

bilan social

2014



DRCPN
DIRECTION DES RESSOURCES
ET DES COMPETENCES DE LA POLICE NATIONALE



SOMMAIRE

I - EMPLOI	6
CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE 2014.....	6
FLUX ENTRANTS DES PERSONNELS.....	22
FLUX SORTANTS DES PERSONNELS	24
RETRAITES ET MAINTIENS EN ACTIVITÉ	25
2 - ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	28
TEMPS DE TRAVAIL	28
LA MISSION « TEMPS DE TRAVAIL »	28
LES TEMPS DE TRAVAIL.....	29
L'ÉPARGNE-TEMPS	31
ABSENTÉISME ET CONGÉS	36
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	50
LA MÉDECINE STATUTAIRE ET DE CONTRÔLE.....	50
LA MÉDECINE DE PRÉVENTION.....	53
LE SERVICE DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE OPÉRATIONNEL.....	58
HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	60
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET SUICIDES	63
3 - PARCOURS PROFESSIONNELS	66
LES MOBILITÉS	66
LES PROMOTIONS.....	77
LES ADJOINTS DE SÉCURITÉ ET CADETS DE LA RÉPUBLIQUE	86
RECONVERSION ET RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (M2RP).....	89
RESTRUCTURATIONS ET FERMETURES DE SERVICES.....	93
LES AGENTS NON-TITULAIRES	94
LA RÉSERVE CIVILE	95
4 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	98
CONCLUSION DES ASSISES DE LA FORMATION	98
LES RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS PAR VOIE DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	100
FORMATION INITIALE.....	107
FORMATION CONTINUE.....	118

5 - DÉPENSES ET RÉMUNÉRATIONS	132
DÉPENSES PAR ACTION ET PAR FILIÈRE.....	132
RÉMUNÉRATIONS	133
MESURES CATÉGORIELLES MINISTÉRIELLES	134
PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS (PRE).....	135
MESURES CATÉGORIELLES INTERMINISTÉRIELLES.....	136
6 - DISPOSITIF D'AMÉLIORATIONS DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL.....	138
LE MÉDIATEUR INTERNE DE LA POLICE NATIONALE	138
DÉONTOLOGIE.....	141
LA PROTECTION FONCTIONNELLE DE L'ÉTAT	147
7 - RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	150
DIALOGUE SOCIAL	150
MOYENS DONNÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES.....	157
MOUVEMENTS DE GRÈVE	157
8 - ACTION SOCIALE.....	158
DONNÉES BUDGÉTAIRES.....	158
POLITIQUE DE LA PETITE ENFANCE.....	159
ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PERSONNELS.....	161
INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	163
POLITIQUE DU LOGEMENT	169
9 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	174
LA PARITÉ AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE.....	174
LE PLAN D'ACTION POUR LA POLICE NATIONALE.....	194
10 - ANNEXES.....	199

Le Bilan social constitue un outil de pilotage des ressources humaines et un support essentiel pour le dialogue social et la communication.

Sa finalité est de restituer chaque année un état objectif et synthétique de la situation de l'ensemble du personnel et des moyens financiers de la Police nationale.

Il recense des éléments relatifs à l'emploi, à l'organisation et aux conditions de travail, aux parcours professionnels, à la formation qui permettent d'anticiper la politique de gestion des ressources humaines à conduire et donc de contribuer à une gestion prévisionnelle des personnels, des effectifs, des corps et des compétences.

Ce bilan alimente le dialogue social en ce qu'il constitue une base d'informations partagées contribuant aux échanges et à la concertation avec les acteurs sociaux.

Enfin, il est un outil de communication interne et externe puisqu'il rassemble des données humaines et sociales de la Police nationale, reflets de l'évolution de la politique des ressources humaines, et des actions qui visent à améliorer la qualité de vie de ses agents.

Ce document est désormais obligatoire (article 37 du décret 2011-184 et arrêté du 23 décembre 2013 fixant les indicateurs contenus dans le bilan social).

Pour la seconde année, le Bilan social intègre un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui composent la Police nationale.

La Police nationale conduit une politique de modernisation de l'action publique qui s'inscrit dans le respect de l'équilibre entre l'efficacité de la sécurité intérieure auquel nos concitoyens sont légitimement attachés et celui de qualité de vie des personnels supports et actifs qui y concourent.

Attachée à l'engagement et aux compétences de ses agents aussi bien dans l'appui que dans l'exercice des missions opérationnelles, la Police nationale s'emploie à inscrire l'ensemble des démarches RH dans une dynamique novatrice et à donner du sens aux actions entreprises.

Les cartographies, une déclinaison du REP

En matière de GPRH, en 2014, la Police nationale a mis en place un nouvel outil décliné de son référentiel des métiers de la Police nationale : les cartographies des emplois. En effet, la majeure partie des agents qui émargent sur le programme budgétaire de la Police nationale est rattachée dans le SIRH (dialogue) à un ou deux emploi-type.

Cette nouvelle démarche constitue désormais le socle de l'ensemble des démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences humaines qui sont entreprises.

La démarche de substitution

Ainsi la démarche de substitution qui consiste à analyser les fonctions dites supports s'appuie sur cet outil. A terme, elle permettra de flécher les postes supports qui sont dévolus aux personnels actifs, administratifs et techniques et permettra l'élaboration d'un référentiel dédié.

Ces cartographies alimentent également une nouvelle démarche entreprise pour la première fois cette année : les dialogues de gestion RH.

Les dialogues de gestion

Pour la première fois, la Police nationale, a initié, en 2014, des dialogues de gestion dont l'objectif est double :

- Assurer une répartition des effectifs aussi objective que possible, en intégrant une analyse des besoins prioritaires.
- Développer l'analyse qualitative des effectifs alloués aux directions et à la préfecture de police et développer la GPEEC dans une vision pluriannuelle, permettant d'examiner des questions structurelles.

Cet exercice a été l'occasion de présenter aux directions d'emploi et à la préfecture de police des cartographies relatives à la structure de leurs emplois et de favoriser les échanges sur une base objective de réflexion.

Cette démarche présente une dimension structurante pour la Police nationale et permet d'optimiser les moyens. Elle permet à la DRCPN de renforcer sa mission de pilotage, au travers d'échanges nourris permettant d'affiner sa connaissance des besoins des directions d'emploi.

D'autre part, les dialogues de gestion, au-delà de l'analyse de données purement quantitatives, prendront en compte des éléments de gestion qualitative en vue de parvenir à la définition d'engagements pluriannuels adaptés à chacun des services « clients », notamment en termes de gestion des compétences et des âges.

La déclinaison informatique des fiches de poste

Par suite, le Référentiel des emplois de la police (REP) a également servi de support pour élaborer des fiches de poste harmonisées pour la majeure partie des personnels actifs de la police. Une expérimentation sera conduite en 2015 pour le corps de conception et direction.

La création du référentiel métier des adjoints de sécurité (REMADS)

De même, décliné du REP, le Référentiel métier des adjoints de sécurité est en cours de finalisation. Il servira d'outil de pilotage pour cette population contractuelle spécifique.

La mise en œuvre de démarches de valorisation des capacités managériales

En matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, la police a notamment recherché à développer des processus individualisés pour ses cadres dirigeants et ses cadres de proximité afin d'optimiser leurs parcours de carrière respectifs.

Dans ce cadre, la police a lancé un chantier d'actualisation de la nomenclature des officiers. Cette démarche a pour perspective de permettre aux officiers de bénéficier d'un véritable parcours de carrière avec une lisibilité des postes et des niveaux qui leurs sont associés.

Pour l'encadrement supérieur de la police, outre les outils existants et novateurs déjà développés : la démarche d'aide aux managers (évaluation à 360°), d'autres outils et processus sont en cours d'expérimentation comme la revue de cadre, le tutorat pour les sorties d'école, une charte de gestion.

Les officiers bénéficient quant à eux, de conseillers de parcours professionnels dédiés en sus des conseillers mobilité carrière de la Police nationale.

La mise en œuvre de démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail

Un baromètre social vient d'être instauré afin d'évaluer le ressenti des agents à l'égard de leur métier, des conditions d'exercice de leurs missions et de leur perception du climat social. Un questionnaire a été lancé en 2014 auprès des 142.000 agents de la Police nationale, 45.000 y ont répondu. La synthèse a été restituée aux organisations syndicales et des actions concrètes seront mises en œuvre pour apporter des réponses aux principales préoccupations révélées par le baromètre.

Le médiateur interne de la Police nationale continue d'être plébiscité par les agents et son rapport annuel contribue à améliorer les procédures de gestion qui sont sources de contentieux.



PARTIE

I

EMPLOI

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE 2014

La Police nationale comptait, au 31 décembre 2014, 143 301 personnes, soit 845 agents de plus qu'au 31 décembre 2013.

Répartition générale

Répartition des effectifs par catégorie statutaire*

	A+		A		B		C		OE		ICF		ADS		Ensemble		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaire	1305	429	7745	2941	82267	20965	4 190	10450							95507	34785	130292
ADS													7739	3795	7739	3795	11534
CDD**			123	96	102	33	86	86							311	215	526
CDI			93	200	18	6	7	7							118	213	331
Ouvrier d'État									517	36					517	36	553
Indemnitare et congé de formation											38	27			38	27	65
Total	1305	429	7961	3237	82387	21004	4283	10543	517	36	38	27	7739	3795	104230	39071	143301

* Les effectifs prennent en compte les personnels gérés par la PN, qu'ils soient payés ou non sur le programme 176.

** Les CDD incluent les apprentis et les vacataires représentant un effectif de 143.

Les titulaires représentent 91% des effectifs de la Police nationale. Parmi ces derniers ce sont les titulaires de catégorie B qui sont les plus importants avec 103232 agents, soit 72%.

Les contractuels apparaissent en moins grande proportion avec 526 personnes en CDD et 331 en CDI. En tout, ils ne représentent que 0,6% des effectifs de la Police nationale. Toutefois, leur part a augmenté depuis l'année dernière.

Répartition par corps et par filière

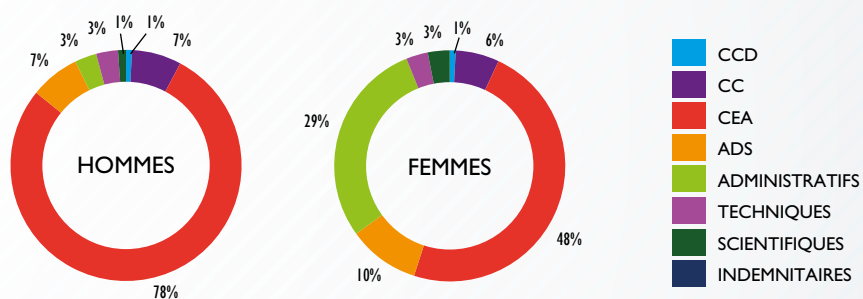
La répartition des effectifs par corps et par filière montre la prédominance des gradés et gardiens qui représentent 69,6% de l'ensemble.

Au cours des 5 dernières années, on note un recul des corps actifs (-4,5 points) au profit des personnels administratifs, techniques et scientifiques (+3,1 points).

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par corps et par filière

	EFFECTIFS RÉELS AU 31/12/2014		AU 31/12/2009
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage
CCD	1 709	1,2%	1,2%
CC	9 307	6,5%	7,5%
CEA	99 706	69,6%	73,1%
ADS	11 534	8,0%	6,5%
ADMINISTRATIFS	14 090	9,8%	8,7%
TECHNIQUES	4 830	3,4%	1,9%
SCIENTIFIQUES	2 060	1,4%	1,1%
INDEMNITAIRES (congés formation)	65	0,0%	
Total	143 301	100,0%	100,0%

Répartition des effectifs hommes et des effectifs femmes, par corps et par filière au 31/12/2014



Parmi les hommes, 93,1% sont des personnels actifs (ADS compris), alors que les personnels actifs représentent 64,5% de la population féminine.

