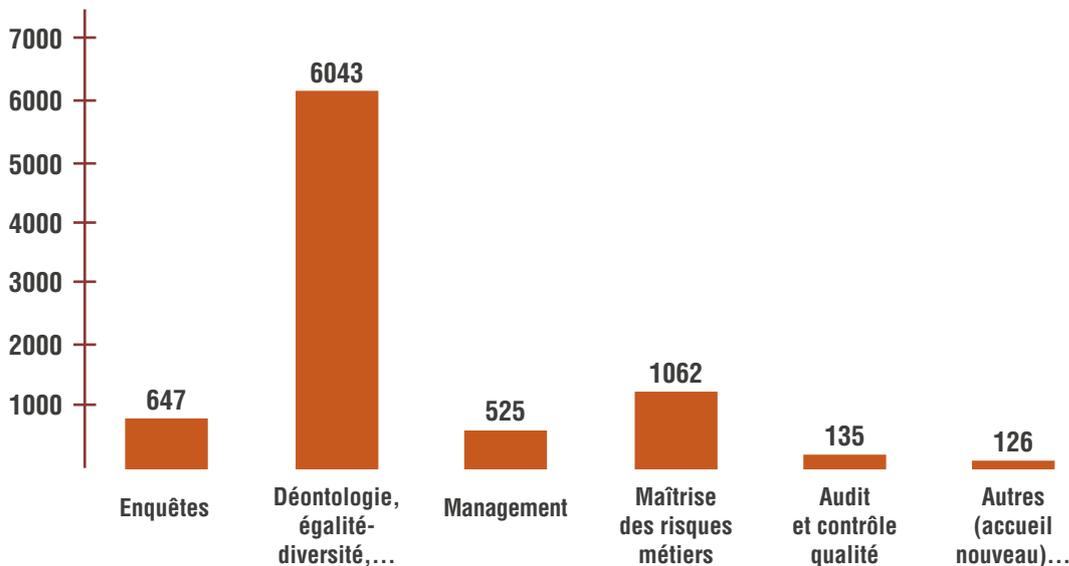
2. LA FORMATION : OUTIL DE PROFESSIONNALISATION

La démarche de formation constitue un objectif majeur de l'IGPN.

Dans le cadre de sa mission d'amélioration du fonctionnement de l'institution, l'IGPN diffuse, via les formations qu'elle dispense, les enseignements

tirés des constats réalisés dans l'ensemble des services de police. Elle a ainsi animé des formations au profit de 8 538 stagiaires, tant en formation initiale que continue, à des agents de tous grades et services de la Police nationale. Ces formations ont notamment porté sur les enquêtes administratives et judiciaires, la déontologie, la maîtrise des risques et le contrôle interne.

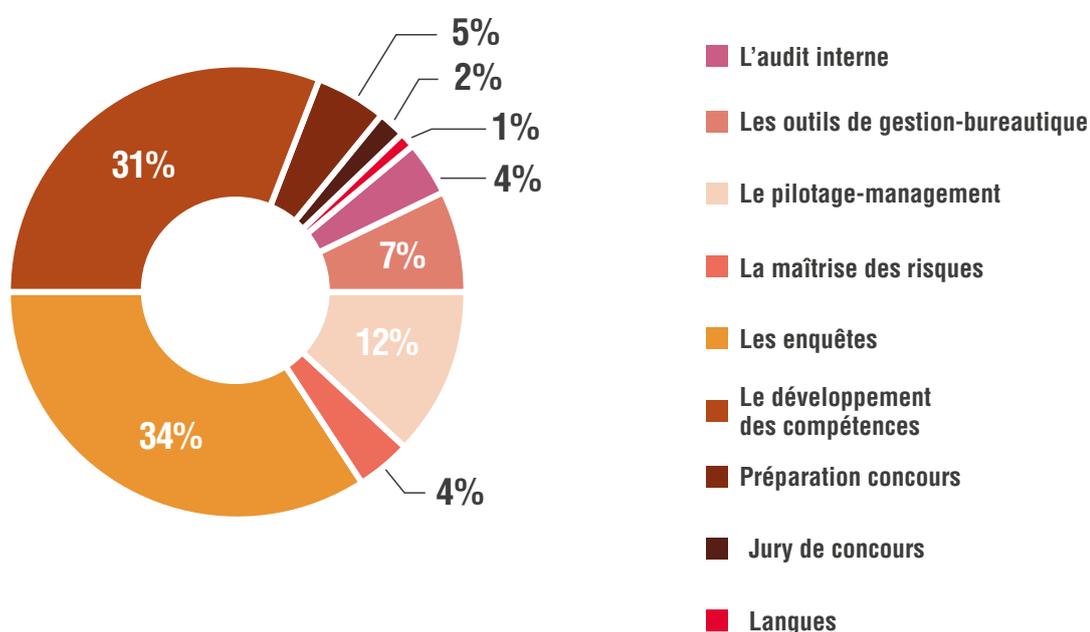
STAGIAIRES FORMÉS PAR L'IGPN (566 JOURS AU TOTAL)



Par ailleurs, la formation des agents de l'IGPN permet le développement continu de leurs compétences et l'approfondissement de leur expertise. Un plan de formation évolutif est décliné en fonction des différents métiers exercés.