En revanche, les femmes sont 29% à exercer dans la filière administrative alors que les hommes n'y sont présents qu'à hauteur de 3% de la population masculine.

Répartition par corps et par sexe

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par corps et par sexe

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	% FEMMES
Corps de conception et de direction	1 286	423	1 709	24,80%
Corps de commandement	7 054	2 253	9 307	24,20%
Corps d'encadrement et d'application	80 995	18 711	99 706	18,80%
TOTAL ACTIFS sans ADS	89 335	21 387	110 722	19,30%
Adjoint de sécurité	7 739	3 795	11 534	32,90%
TOTAL ACTIFS avec ADS	97 074	25 182	122 256	20,60%
Attaché d'administration	373	495	868	57,00%
Autres titulaires administratifs	0	3	3	100,00%
Secrétaire administratif IOM	449	1 775	2 224	79,80%
Adjoint administratif IOM	1 505	8 853	10 358	85,50%
Contractuel administratif	313	194	507	38,30%
Vacataire (emploi saisonnier)	61	68	129	52,70%
Indemnitaire et congé formation	38	27	65	41,50%
Conservateur patrimoine	0	1	1	100,00%
TOTAL ADMINISTRATIFS	2 739	11 416	14 155	80,60%
Chef des services techniques	9	0	9	0,00%
Ingénieur des services techniques	150	37	187	19,80%
Ingénieur en chef des mines	3	0	3	0,00%
Ingénieur SIC	98	9	107	8,40%
Technicien SIC	359	48	407	11,80%
Contrôleur des services techniques	220	29	249	11,60%
Infirmière	4	40	44	90,90%
Adjoint technique IOM	713	26	739	3,50%
Adjoint technique PN	1 146	584	1 730	33,80%
Agent d'entretien	16	179	195	91,80%
Agent principal des services techniques	29	0	29	0,00%
Agent SIC	47	16	63	25,40%
Contractuel technique	42	165	207	79,70%
Apprenti	13	1	14	7,10%
Ouvrier Cuisinier	289	5	294	1,70%
Ouvrier d'état	517	36	553	6,50%
TOTAL TECHNIQUES	3 655	1 175	4 830	24,30%
Directeur et chef de service des laboratoires PTS	5	6	11	54,50%
Ingénieur PTS	72	143	215	66,50%
Technicien PTS	240	362	602	60,10%
Agent spécialisé PTS	445	787	1 232	63,90%
TOTAL SCIENTIFIQUES	762	1 298	2 060	63,00%
TOTAL PATS	7 156	13 889	21 045	66,00%
TOTAL PN	104 230	39 071	143 301	27,30%

Répartition par catégorie hiérarchique et par sexe

Les agents de catégorie B, avec 103 403 personnes, et en raison de la présence des gradés et gardiens de la paix, constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante de la Police nationale.

Comme pour l'année 2013, la catégorie la plus féminisée est la catégorie C (53,4%) avec une forte représentation dans la filière administrative (85%).

Les femmes de la filière scientifique sont représentées équitablement dans les 3 catégories (plus de 60% sur chacune).

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par catégorie hiérarchique, corps ou filière et sexe

Catégorie A	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
CCD	1 286	423	1 709	24,75%
CC	7 054	2 253	9 307	24,21%
Administratifs	549	630	1 179	53,44%
Techniques	300	211	511	41,29%
Scientifiques	77	149	226	65,93%
Indemnitaires - CF	3	3	6	50,00%
Total	9 269	3 669	12 938	28,36%

Catégorie B	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
CEA	80 995	18 711	99 706	18,77%
Administratifs	568	1 814	2 382	76,15%
Techniques	584	117	701	16,69%
Scientifiques	240	362	602	60,13%
Indemnitaires	8	4	12	33,33%
Total	82 395	21 008	103 403	20,32%

Catégorie C	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
ADS	7 739	3 795	11 534	32,90%
Administratifs	1 584	8 945	10 529	84,96%
Techniques	2 771	847	3 618	23,41%
Scientifiques	445	787	1 232	63,88%
Indemnitaires	27	20	47	42,55%
Total	12 566	14 394	26 960	53,39%

Total PN	104 230	39 071	143 301	27,26%
-----------------	----------------	---------------	----------------	---------------

Répartition par direction

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par direction et corps ou filière.

Effectifs globaux	Emplois IG CG	CCD	CC	CEA
DCSP	23	564	3 574	48 876
DCCRS	7	22	348	10 573
DGSI	13	130	826	1 535
DCPJ	11	177	1 255	1 874
DCPAF	7	67	499	7 851
DCI	6	55	122	251
PP	24	273	1 855	23 114
SDLP	2	10	75	979
UCLAT	1	2	24	8
FIPN (RAID - GIPN métropolitain)	1	3	31	259
ADMINISTRATION	6	174	401	3 977
DRCPN hors SAPO	5	50	228	1 285
SAPO	0	3	37	56
SGAMI et SATPN	0	18	46	21
STSP	1	11	22	23
SAELSI	0	4	4	6
Élèves		88	64	2 586
IGPN	19	56	88	43
Cabinet DGPN	10	26	52	43
INPS	1	0	11	26
DIVERS	1	18	146	297
TOTAL	132	1 577	9 307	99 706

ADS	Administratifs	Techniques	Scientifiques	Autres	TOTAL GÉNÉRAL
2 343	4 816	239	532	8	66 889
41	412	402	0	2	13 058
6	503	13	0	1	3 313
10	836	25	291	2	4 994
397	495	20	0	3	10 286
0	37	0	0	0	487
522	1 450	109	106	4	29 507
12	45	3	0	1	1 230
0	8	0	0	0	45
0	12	3	0	0	325
459	2 461	337	2	3	11 218
0	745	136	1	0	2 894
0	17	0	0	0	120
0	1 633	188	0	3	3 637
0	23	3	0	0	137
0	43	10	1	0	214
459					4 216
2	28	0	0	0	257
0	62	0	0	0	222
0	96	4	367	0	765
3	128	20	0	3	705
3 795	11 389	1 175	1 298	27	143 301



Pour les femmes	Emplois IG CG	CCD	CC	CEA	ADS
DCSP	5	137	895	9 659	2 343
DCCRS	0	3	11	145	41
DGSI	3	28	187	241	6
DCPJ	1	36	281	262	10
DCPAF	0	21	116	1 530	397
DCI	1	6	24	26	0
PP	2	88	524	5 731	522
SDLP	1	2	9	84	12
UCLAT	0	0	6	3	0
FIPN (RAID - GIPN métropolitain)	0	0	1	4	0
ADMINISTRATION	1	50	139	993	459
DRCPN hors SAPO	1	17	91	222	0
SAPO	0	1	7	10	0
SGAMI et SATPN	0	4	12	0	0
STSI ²	0	2	4	3	0
SAELSI	0	3	2	1	0
Élèves		23	23	757	459
IGPN	3	16	29	8	2
Cabinet DGPN	3	9	16	7	0
INPS	0	0	2	4	0
DIVERS	1	6	13	14	3
TOTAL	21	402	2 253	18 711	3 795

Administratifs	Techniques	Scientifiques	Autres	Ensemble femmes	TOTAL GÉNÉRAL	Dont % de femmes
4 816	239	532	8	18 634	66 889	27,86%
412	402	0	2	1 016	13 058	7,78%
503	13	0	1	982	3 313	29,64%
836	25	291	2	1 744	4 994	34,92%
495	20	0	3	2 582	10 286	25,10%
37	0	0	0	94	487	19,30%
1 450	109	106	4	8 536	29 507	28,93%
45	3	0	1	157	1 230	12,76%
8	0	0	0	17	45	37,78%
12	3	0	0	20	325	6,15%
2 461	337	2	3	4 445	11 218	39,62%
745	136	1	0	1 213	2 894	41,91%
17	0	0	0	35	120	29,17%
1 633	188	0	3	1 840	3 637	50,59%
23	3	0	0	35	137	25,55%
43	10	1	0	60	214	28,04%
				1 262	4 216	29,93%
28	0	0	0	86	257	33,46%
62	0	0	0	97	222	43,69%
96	4	367	0	473	765	61,83%
128	20	0	3	188	705	26,67%
11 389	1 175	1 298	27	39 071	143 301	27,26%



Pour les hommes	Emplois IG CG	CCD	CC	CEA	ADS
DCSP	18	427	2 679	39 217	4 684
DCCRS	7	19	337	10 428	140
DGSI	10	102	639	1 294	6
DCPJ	10	141	974	1 612	7
DCPAF	7	46	383	6 321	819
DCI	5	49	98	225	0
PP	22	185	1 331	17 383	1 041
SDLP	1	8	66	895	17
UCLAT	1	2	18	5	0
FIPN (RAID - GIPN métropolitain)	1	3	30	255	0
ADMINISTRATION	5	124	262	2 984	1 020
DRCPN hors SAPO	4	33	137	1 063	1
SAPO	0	2	30	46	0
SGAMI et SATPN	0	14	34	21	0
STSI ²	1	9	18	20	0
SAELSI	0	1	2	5	0
Élèves		65	41	1 829	1 019
IGPN	16	40	59	35	4
Cabinet DGPN	7	17	36	36	0
INPS	1	0	9	22	0
DIVERS	0	12	133	283	1
TOTAL	111	1 175	7 054	80 995	7 739

Les effectifs de la Police nationale sont employés à titre principal par la sécurité publique (46,7%) et à hauteur de 20,6% par la préfecture de police.

La force d'intervention de la Police nationale (FIPN) est une structure opérationnelle de la Police nationale visant à coordonner les groupes d'interventions des différentes forces spéciales de la Police nationale, regroupant le RAID et ses 7 antennes régionales, les ex-GIPN métropolitains.

Administratifs	Techniques	Scientifiques	Autres	Ensemble hommes	TOTAL GÉNÉRAL	Dont % d'hommes
733	188	290	19	48 255	66 889	72,14%
66	1 040	0	5	12 042	13 058	92,22%
250	30	0	0	2 331	3 313	70,36%
198	77	230	1	3 250	4 994	65,08%
91	34	0	3	7 704	10 286	74,90%
16	0	0	0	393	487	80,70%
474	481	47	7	20 971	29 507	71,07%
20	65	0	1	1 073	1 230	87,24%
2	0	0	0	28	45	62,22%
13	3	0	0	305	325	93,85%
735	1 641	1	1	6 773	11 218	60,38%
214	229	0	0	1 681	2 894	58,09%
7	0	0	0	85	120	70,83%
454	1 273	1	0	1 797	3 637	49,41%
40	13	0	1	102	137	74,45%
20	126	0	0	154	214	71,96%
				2 954	4 216	70,07%
16	1	0	0	171	257	66,54%
22	6	0	1	125	222	56,31%
32	34	194	0	292	765	38,17%
33	55	0	0	517	705	73,33%
2 701	3 655	762	38	104 230	143 301	72,74%

Au sein de la Police nationale sur les filières métiers d'intervention et d'ordre public qui emploient majoritairement des hommes en raison de conditions spécifiques d'emploi on trouve quelques personnels féminins :

Ainsi au RAID, 1,70% des effectifs sont des personnels actifs féminins. De même, elles ne sont que 1,80% affectées en compagnies républicaines de sécurité (CRS).

Répartition par SGAMI et zones ultra marines

Au 1^{er} mai 2014, les SGAP (secrétariats généraux pour l'administration de la police) ont vu leurs missions s'élargir en devenant des SGAMI (secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur).

Ils sont placés « sous l'autorité du préfet de zone de défense et de sécurité » et ont pour principales missions :

- « la programmation des crédits de fonctionnement et d'équipement »
- « le déploiement et le fonctionnement des centres de services partagés (CHORUS) »
- « le recrutement et la gestion des fonctionnaires »
- « le fonctionnement des pôles d'expertise et de services chargés de la paye des personnels affectés dans le ressort territorial de la zone de défense et de sécurité »
- « la fourniture des moyens logistiques et des prestations techniques »
- « la préparation de la programmation, de l'étude, de l'ingénierie et de la conduite des opérations immobilières »
- « l'animation du contrôle de gestion et des dispositifs de contrôle interne comptable et budgétaire »

En ce qui concerne les systèmes d'information et de communication, les missions des SGAMI sont les suivantes :

- « assurer l'installation et la maintenance des infrastructures et équipements et du développement d'applications informatiques d'intérêt national ou zonal »
- « assurer l'application des mesures de sécurité »¹

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par SGAMI et zone ultra marine d'affectation et corps ou filière

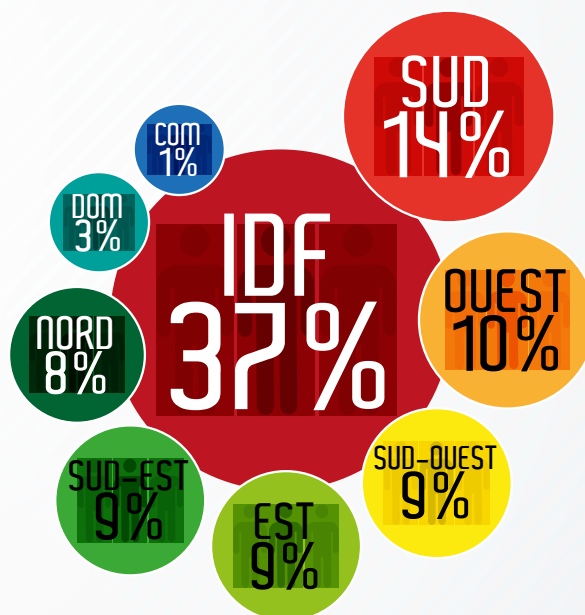
	CCD	CC	CEA	ADS	Adm	Tech	Scient	Élèves	Total	Dont actifs
ILE-DE-FRANCE	882	4 001	38 123	2 811	4 790	1 267	407	457	52 738	45 817
SUD	171	1 150	12 589	1 679	1 700	606	336	1 372	19 603	15 589
OUEST	116	887	9 881	1 152	1 580	555	199	696	15 066	12 036
SUD-OUEST	106	817	8 713	935	1 424	612	247	460	13 314	10 571
EST	97	725	8 332	965	1 405	647	156	519	12 846	10 119
SUD-EST	126	773	7 874	931	1 455	604	440	272	12 475	9 704
NORD	88	597	8 348	1 151	1 059	421	227	364	12 255	10 184
DOM	29	217	2 697	336	616	102	41	53	4 091	3 279
COM	6	76	563	96	126	16	7	23	913	741
TOTAL	1 621	9 243	97 120	10 056	14 155	4 830	2 060	4 216	143 301	118 040

¹ Décret n°2014-296 du 6 mars 2014 relatif aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur et modifiant diverses dispositions du code de la défense et du code de la sécurité intérieure.

Départements des SGAMI et zone ultra marine

ILE-DE-FRANCE	75-77-78-91-92-93-94-95
NORD	59-62-02-60-80
OUEST	27-76-14-50-61-22-29-35-56-44-49-53-72-85-18-28-36-37-41-45
EST	08-10-51-52-54-55-57-88-67-68-25-39-70-90-21-58-71-89
SUD-EST	03-15-43-63-01-07-26-38-42-69-73-74
SUD-OUEST	19-23-87-16-17-79-86-24-33-40-47-64-09-12-31-32-46-65-81-82
SUD	11-30-34-48-66-04-05-06-13-83-84-2A-2B
DOM	Martinique ; Guyane ; La Réunion ; Mayotte ; Guadeloupe
COM	Saint-Pierre-et-Miquelon ; Polynésie française ; Nouvelle-Calédonie ; Saint-Martin

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par SGAMI et zone ultra marine d'affectation



Répartition en administration centrale

Répartition des effectifs d'administration centrale au 31/12/2014 par corps ou filière et sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble	Total PN	% en AC
CCD	313	121	434	1 709	25,40%
CC	1 030	412	1 442	9 307	15,50%
CEA	3 315	610	3 925	99 706	3,90%
ADS	43	30	73	11 534	0,60%
Administratifs	624	1 371	1 995	14 155	14,10%
Techniques	370	90	460	4 830	9,50%
Scientifiques	70	91	161	2 060	7,80%
Total administration centrale	5 765	2 725	8 490	143 301	5,90%
Total effectifs PN	104 230	39 071	143 301		
% en AC	5,50%	7,00%	5,90%		

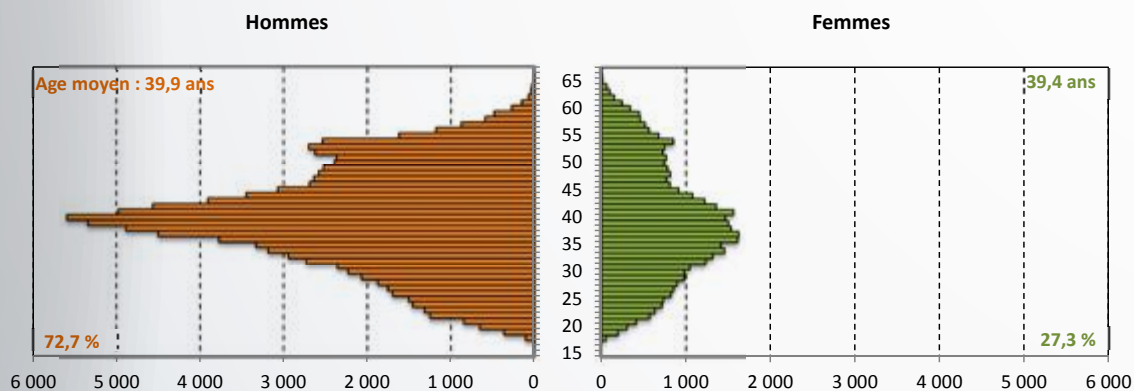
5,9% des effectifs de la Police nationale sont affectés en administration centrale, pour la plupart des commissaires, des officiers et des personnels administratifs.

On y retrouve plus d'hommes que de femmes, sauf pour la filière administrative. En administration centrale, elles représentent près de 70% de cette filière.

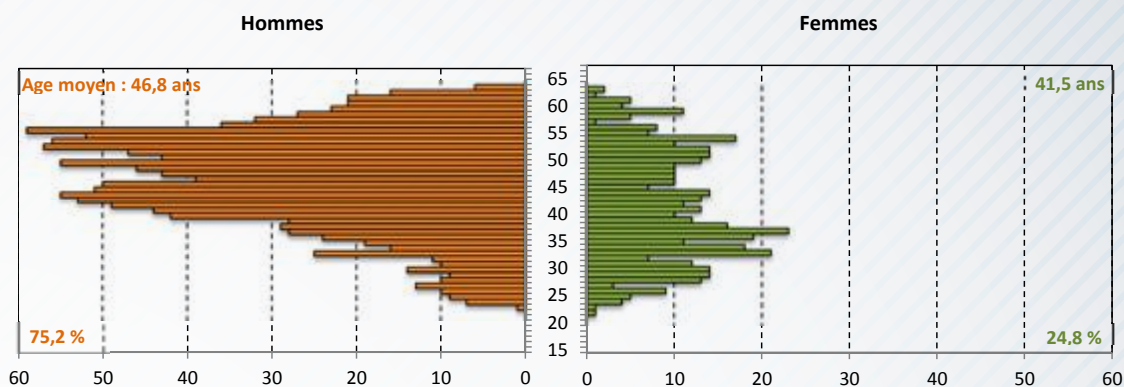
Pyramides des âges

Pyramides des âges des effectifs au 31/12/2014 par corps ou filière

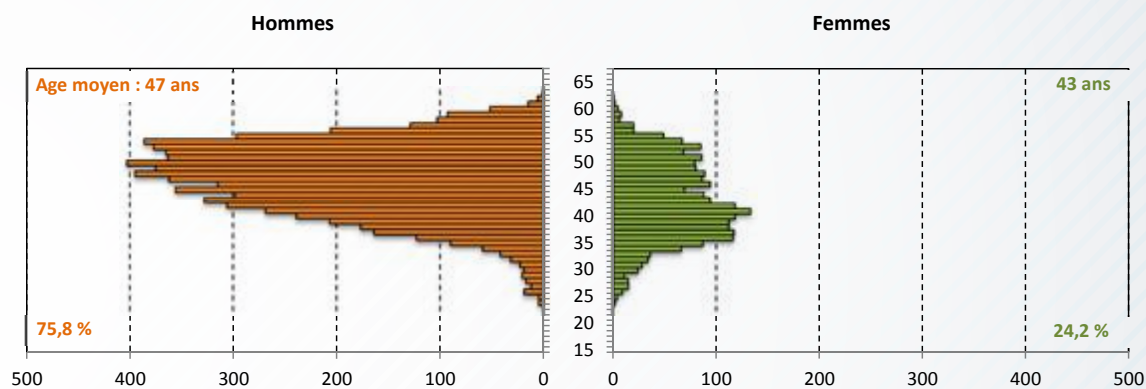
Population de la Police nationale



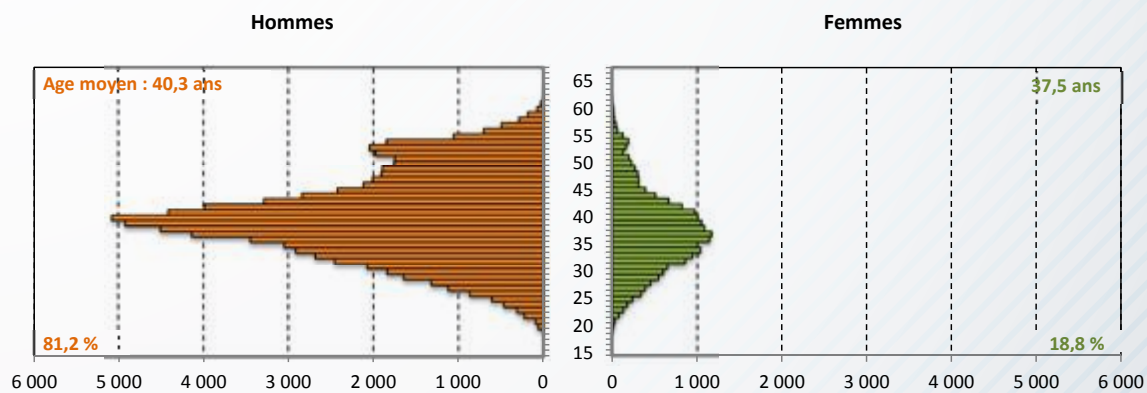
Corps de conception et de direction (dont IG-CG)