Les agents sont incités à suivre un minimum de 3 jours de formation par an. En 2018, sur les 292 agents que comptait l'inspection, 225 ont suivi au moins une journée de formation.

FORMATIONS REÇUES PAR LES AGENTS DE L'IGPN (1 178 JOURS AU TOTAL)



3. LA VIE À L'IGPN

L'épanouissement et le bien-être au travail des agents de l'IGPN constituent une de ses priorités.

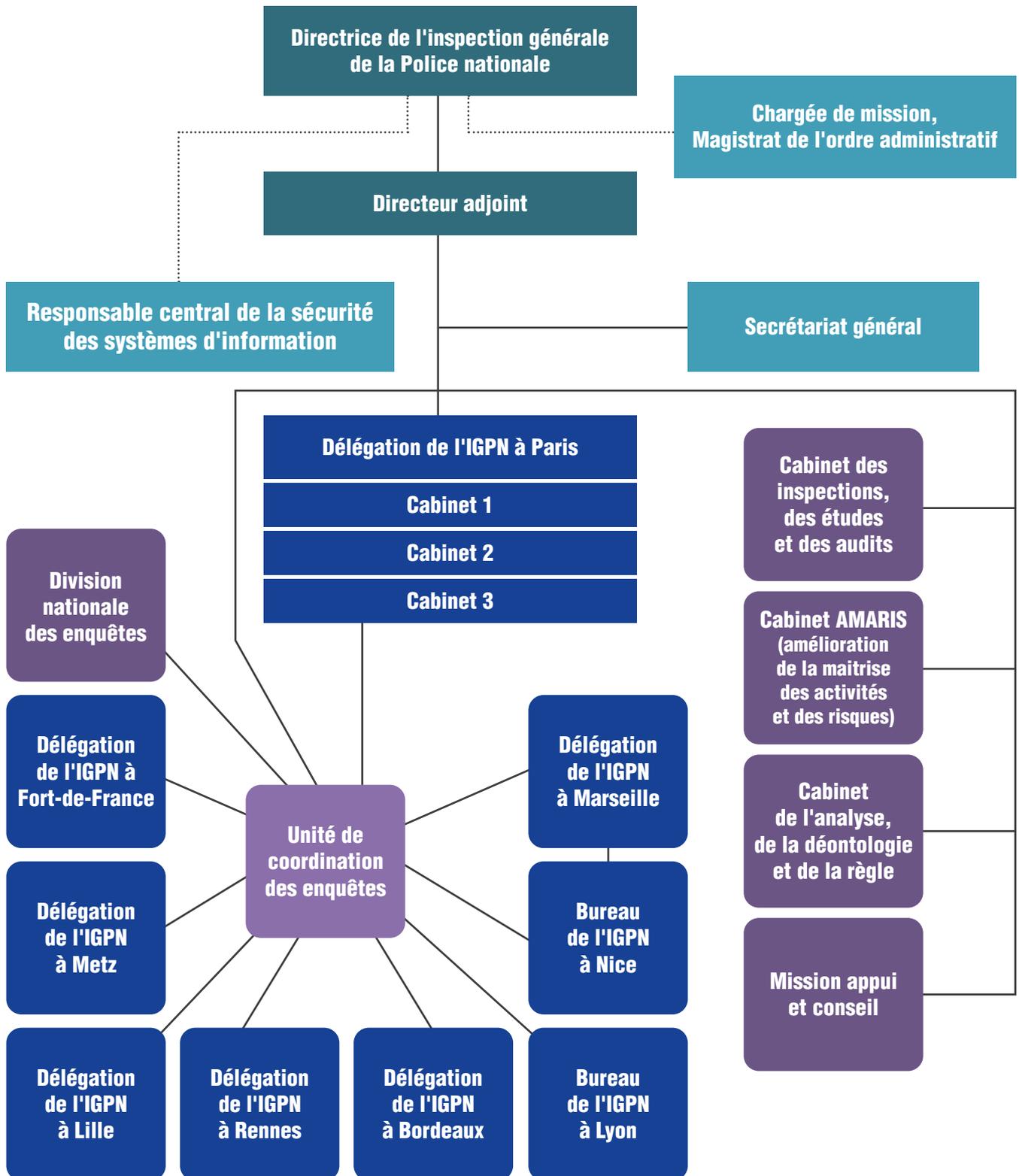
Le taux d'absentéisme y atteint 1,75 % contre une moyenne dans la Police nationale de 7,6 % en 2017.