Corps de commandement

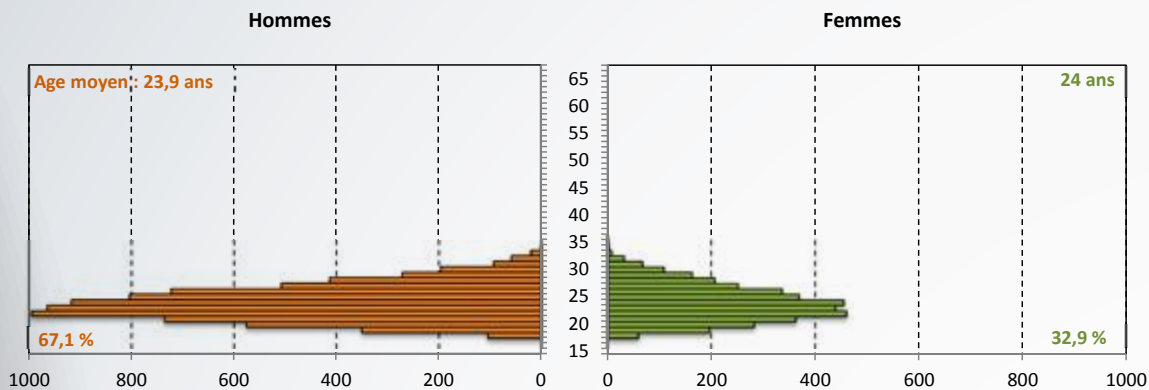


Corps d'encadrement et d'application

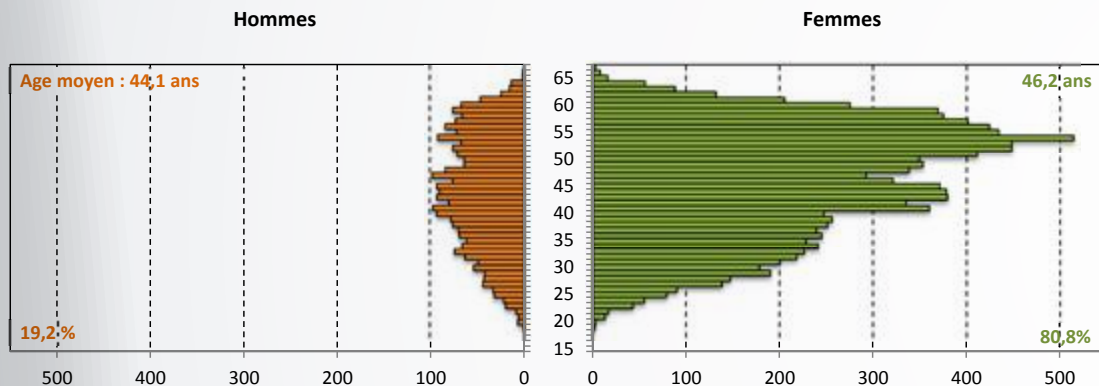




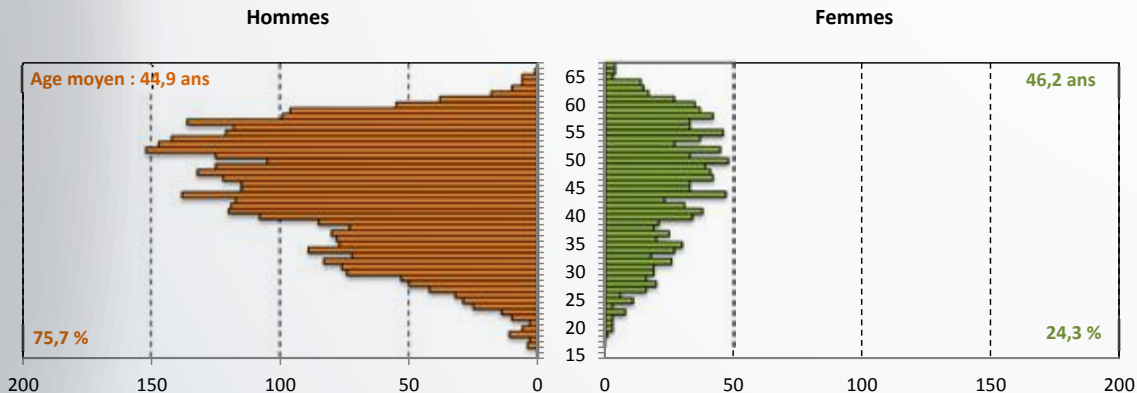
Adjoins de sécurité



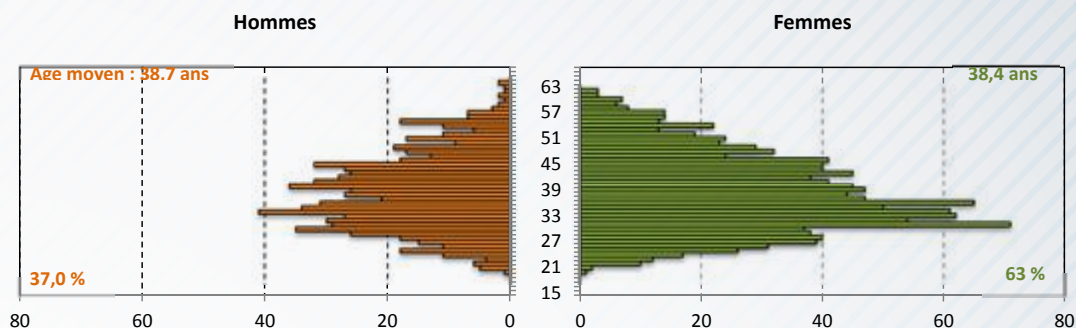
Administratifs



Techniques



Scientifiques



Ces pyramides des âges permettent de visualiser la part que prend chaque corps dans la population, ainsi que leur répartition par sexe et par âge.

Nous pouvons observer l'augmentation de l'âge moyen par rapport à l'année 2013. Cette augmentation confirme le vieillissement de la population de la Police nationale observé depuis 2004. (cf. tableau suivant)

Entre 2013 et 2014, cette augmentation se retrouve principalement dans le corps des officiers (+0,5 chez les hommes et +0,7 chez les femmes) et dans la filière technique (+0,4 chez les hommes et +0,5 chez les femmes).

Ages moyens par filière et par sexe depuis 2004

Au 31/12	ACTIFS (sans ADS)			PATS			Total Police nationale (sans ADS)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
2004	38	32,9	37,3	41,4	42,9	42,5	38,2	37,2	38
2005	38	33,2	37,3	41,8	42,9	42,6	38,2	37,2	38
2006	37,9	33,5	37,2	42,1	43,1	42,8	38,1	37,3	37,9
2007	37,9	33,8	37,2	42,2	43,4	43	38,1	37,5	38
2008	38	34,3	37,3	42,5	43,3	43,1	38,3	37,8	38,2
2009	38,4	34,9	37,8	42,6	43,9	43,5	38,6	38,4	38,6
2010	38,9	35,7	38,3	43,1	44,1	43,8	39,1	39	39,1
2011	39,5	36,4	38,9	43,3	44,5	44,1	39,8	39,6	39,7
2012	40,2	37,2	39,6	44,7	45,3	45,1	40,5	40,4	40,5
2013	40,7	37,8	40,1	43,8	45,3	44,8	40,9	40,7	40,8
2014	40,9	38,2	40,4	43,9	45,4	44,9	41,2	41	41,1

Ce tableau permet d'observer le vieillissement de la population depuis 2004. Bien que les actifs soient plus jeunes que les administratifs, on constate un taux d'évolution de l'âge moyen supérieur à celui des PATS.

En effet, entre 2004 et 2014, les corps actifs ont vu leur âge moyen augmenter de 8,3% quand celui des administratifs a augmenté de 5,6%.

Sur l'ensemble de la population, l'âge moyen a augmenté de 3,1 ans en 10 ans, soit 8,2% d'augmentation. C'est chez les femmes que cette augmentation est la plus importante avec 3,8 ans soit +10,2% d'évolution contre +7,9% chez les hommes.

Les opérateurs

Deux opérateurs relèvent de la direction générale de la Police nationale (DGPN). Ce sont l'école nationale supérieure de police (ENSP) et l'institut national de police scientifique (INPS).

Au 31 décembre 2014, ces deux opérateurs comprenaient 1053 personnels répartis comme suit :

Répartition des personnels affectés au sein des 2 opérateurs relevant de la DGPN

	ENSP	INPS	Total
Agents du ministère de tutelle	284	734	1018
Agents d'autres ministères	1	0	1
Contractuels	6	28	34
Total	291	762	1053

Emplois supérieurs et dirigeants

Effectifs des cadres supérieurs et dirigeants

Les emplois supérieurs exercés par les membres du corps de conception et de direction sont ceux de directeur des services actifs en fonction au sein de l'administration centrale ainsi que de chef du service de l'inspection générale de la Police nationale².

Primo-nominations

En 2014, il y a eu 17 primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (au sens de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique).

Elles ont été prises sur des emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la Police nationale (type d'emploi n° 3) et ont concerné 12 hommes et 5 femmes.

FLUX ENTRANTS DES PERSONNELS

En 2014, 10213 entrées (en ETPE) ont eu lieu. Elles sont principalement dues à des recrutements externes qui s'élèvent à hauteur de 5589 ETPE et aux changements de corps qui comptabilisent 3128 ETPE.

Ces entrées se retrouvent notamment dans les corps d'encadrement et d'application où 2 628 recrutements internes et externes ont été effectués.

Le reste des entrées correspond aux réintégrations, aux détachements sortants et aux « autres » entrées. Elles interviennent dans une moindre mesure avec 1496 ETPE.

² Le corps de conception et de direction n'occupe pas d'emplois de cadres supérieurs et dirigeants au sens du décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement et au sens du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat.

Répartition des flux entrants en ETPE en 2014 par corps et motif

		Recrutement externe	Changement de corps	Réintégration	Détachement entrant et mutation	Autres entrées	TOTAL ENTREES
CATEGORIE 1	Emplois IG-CG-DISA	0	13	0	1	0	14
	Corps de conception et de direction	24	24	13	4	0	65
	Corps de commandement	31	35	57	0	7	130
	TOTAL CATEGORIE 1	55	72	70	5	7	209
CATEGORIE 2	Attaché d'administration IOM	25	11	5	98	4	143
	Secrétaire administratif IOM	83	47	20	162	11	322
	Adjoint administratif IOM	407	18	93	237	40	795
	Autres titulaires administratifs	1	0	0	0	0	1
	Contractuel administratif	56	1	0	0	1	58
	Vacataire	0	0	0	0	0	0
	TOTAL CATEGORIE 2	572	77	117	496	56	1 319
CATEGORIE 3	Adjoint technique PN	66	69	16	12	8	171
	Infirmier	1	0	0	1	1	3
	Agent d'entretien	0	0	2	0	6	8
	Ouvrier d'état - spécialité cuisinier	0	0	1	0	1	2
	Contractuel technique	87	0	1	0	8	95
	Chef SIC et ingénieur SIC	0	0	0	4	0	4
	Technicien SIC	8	4	3	30	2	47
	Agent SIC	0	15	0	2	8	25
	Chef ST et ingénieur des ST	1	8	0	2	1	12
	Contrôleur des services techniques	4	4	2	12	1	23
	Agent principal des services techniques	2	0	0	1	0	3
	Adjoint technique IOM	59	3	7	26	8	103
	Autres titulaires techniques	0	0	0	0	0	0
	TOTAL CATEGORIE 3	228	103	31	89	45	495
CATEGORIE 4	Corps d'encadrement et d'application	1 306	1 322	436	46	12	3 122
	TOTAL CATEGORIE 4	1 306	1 322	436	46	12	3 122
CATEGORIE 5	Directeur et chef de service de la PTS	2	2	0	1	0	5
	Ingénieur de la PTS	3	10	0	0	1	14
	Technicien de la PTS	15	42	1	1	1	60
	Agent spécialisé de la PTS	88	42	7	2	4	143
	TOTAL CATEGORIE 5	108	95	8	4	6	221
CATEGORIE 6	Adjoint de sécurité (classiques)	1 954	1 459	61	0	0	3 474
	Adjoint de sécurité (CAE)	489	0	1	0	0	490
	Cadets	878	0	0	0	0	878
	TOTAL CATEGORIE 6	3 321	1 459	62	0	0	4 842
CATEGORIE 7	Ouvrier d'état	0	0	1	2	3	6
TOTAL PROGRAMME POLICE NATIONALE		5 589	3 128	725	642	129	10 213
dont actifs		1 361	1 394	506	51	19	3 331
dont pats		907	275	157	591	110	2 040