L'IGPN accompagne également ses agents jusque dans leur volonté de réinsertion dans d'autres directions.

En 2018, 38 agents ont quitté l'inspection, dont 26,3 % pour un départ en retraite. Les autres poursuivent leur parcours professionnel, enrichis d'une nouvelle expérience.



ORGANIGRAMME DE L'IGPN



ANNEXE -I- TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS	Nombre	Total
01.1 Manquement à l'obligation de rendre compte	13	
01.2 Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait hors service	20	
01.3 Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait de service ou lors d'une mission	40	73
02.1 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique	6	
02.2 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique en ayant anormalement et sciemment exposé juridiquement ou physiquement ses collaborateurs	8	
02.3 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique par absence manifeste de prise en compte de la situation personnelle de l'agent	8	22
03.1 Manquement au devoir de probité	14	
03.2 Manquement au devoir de probité par détournement de scellés et/ou d'objets sensibles (stupéfiants, argent, armes, objets trouvés, etc.)	10	
03.3 Manquement au devoir de probité par confusion d'intérêts ou détournement du service dû à l'usager, pratiques corruptives	8	
03.4 Manquement au devoir de probité par atteinte à la propriété/bien d'autrui	23	
03.5 Manquement au devoir de probité par abus de fonctions	3	58
04.1 Manquement au devoir d'impartialité	0	
04.2 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec le genre	0	
04.3 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'origine	0	
04.4 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec la religion	0	
04.5 Manquement au devoir d'impartialité avec l'orientation ou l'identité sexuelle	0	0
05.1 Manquement au devoir d'exemplarité	22	
05.2 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement d'usage ou de commerce de substances illicites ou de stupéfiants	2	
05.3 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement violent dans la vie privée	23	
05.4 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans la vie privée	67	
05.5 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service	90	
05.6 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement harcelant	9	
05.7 Manquement au devoir d'exemplarité par un état d'ébriété durant le service	3	216
06.1 Manquement au devoir de loyauté	59	
06.2 Manquement au devoir de loyauté par rédaction mensongère d'un acte (rapport, procès-verbal, main courante, etc.)	59	118
07.1 Manquement au devoir d'obéissance par inexécution d'un ordre	18	
07.2 Manquement au devoir d'obéissance par violation délibérée d'une règle	103	
07.3 Manquement au devoir d'obéissance par refus d'assumer son commandement	20	141

08.1 Manquement au devoir de réserve et/ou de neutralité	9	
08.2 Manquement au devoir de neutralité par l'expression ostentatoire de convictions religieuses	1	10
09.1 Manquement au devoir de discrétion et de secret professionnel	32	32
10.1 Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale	60	
10.2 Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale par le biais d'un réseau social	7	67
11.1 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne	8	
11.2 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'un contrôle d'identité	0	
11.3 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'une mesure de rétention (garde à vue, IPM, rétentions)	1	9
12.1 Manquement au devoir de protection de la personne interpellée	0	
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	7	7
13.1 Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant	2	
13.2 Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant par refus de plainte	0	2
14.1 Manquement au devoir d'intervenir et de porter assistance	18	18
15.1 Manquement à l'obligation de courtoisie à l'égard du public	4	4
16.1 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte	17	
16.2 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de mort	0	
16.3 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de blessures	10	
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	1	
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	1	29
17.1 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel	2	
17.2 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par inobservation des règles de sécurité	1	
17.3 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités dans un but lucratif	4	

ANNEXE -I- TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS	Nombre	Total
17.4 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités sans but lucratif	21	28
18.1 Manquement aux obligations permettant à la hiérarchie de rappeler un agent ou de vérifier qu'il se trouve dans une position régulière	7	7
19.1 Manquement incombant à la hiérarchie de former ses personnels	0	
20.1 Manquement à l'obligation de discernement par une décision ou une action manifestement inadaptée	39	39
21.1 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité	15	
21.2 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité possible mais n'ayant pas fait l'objet d'une autorisation ou d'une déclaration	3	
21.3 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité prohibé	2	20
22.1 Négligence professionnelle	79	
22.2 Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	3	
22.3 Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivi d'un dommage matériel	0	
22.4 Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme suivie de blessures ou de mort	3	
22.5 Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme sans dommage corporel	2	
22.6 Négligence professionnelle conduisant à la perte de l'arme de service	6	
22.7 Négligence professionnelle conduisant à la perte de la carte professionnelle	2	
22.8 Négligence professionnelle suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	5	100
	1000	1000



DÉVOUEMENT
COURAGE
INTÉGRITÉ