FLUX SORTANTS DES PERSONNELS

Répartition des flux sortants en ETPE en 2014 par corps et motif

		Changement de corps	Retraites	Autres sorties définitives	Détachement sortant et mutation	Autres sorties temporaires	TOTAL SORTIES
CAT 1	Emplois IG-CG-DISA	0	10	1	0	1	12
	Corps de conception et de direction	13	39	6	15	10	83
	Corps de commandement	24	371	22	20	44	480
	TOTAL CATEGORIE 1	37	420	29	35	55	576
CAT 2	Attaché d'administration IOM	1	24	10	61	10	106
	Secrétaire administratif IOM	9	62	10	102	48	231
	Adjoint administratif IOM	76	200	63	200	240	779
	Autres titulaires administratifs	0	0	2	1	0	3
	Contractuel administratif	3	1	7	0	3	14
	Vacataire	0	0	0	0	0	0
	TOTAL CATEGORIE 2	89	288	92	364	302	1 134
CAT 3	Adjoint technique PN	5	25	11	13	33	87
	Infirmier	0	0	0	0	0	0
	Agent d'entretien	72	6	7	0	6	91
	Ouvrier d'état - spécialité cuisinier	0	9	0	1	2	12
	Contractuel technique	7	1	29	0	6	43
	Chef SIC et ingénieur SIC	0	0	0	6	2	8
	Technicien SIC	0	3	2	4	6	15
	Agent SIC	1	0	0	2	0	3
	Chef ST et ingénieur des ST	0	7	3	6	7	23
	Contrôleur des services techniques	8	5	6	2	2	23
	Agent principal des services techniques	1	0	1	0	1	3
	Adjoint technique IOM	12	1	7	12	14	46
	Autres titulaires techniques	0	0	0	0	0	0
	TOTAL CATEGORIE 3	106	57	66	46	79	353
CAT 4	Corps d'encadrement et d'application	35	1 717	247	49	634	2 681
	TOTAL CATEGORIE 4	35	1 717	247	49	634	2 681
CAT 5	Directeur et chef de service de la PTS	1	0	1	0	0	2
	Ingénieur de la PTS	1	0	0	3	2	6
	Technicien de la PTS	9	0	1	4	6	19
	Agent spécialisé de la PTS	43	7	9	3	17	78
	TOTAL CATEGORIE 5	53	7	11	10	25	106
CAT 6	Adjoint de sécurité (classiques)	1 210	0	1 352	0	203	2 765
	Adjoint de sécurité (CAE)	930	0	150	0	6	1 086
	Cadets	668	0	81	0	0	749
	TOTAL CATEGORIE 6	2 808	0	1 583	0	209	4 600
CAT 7	Ouvrier d'état	0	29	1	0	7	37
TOTAL PROGRAMME POLICE NATIONALE		3 128	2 518	2 028	503	1 310	9 486
dont actifs		72	2 137	275	84	689	3 257
dont pats		248	380	169	420	614	1 831

En 2014, 9486 sorties (en ETPE) ont été effectuées. Elles se répartissent principalement entre les changements de corps (3128 ETPE), les retraites (2518 ETPE) et les sorties définitives (2028 ETPE).

En ce qui concerne les sorties temporaires (congés maternité et paternité...) elles s'élèvent à 1310 ETPE.

RETRAITES ET MAINTIENS EN ACTIVITÉ

Les retraites

Les départs à la retraite

Répartition des départs en retraite en 2014 par type de départ et par catégorie d'emploi et évolution annuelle depuis 2011

	Retraites avant limite d'âge	Retraites limite d'âge	Retraites après limite d'âge	Total 2014	Rappel 2013	Evolution 2013-2014	Rappel 2012	Evolution 2012-2013	Rappel 2011	Evolution 2011-2012
CCD	8 15,10%	4 7,50%	41 77,40%	53 100,00%	42	+26,2%	36	16,70%	35	+2,9%
CC	90 24,20%	45 12,10%	237 63,70%	372 100,00%	312	+19,2%	260	20,00%	260	0,0%
CEA	567 32,60%	391 22,50%	782 44,90%	1 740 100,00%	1859	-6,4%	1 565	18,80%	1 854	-15,6%
PATS	277 72,50%	84 22,00%	21 5,50%	382 100,00%	377	+1,3%	327	15,30%	441	-25,9%
TOTAL	942 37,00%	524 20,60%	1 081 42,40%	2 547 100,00%	2590	-1,7%	2 188	18,40%	2 590	-15,5%

Age moyen de départ en retraite par corps et sexe en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2013 (ensemble)
CCD	62	59	61	60
CC	56	55	56	55
CEA	55	55	55	54
PATS	61	61	61	60
			56	55

L'âge moyen de départ à la retraite a faiblement augmenté entre 2013 et 2014. En effet, il est passé de 55 ans à 56 ans et on n'observe que de faibles variations au sein des différents corps.

Les pensions mises en paiement en 2014

En 2014, 2 464 pensions civiles d'ancienneté ou pensions civiles d'invalidité ont été mises en paiement pour le périmètre de la Police nationale.

Les agents, radiés des cadres en 2014 et qui ont bénéficié de ces mises en paiement en 2014, se répartissent comme suit (tableau suivant).

Répartition des pensions mises en paiement en 2014 par corps ou filière et par sexe

Corps ou filière/grade	Hommes	Femmes	Total pensions mises en paiement 2014
Corps de conception et de direction			
Inspecteur général	12	0	12
Contrôleur général	0	0	0
Commissaire divisionnaire	41	3	44
Commissaire	4	1	5
Chef du service IGPN	1	0	1
Total	58	4	62
Corps de commandement			
Commandant emploi fonctionnel	176	19	195
Commandant	93	20	113
Capitaine	88	16	104
Lieutenant	5	4	9
Total	362	59	421
Corps d'encadrement et d'application			
Responsable unité locale de police	61	1	62
Major	449	38	487
Brigadier-chef	263	40	303
Brigadier	362	32	394
Gardien de la paix	553	57	610
Total	1688	168	1856
Personnels techniques et scientifiques (PTS)			
Agent spécialisé principal PTS	1	3	4
Agent spécialiste de la PTS	0	1	1
Technicien PTS	0	1	1
Adjoint technique principal 2e classe PN	5	4	9
Adjoint technique 1e classe PN	8	6	14
Adjoint technique 2e classe PN	8	6	14
Total	22	21	43
Ouvriers d'Etat			
Ouvriers d'Etat	21	2	23
Total	21	2	23

Personnels SIC			
Ingénieur principal SIC	6	0	6
Ingénieur SIC	8	1	9
TSIC Classe exceptionnelle	11	1	12
TSIC Classe supérieure	5	2	7
TSIC Classe normale	7	2	9
Agent SIC 1er groupe	3	6	9
Agent SIC 2ème groupe	2	4	6
Agent SIC 3ème groupe	0	1	1
Total	42	17	59
Total général			2464

Les maintiens en activité

Répartition des maintiens 2014 par type de maintien et par corps actifs, et évolution depuis 2011

	CCD	CC	CEA	2014	2013	Evolution 2013-2014	2012	Evolution 2012-2013	2011	Evolution 2011-2012
Demande de maintien (loi 2008)	34	164	484	682	623	+9,5%	560	+11,30%	533	+5,1%
Demande de maintien (loi 2003)	18	231	787	1 036	817	+26,8%	672	+21,60%	470	+43%
Demande de recul limite d'âge (loi 1936)	13	172	525	710	662	+7,3%	533	+24,20%	475	+12,2%
Total 2014	65	567	1 796	2 428						
Rappel 2013	79	465	1 558		2 102	+15,5%				
Rappel 2012	87	395	1 283				1 765	+19,10%		
Rappel 2011	72	378	1 028						1 478	+19,4%

Les personnels actifs de la Police nationale disposent de la possibilité d'effectuer sous certaines conditions alors qu'ils ont atteint la limite d'âge du corps statutaire auxquels ils appartiennent, une demande de prolongation de leur activité.

Depuis 2011, ces demandes (excepté pour le corps de conception et direction) sont en progression constante. Ainsi, alors qu'en 2012 on observait 1 765 demandes de maintien, elles sont passées à 2102 en 2013 et à 2 428 en 2014, soit une progression de 37,56% entre 2012 et 2014.

Cette forte augmentation se constate notamment dans le corps d'encadrement et d'application (+238 demandes entre 2013 et 2014) soit une progression de 74% entre 2011 et 2014.

C'est également le cas pour le corps de commandement, puisque 102 demandes en plus ont été formulées en 2014 par rapport à 2013 soit une progression de 50% entre 2011 et 2014.

En revanche, pour le corps de conception et de direction si les demandes de maintien ont progressé entre 2011 et 2012 (20%), elles baissent de 25% sur les deux dernières années et elles ont diminué de 9,7% entre 2011 et 2014.



PARTIE 2

ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- TEMPS DE TRAVAIL -



LA MISSION « TEMPS DE TRAVAIL »

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique, une mission « Temps de travail » a été créée en août 2013, au sein de la DRCPN.

Elle assure les missions suivantes :

- fournit conseils et expertises auprès de l'ensemble des directions de la Police nationale ;
- uniformise les normes juridiques ;
- garantit l'efficacité des cycles de travail ;
- assure le suivi des outils de gestion des horaires dans la Police nationale et produit des analyses thématiques à partir des données saisies ;
- dispense de la formation.

A l'occasion du cycle de concertation RH mis en place début 2014 à la demande du DGPN, la MTT a été chargée de piloter un groupe de travail associant les DISA et la PP sur la thématique « Quelle organisation du temps de travail ? ». Des discussions avec la parité syndicale ont été effectuées au cours du premier semestre et ont conduit à :

> **des propositions de cycles de travail** visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Ces cycles ont fait l'objet, dans un premier temps, de nouvelles négociations avec la parité syndicale et les directions des services de police. Une quinzaine de sites pilotes vont être choisis et une expérimentation sur six mois va débiter le 1er octobre 2015. Un suivi, tant quantitatif que qualitatif sera effectué par la DRCPN, en lien avec la médecine de prévention. Puis, il sera procédé à la rédaction de textes juridiques qui seront présentés en comité technique avant publication afin d'élargir le panel des cycles réglementaires à disposition des directions d'emploi.

> la réforme du temps de travail des officiers

En 2008, le syndicat national des officiers de police (SNOP devenu maintenant SCSI) saisissait le parlement européen d'une plainte concernant le temps de travail des officiers, notamment sur la transposition des dispositions de la directive européenne 2003/88/CE portant sur la limitation du temps de travail et sur les repos minimaux.

La Commission européenne (CE) publiait un avis motivé émis le 25 septembre 2014 par cette instance à l'encontre de la France dans ce cadre et en conséquence, plusieurs modifications réglementaires au régime de travail des officiers sont envisagées.

Un projet de modification réglementaire, ainsi qu'un calendrier précis d'adoption et de mise en œuvre de ces amendements ont été transmis à la CE fin mai 2015.

> l'utilisation des heures supplémentaires et des jours placés sur les comptes épargne-temps.

Des solutions sont à l'étude afin de convertir les jours et heures ainsi épargnés.



LES TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2014, 5230 personnes travaillent à temps partiel (3,65%), quelle que soit la raison de ce dernier. Parmi ces agents, 501 sont en temps partiel thérapeutique et 656 l'ont choisi pour des raisons familiales.

Répartition des effectifs au 31/12/2014 par temps de travail (page suivante)

Parmi les agents à temps partiel, on retrouve plus de femmes que d'hommes avec 4 475 agents travaillant à temps partiel. C'est principalement le temps partiel à 80% qui est privilégié par les femmes.

En effet, cela permet d'aménager le temps de travail avec les obligations familiales. Ainsi, en 2014, 497 femmes ont pris un temps partiel à 80% pour élever leur enfant.



02 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

	CCD		CC		CEA		ADS		ADMINISTRATIFS		TECHNIQUES		SCIENTIFIQUES		ICF		ENSEMBLE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
50%			1	4	10	38			7	45		3	1	4			19	94	113
60%			2		4	14			3	36	2	2		2			11	54	65
70%			1	3	2	13			1	35	1	2				2	5	55	60
80%	1		15	167	211	1292			29	1310	32	57	7	105			294	2932	3226
90%			2	28	35	103			4	212	4	7		15			45	365	410
100%	1285	418	7020	2041	80439	16900	7739	3793	2630	9399	3583	915	741	1105	38	25	103475	34596	138071
CPA 50%									1								1	0	1
CPA 60 %									1								0	1	1
Mise à disposition 50% hors MI					3												3	0	3
50% élever enfant					3	7				14				1			3	22	25
60 % élever enfant						8				4				1			0	13	13
70 % élever enfant										2				2			0	4	4
80% élever enfant	2		2	2	72	206			8	222	9	13	10	52			99	497	596
60 % entreprise										1			1				1	1	2
80 % entreprise					1												1	0	1
50 % raisons familiales						2				2							0	4	4
70 % raisons familiales						1											0	1	1
80 % raisons familiales					1	3			2	4		1	1	1			4	9	13
50 % thérapeutique	1	1	12	7	192	104		2	15	84	16	5		9			236	212	448
60% thérapeutique					1	5	1			1							5	3	8
70 % thérapeutique					6	3			1	4		1					7	8	15
80 % thérapeutique	1	1	1		10	13			3			2					11	19	30
Temps incomplet 60%											8	167					8	167	175
50 % handicap													1				1	0	1
60% handicap										1							0	1	1
70 % handicap										1							0	1	1
80 % handicap					1	3				8				1			1	12	13
Total	1286	423	7054	2253	80995	18711	7739	3795	2701	11389	3655	1175	762	1298	38	27	104230	39071	143301

L'ÉPARGNE-TEMPS

Les comptes épargne-temps

Au 31 décembre 2014, 112 901 compte épargne temps (CET) étaient ouverts, dont :

- 22 431 sur les CET dit « historiques »,
- 90 470 sur les CET dit « pérennes ».

Dans le cadre de la campagne du compte épargne-temps (CET) en 2012, des difficultés étaient apparues sur les procédures d'alimentation du CET et des incohérences avaient été relevées entre les saisies dans les progiciels Géopol, Dialogue et les mises en paiement.

C'est pourquoi, au titre de l'année 2013, un nouveau process a été mis en place.

Ces améliorations ont conduit à un bilan positif de la campagne 2013 puisqu'une diminution du nombre de jours à indemniser a pu être constatée, stoppant ainsi la progression continue relevée ces trois dernières années.

La consommation totale du CET sur l'année 2014 (placement RAFF compris) a représenté 22 840 454 euros, soit une diminution de 7% par rapport à l'année 2013.

Les heures supplémentaires

Mise en œuvre par la Mission du temps de travail d'une nouvelle méthode de calcul du temps de travail

La mission temps de travail de la DRCPN, désormais chargée de l'exploitation des données saisies dans GEOPOL, a réalisé la compilation des stocks d'heures supplémentaires au 31 décembre 2014.

Jusqu'à présent, le recensement effectué par le ST(SI)² était principalement réalisé par le biais d'Infocentre. Or, ce moyen ne permet pas d'identifier les services supplémentaires à l'origine de la création d'heures supplémentaires et d'en analyser les flux. Ceci ne peut être accompli qu'à partir d'un requêtage individuel des bases GEOPOL.

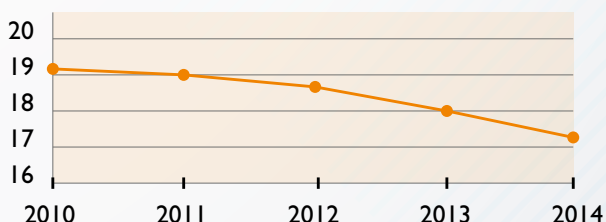
Par ailleurs, pour établir une statistique, il n'est pas envisageable de conserver deux sources de données différentes car l'une d'elles est figée dans le temps alors que l'autre est mise à jour quotidiennement. La cohérence des informations ne serait pas assurée.

C'est pourquoi, à partir de cette année, les stocks et les flux seront établis à partir des 172 bases GEOPOL de la Police nationale. Les chiffres retenus pour 2014 pourront légèrement différer de ceux annoncés l'an passé.

Le stock d'heures supplémentaires

Tous corps confondus, le stock au 31 décembre 2014 s'élève à 17,19 millions d'heures, en **baisse de 4,54%** par rapport à celui du 31 décembre 2013 (18 millions d'heures). La moyenne d'heures supplémentaires par agent se situe, au niveau national, tous corps confondus, à 133 contre 139 pour 2013.

Stock des heures supplémentaires





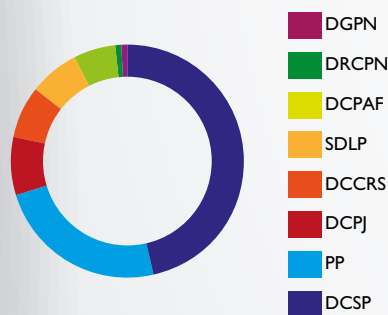
Evolution du stock d'heures supplémentaires

En millions d'heures	31/12/10 (Infocentre)	31/12/11 (Infocentre)	31/12/12 (Infocentre)	31/12/13 (Bases Geopol)	31/12/14 (Bases Geopol)	Evolution 2014/2013 (%)
DCSP	9,22	8,93	8,65	8,04	7,99	-0,69
PP	4,59	4,51	4,38	4,31	4,09	-5,15
Dont DOPC	0,66	0,69	0,66	0,63	0,57	-9,03
Dont DOSTL	0,16	0,17	0,14	0,12	0,11	-10,69
Dont DRPJ	0,62	0,61	0,62	0,60	0,59	-1,93
Dont DSPAP	3,14	3,05	2,96	2,77	2,64	-4,93
Dont DRPP	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	0,18	0,17	-2,01
DCPJ	1,51	1,47	1,43	1,39	1,35	-3,02
DCCRS	1,83	1,90	1,82	1,83	1,27	-30,55
DCPAF	1,02(*)	1,16	1,14	1,04	0,98	-5,58
SDLP	0,50	0,74	0,87	1,07	1,18	10,88
IGPN	0,002	0,004	0,005	0,015	0,022	46,26
DCI	0,013	0,009	0,015	0,009	0,013	51,20
DGPN (dt UCLAAT et RAID)	0,16	0,15	0,14	0,15	0,14	-4,78
DRCPN	0,19	0,18	0,15	0,15	0,14	-0,31

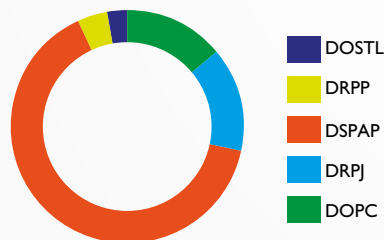
(*) Résultats partiels

Répartition par DISA et de la PP en 2014.

Répartition du stock par DISA en 2014



Répartition du stock de la PP en 2014



S'agissant plus particulièrement du **corps d'encadrement et d'application**, la tendance est également à la baisse avec une **diminution de 5,10%** du stock. Pour ces agents, la **moyenne d'HS** s'élève à **154**.

Là encore, cette **forte baisse est amplement due aux résultats annoncés par la DCCRS**, qui, à elle seule, perd 504 948 HS, sur les 778 899 de moins notées pour 2014.

Evolution du stock d'heures supplémentaires pour les personnels du CEA, par direction

En millions d'heures	31/12/10 (Infocentre)	31/12/11 (Infocentre)	31/12/12 (Infocentre)	31/12/13 (Bases Geopol)	31/12/14 (Bases Geopol)	Evolution 2014/2013 (%)
DCSP	7,77	7,52	7,33	7,04	6,87	-2,41
PP	3,93	3,96	3,85	3,78	3,60	-4,89
Dont DOPC	0,64	0,66	0,63	0,60	0,54	-9,22
Dont DOSTL	0,15	0,15	0,13	0,11	0,10	-11,52
Dont DRPJ	0,41	0,43	0,45	0,44	0,45	0,42
Dont DSPAP	2,73	2,72	2,64	2,50	2,38	-4,79
Dont DRPP	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	0,13	0,13	0,32
DCPJ	0,78	0,82	0,84	0,85	0,85	0,91
DCCRS	1,45	1,50	1,41	1,43	0,93	-35,26
DCPAF	0,91(*)	1,02	1,00	0,92	0,87	-4,70
SDLP	0,51	0,70	0,85	1,04	1,16	11,30
IGPN	0	0,00	0,00	0,003	0,007	145,23
DCI	0,006	0,006	0,006	0,005	0,007	44,93
DGPN (dt UCLAT et RAID)	0,13	0,11	0,11	0,12	0,11	-8,26
DRCPN	0,13	0,11	0,09	0,10	0,10	1,66

(*) Résultats partiels

Le flux des heures supplémentaires

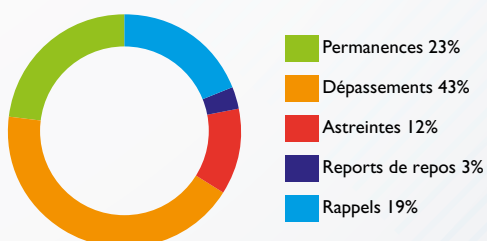
Comme précisé plus haut, l'analyse qui suit a été effectuée à partir des données enregistrées dans les 172 bases GEOPOL du périmètre Police nationale. Les services n'utilisant pas, pour l'instant, ce progiciel de gestion du temps, n'ont pas pu faire l'objet de cette étude sur les flux (DCCRS, UCLAT et DRCPN hors DIRF).

Les heures supplémentaires générées

Au plan national, pour les **115 518 agents, tous corps confondus**, gérés dans GEOPOL, le nombre **d'heures supplémentaires acquises en 2014** s'élève à **8,68 millions, soit 75,13 heures par agent** (contre 8,66 millions en 2013 pour 115 727 agents, pour une moyenne de 74,83 heures par fonctionnaire).

Les services supplémentaires ou aménagements de service à l'origine de ces heures supplémentaires se répartissent comme suit, en 2014.

Flux des heures supplémentaires (Total PN)

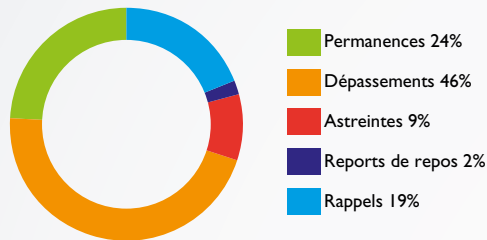




Concernant les **85 093 agents du corps d'encadrement et d'application** inscrits dans GEOPOL, le nombre d'heures supplémentaires généré en 2014 s'élève à **7,37 millions, soit 86,61 heures par agent** (contre 7,36 millions en 2013 pour 85 687 agents du CEA, soit 85,86 heures par fonctionnaire).

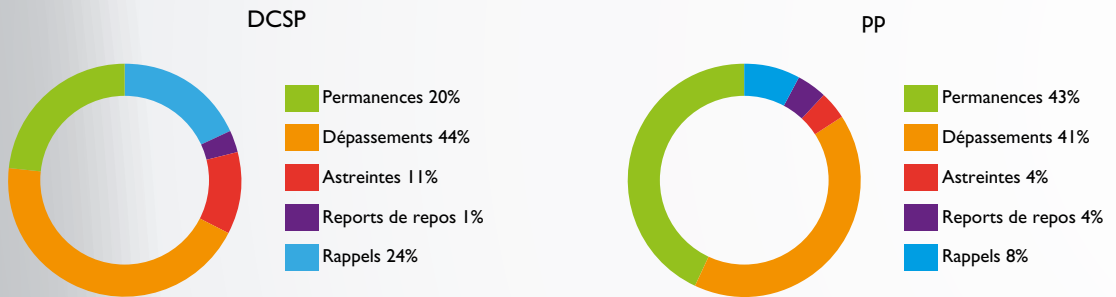
Les services supplémentaires ou aménagements de service à **l'origine de ces heures supplémentaires** se répartissent comme suit, en 2014 :

Flux des heures supplémentaires pour les CEA

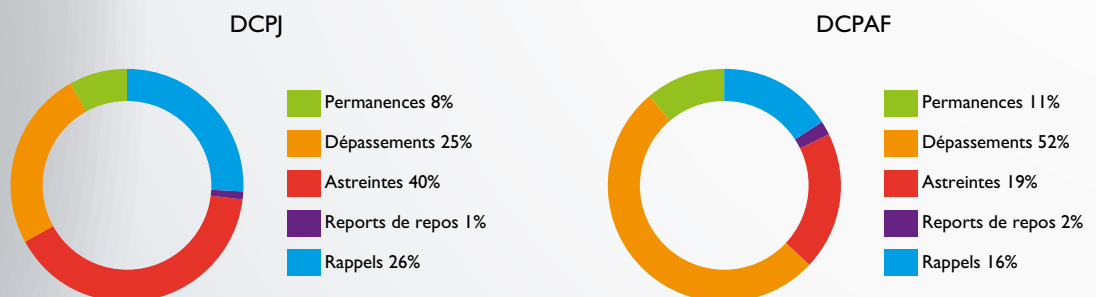


En 2014, tous corps confondus, cette répartition diffère selon les directions de la façon suivante :

Stock des heures supplémentaires DCSP et PP



Flux des heures supplémentaires DCPJ et DCPAF



Le travail de rationalisation des astreintes, débuté en juillet 2014 par la DRCPN, a déjà permis de réaliser une photographie précise de la situation. De l'analyse des éléments transmis par l'ensemble des directions et services de la Police nationale, il était apparu qu'en moyenne, près de 30% des astreintes réalisées n'étaient pas rémunérées. Cette tendance semble confirmée par l'analyse des flux puisque 1,04 millions d'HS sont générées par ce service supplémentaire (12% du total d'HS créées).

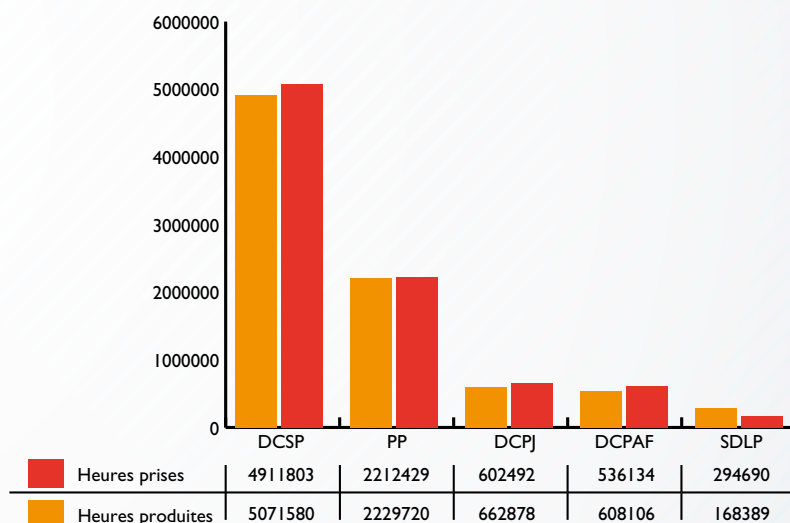
Les heures supplémentaires posées en repos, stockées sur le compte épargne-temps ou indemnisées à l'issue d'astreintes.

En 2014, les **115 518 agents gérés sur GEOPOL** ont pu **utiliser 8,87 millions d'HS** par la prise de repos, l'alimentation de CET ou l'indemnisation d'astreintes, soit **102,15% de celles générées** (en 2013, 8,97 millions d'HS avaient été posés en congés, stockés sur le CET ou payés en astreintes, soit 103,57% des HS créées).

Concernant les **85 093 agents du corps d'encadrement et d'application**, toujours en 2014, ils ont pu bénéficier, dans les mêmes conditions, de **7,50 millions d'HS**, soit **101,74% de celles produites** (en 2013, 7,57 millions d'HS avaient été utilisées, soit 102,92% des HS fabriquées).

En 2014, parmi les cinq principales directions productrices d'HS, dont les effectifs sont gérés sous GEOPOL, la **DCPAF**, la **DCPJ**, la **DCSP** et la **PP** affichent un **pourcentage d'heures prises supérieur à celui d'heures créées** (respectivement de **113,42%**, **110,02%**, **103,25%** et **100,78%**).

Répartition heures créées/heures prises en 2014 (TCC)





ABSENTÉISME ET CONGÉS

Absentéisme général

L'absentéisme a un impact direct sur l'organisation du travail et le climat social, quel que soit le domaine d'activité. Cependant, la communication de données actualisées sur ce phénomène reste encore sporadique. Elle est souvent le fait d'instituts de sondage ou d'organismes spécialisés (INSEE par exemple) qui mènent des enquêtes au sein de plusieurs branches professionnelles du secteur privé.

Cette année la Police nationale a développé un état des lieux complémentaire pour l'année 2014 et a effectué un diagnostic rétrospectif (de 2012 à 2014), en adoptant une nouvelle méthodologie en s'appuyant sur le SIRH Dialogue de la police.

Un travail de reconstruction de ces extractions a été nécessaire sur ces trois années afin d'harmoniser les données et d'en simplifier l'analyse. La DCSP a en outre communiqué des chiffres issus de la Main courante informatisée.

La méthodologie utilisée

Les motifs retenus dans le calcul du taux d'absentéisme sont les suivants :

> Les maladies, et plus particulièrement :

- Les maladies ordinaires
- Les congés de longue maladie
- Les congés de longue durée

> Les accidents et plus particulièrement :

- Les accidents de travail
- Les blessures hors et en service
- Les accidents de trajet

Il s'agit d'effectuer le ratio entre la somme des jours absents (qui correspond au cumul de l'ensemble des congés pris par tous les agents s'étant absents au moins une journée, pour cause de maladie ou d'accident) et la somme des jours théoriquement travaillés (s'obtiennent en ôtant à une année complète, les weekends ends, jours fériés et congés. Une année civile correspond à 365 jours, contrairement à une année travaillée qui est égale à 226 jours. Ce nombre de jours est alors multiplié par le nombre d'agents).

Pour l'année 2014, on comptabilise 226 jours théoriquement travaillés et 143 301 agents. Ainsi, la somme de jours théoriquement travaillés est égale à : $226 \times 143\,301$, soit 32 386 026 jours.

Cependant dans la perspective de ne pas surévaluer le taux d'absentéisme, si un agent totalise plus de 226 jours d'absence au cours de l'année 2014, son nombre de jours maximal d'absence sera de 226 jours.

L'absentéisme en 2014

Pour rappel, les deux familles de motifs entrant dans le calcul de l'absentéisme sont les accidents et les maladies.

En 2014, 81 940 agents ont pris des congés pour au moins un des deux motifs précités, soit **57%** de l'ensemble des agents en Police nationale. Ils totalisent 2 575 244 jours d'absence et 209 440 arrêts de travail. Ces derniers durent en moyenne **31 jours**.

En 2014, sur la base d'un régime horaire de 1 607 heures / an, le coût de l'absentéisme médical est estimé à **11 218 ETPT** ($(2\,575\,244 * 7) / 1\,607$), dont 9 019 ETPT pour les congés maladies.

Ainsi, le taux d'absentéisme pour l'année 2014 est de **8%**. Cela signifie que sur 100 jours théoriquement travaillés, 8 ne le sont pas pour cause de maladies ou accidents. Le taux d'absentéisme lié aux maladies est de **6.4%**, celui lié aux accidents est de **1.6%**.

En 2014, le taux d'absentéisme atteint 8%. Cela signifie que sur 100 jours, 8 ne sont pas travaillés pour cause de maladies ou d'accidents. Ce taux est à la hausse sur les 3 dernières années : 7.2% en 2012 et 7.5% en 2013.

L'an dernier, ce sont 81 940 agents qui ont été absents au moins une journée, soit 57% des agents du périmètre police. Depuis 2012, ce volume d'agents a augmenté de 9.5%.

En 2014, si on examine les chiffres bruts en jours d'absence, ces agents ont accumulé 2 575 244 jours d'absences répartis en 209 440 arrêts, soit un arrêt d'une durée moyenne de 12 jours (13 jours en 2012 et 2013). Les agents qui ont été arrêtés cumulent en moyenne 2.6 arrêts (2.4 arrêts en 2012 et 2.5 arrêts en 2013) et totalisent en moyenne 31 jours (29 jours en 2012 et 33 jours en 2013).

Absences en 2014³

	Nb d'agents	Somme de jours absents	Nb moyens de jours par agents	Nb d'arrêts	Durée moyenne d'un arrêt
Maladies	66 263	2 070 436	31	173 367	12
Maladie Ordinaire	64 611	1 762 887	27	169 619	10
Longue Maladie	886	157 062	177	1 913	82
Congé Longue Durée	728	144 329	198	1 724	84
Autres maladies	38	6 158	162	111	55
Accidents	15 677	504 808	32	36 073	14
Accident de travail	614	12 989	21	1 193	11
Blessure en service	13 867	450 149	32	32 186	14
Accident de trajet	880	31 120	35	2 078	15
Blessure/accident hors service	316	10 550	33	616	17
Total	81 940	2 575 244	31	209 440	12

En 2014, les agents ont pris en moyenne 31 jours répartis en 2,6 arrêts (2 575 244 / 209 440). Un arrêt unique dure en moyenne 12 jours.

Part de chaque motif dans l'absentéisme

	% jours absents
Maladies	80,4%
Maladie Ordinaire	68,5%
Longue Maladie	6,1%
Congé Longue Durée	5,6%
Autres maladies	0,2%
Accidents	19,6%
Accident de travail	0,5%
Blessure en service	17,5%
Accident de trajet	1,2%
Blessure/accident hors service	0,4%
Total	100%

80% des congés en Police nationale résultent de maladies. Plus particulièrement, ce sont les maladies ordinaires qui représentent plus des 2/3 des jours absents. Les congés de longue durée et de longue maladie totalisent 11,7% des jours d'absence.

Il convient également de souligner que la part des blessures en service représente 17,5%, un taux qui devance nettement les autres types d'accidents (trajet, blessures hors service...).

³ Source MVEP, à partir du SIRH. Les maladies et les accidents sont les motifs retenus pour le calcul de l'absentéisme en Police nationale. Parmi les accidents sont comptabilisés notamment les blessures en service.

Pour les blessures en service, l'extraction Dialogue porte sur les congés de maladie suite à une blessure en service, ainsi que les congés de maladie suite à séquelle de la blessure en service. Cette méthode repose exclusivement sur le calcul du nombre de jours travaillés.



Taux d'absentéisme selon le sexe

Le taux d'absentéisme des hommes est de 7,1% contre 10,5% pour les femmes, soit une différence de 3,4 points de pourcentage. Tandis que les absences liées aux maladies sont plus importantes chez les femmes, les absences pour accidents sont plus fortes chez les hommes.

Taux d'absentéisme par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Maladies	5,3%	9,4%	6,4%
Accidents	1,7%	1,1%	1,6%
Absentéisme total	7,1%	10,5%	8%

Deux items sont à mettre en exergue :

- D'une part, l'absentéisme lié aux maladies ordinaires prédomine quel que soit le sexe : 4,6% chez les hommes contre 7,7% chez les femmes.
- D'autre part, les blessures en service touchent davantage les hommes (1,6% contre 0,9% chez les femmes). Ce chiffre est également à corréliser avec la composition même de la population de la Police nationale. En effet, près de ¾ des agents étant des hommes, la probabilité qu'ils soient blessés en service est plus élevée. En outre, les femmes sont plus nombreuses parmi les personnels administratifs que dans les corps actifs.

Absences en 2014 par sexe

	HOMMES			FEMMES		
	Nb moyen de jours absents par agent	Nb d'arrêts moyen par agents	Nb de jours moyens par arrêts	Nb moyen de jours absents par agent	Nb d'arrêts moyen par agents	Nb de jours moyens par arrêts
Maladies	28,4	2,5	11,6	36,9	3	12,5
Maladie Ordinaire	25,3	2,5	10,3	31,4	3	10,5
Longue Maladie	177,9	2,1	86,5	176,5	2,3	77,2
Congé Longue Durée	200,3	2,3	85,7	196,4	2,4	82
Autres maladies	188,1	3,2	58,2	148,5	2,8	53,8
Accidents	32,6	2,3	14,1	30,6	2,3	13,4
Accident de travail	19,7	1,9	10,3	23,5	2	11,8
Blessure en service	32,8	2,3	14,1	31,1	2,3	13,5
Accident de trajet	37,4	2,4	15,9	31,9	2,4	13,5
Blessure/accident hors service	34,8	2	17,5	27,3	1,8	15,2
Total	29,3	2,4	12,1	36,1	2,9	12,6

Les hommes en congé pour maladies sont absents en moyenne pendant 28 jours, tandis que les femmes sont en moyenne absentes 37 jours pour ce même motif. En toute logique, les maladies graves et les maladies professionnelles (item « autres maladies ») affichent un nombre élevé de jours moyens d'absence, quel que soit le sexe (188 jours en moyenne pour les hommes et 148 pour les femmes). Les taux moyens d'absence pour accidents sont proches pour les deux populations.

Age moyen des absents en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble
Maladies	40,3	39,7	40,1
Maladie Ordinaire	40,2	39,4	39,9
Longue Maladie	46,9	45,6	46,3
Congé Longue Durée	49,2	50,1	49,7
Autres maladies	44,6	47,9	46,8
Accidents	38,0	36,6	37,7
Accident de travail	25,9	26,8	26,3
Blessure en service	38,3	36,9	38,1
Accident de trajet	39,3	40,4	39,7
Blessure/accident hors service	37,8	40,9	38,4
Total	39,8	39,4	39,7

Les agents absents pour accidents sont légèrement plus jeunes (38 ans en moyenne) que les absents pour cause de maladies (40 ans en moyenne). Cela s'explique notamment par les accidents de travail, où les blessés sont relativement jeunes : 26 ans chez les hommes en moyenne et 27 ans chez les femmes.

Taux d'absentéisme par corps

Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens d'absence par corps en 2014

	Taux d'absentéisme			Nombre de jours moyens absents		
	Maladies	Accidents	Total	Maladies	Accidents	Total
CCD	1,6%	0,2%	1,8%	24,2	24,3	24,2
CC	3,8%	0,4%	4,2%	29,1	29,8	29,2
CEA	6,7%	2%	8,6%	31,2	33,7	31,8
ADS	5,8%	1,6%	7,4%	24,4	21,8	23,7
ADM	8,7%	0,5%	9,2%	35,5	31,1	35,2
SCT	8,1%	1,1%	9,1%	36,7	33,2	36,3
TECH	5,4%	0,4%	5,8%	30,1	27,3	29,9

Tous motifs confondus, les personnels administratifs sont les plus absents : sur 100 jours théoriquement travaillés, 9.2 ne le sont pas. Parmi les corps actifs, ce sont les gradés et gardiens qui ont le plus fort taux d'absentéisme (8.6%). A l'inverse, les commissaires enregistrent le taux d'absentéisme le plus faible (1.8%).

Concernant l'absentéisme lié aux maladies, les personnels administratifs et scientifiques sont les plus sensibles, avec des taux d'absentéisme respectifs de 8.7% et de 8.1%. Les personnels scientifiques sont les plus touchés par les maladies ordinaires (6.1%). Naturellement, le CEA est le corps le plus exposé aux absences liées aux accidents et notamment les blessures en services (1.8%). Ils sont suivis par les ADS qui ont un taux d'absentéisme de 1.6% pour ce même motif.

Les commissaires et les ADS sont les agents qui ont en moyenne le moins de jours d'absence : 24 jours en moyenne.

Concernant les maladies, les personnels scientifiques prennent en moyenne le plus de jours : 37 jours en moyenne. La durée moyenne des congés pour accidents est de 34 jours pour le corps du CEA.



Nombre de jours moyens et taux d'absentéisme par sexe et par corps en 2014

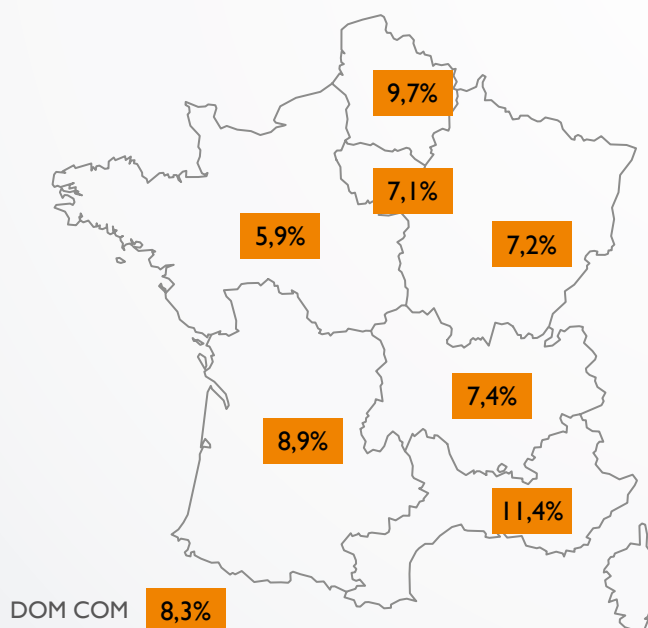
		HOMMES			FEMMES		
		Maladies	Accidents	Total	Maladies	Accidents	Total
CCD	Nb de jours moyens	23,3	17,1	22,4	25,7	48,9	27,4
	Taux d'abs	1,2%	0,1%	1,3%	2,4%	0,4%	2,7%
CC	Nb de jours moyens	28,0	30,7	28,3	31,5	26,8	31,1
	Taux d'abs	3%	0,4%	3,5%	5,4%	0,4%	5,8%
CEA	Nb de jours moyens	28,7	33,9	29,9	39,7	32,5	38,7
	Taux d'abs	5,6%	2%	7,6%	10,5%	1,4%	12,0%
ADS	Nb de jours moyens	20,8	20,3	20,7	29,4	24,3	28,3
	Taux d'abs	3,9%	1,3%	5,3%	7,5%	1,7%	9,2%
ADM	Nb de jours moyens	36,1	22,5	35,4	35,4	32,3	35,2
	Taux d'abs	6,7%	0,2%	6,9%	9,5%	0,6%	10%
SCT	Nb de jours moyens	20,8	27,8	21,4	34,2	27,0	33,6
	Taux d'abs	7,5%	1,2%	8,7%	11,1%	1%	12,1%
TECH	Nb de jours moyens	34,1	34,8	34,2	43,3	28,7	41,6
	Taux d'abs	3,3%	0,5%	3,7%	7,3%	0,5%	7,7%

Quel que soit le motif et le corps d'origine, le nombre moyen de jours d'absence ainsi que le taux d'absentéisme est supérieur chez les femmes.

Taux d'absentéisme selon le SGAMI

Taux d'absentéisme par SGAMI en 2014

Les SGAMI du Sud et du Nord concentrent des taux élevés d'absentéisme, fortement au-dessus de la moyenne nationale qui est de 8%.



Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens pris par agent selon le SGAMI en 2014

	Taux d'absentéisme			Nb de jours moyen		
	Maladies	Accidents	Total	Maladies	Accidents	Total
Est	6%	1,2%	7,2%	28,5	24,1	27,6
IDF	5,6%	1,5%	7,1%	29,1	30	29,3
Nord	8,2%	1,5%	9,7%	35,1	36	35,2
Ouest	4,7%	1,1%	5,9%	29,6	32	30
Outre-mer	6,6%	1,7%	8,3%	26,9	40,8	28,9
Sud	9%	2,4%	11,4%	36,3	40,7	37,1
Sud-Est	6,1%	1,3%	7,4%	16,1	33,5	31
Sud-Ouest	7,2%	1,7%	8,9%	38,9	29,3	32,6

Concernant les maladies, les congés les plus longs en moyenne sont pris par les agents du sud-ouest, 39 jours en moyenne. Enfin les zones Sud et ultra-marines semblent les plus accidentogènes : près de 41 jours de congés pour accident en moyenne.

Taux d'absentéisme par direction⁴

Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens par agent selon la direction en 2014

	Taux d'absentéisme	Nb de jours moyens par agent
DCCRS	9,8%	33,3
DRCPN	9,8%	27,2
DCSP	9,5%	33,6
DCPAF	9,1%	33,4
PP	8,6%	32,9
DCPJ	5,8%	31,4
DCRI	5,0%	27,8
IGPN	2,9%	24,6

A l'IGPN, le taux d'absentéisme et le nombre de jours moyen absent par agent sont, à la fois, les plus bas (2.9% - 25 jours en moyenne). Avec un taux de 9.8%, la DCCRS et la DRCPN arrivent en tête, suivies par la DCSP. La place de la DRCPN (SDFDC comprise) dans ce trio s'explique par le fait que cette direction est majoritairement composée d'administratifs, personnels qui connaissent le taux le plus élevé d'absences (9.2%).

En revanche, les congés les plus longs sont pris par les agents de la DCSP, avec en moyenne 34 jours.

Bien que les taux d'absentéisme de la DCCRS et de la DRCPN soient équivalents (9.8%), le nombre moyen de jours absents par agent diffère de 6 jours entre ces deux directions (33 vs 27).

⁴ Le détail du taux d'absentéisme et du nombre moyen de jours absents selon la direction figure en annexes.



Focus sur les congés pour événements familiaux

Les événements familiaux regroupent divers motifs : la maternité, la paternité, les adoptions ainsi que tous les autres événements en lien avec les enfants (garde d'enfant, présence parentale, couches pathologiques, repos supplémentaire de maternité).

Taux d'absentéisme pour événements familiaux en 2014

	Homme	Femme	Ensemble
Nombre d'agents	1 017	3 281	4 298
Somme de jours	11 027	237 256	248 283
Taux d'absentéisme ⁵	0,05%	2,74%	0,77%

Nombre de jours moyens par agent pour événements familiaux et âge moyen par sexe en 2014

	Nombre de jours moyens			Age moyen des agents		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Événements familiaux	10,8	72,3	57,8	35,9	33,2	33,8
Maternité	-	95,3	95,3	-	33	33
Paternité	11,2	12,8	11,2	35,7	33,3	35,7
Adoption	39	43	41	40	38	39
Autres	3,4	18,7	18	39,6	33,6	33,9

⁵ Pour rappel, le taux d'absentéisme se calcule de la manière suivante : Σ des jours absents / Σ des jours théoriquement travaillés.

Récapitulatif de l'année 2014

	Nombre d'agent			Nombre de jours			Nombre moyen de jours par personne		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Événements familiaux	1 017	3 281	4 298	11 027	237 256	248 283	10,8	72,3	57,8
Maternité		2 297	2 297		218 862	218 862		95,3	95,3
Paternité	967	4	971	10 819	51	10 870	11,2	12,8	11,2
Adoption	1	1	2	39	43	82	39,0	43,0	41,0
Autres	49	979	1 028	169	18 300	18 469	3,4	18,7	18,0
Maladies	44 110	22 153	66 263	1 252 819	817 617	2 070 436	28,4	36,9	31,2
Maladies ordinaires	43 258	21 353	64 611	1 093 372	669 515	1 762 887	25,3	31,4	27,3
Longues maladies	493	393	886	87 688	69 374	157 062	177,9	176,5	177,3
Congés longue durée	346	382	728	69 314	75 015	144 329	200,3	196,4	198,3
Autres	13	25	38	2 445	3 713	6 158	188,1	148,5	162,1
Accidents	12 600	3 077	15 677	410 753	94 055	504 808	32,6	30,6	32,2
Accidents travail	382	232	614	7 527	5 462	12 989	19,7	23,5	21,2
Blessures en service	11 405	2 462	13 867	373 491	76 658	450 149	32,7	31,1	32,5
Accidents trajet	555	325	880	20 766	10 354	31 120	37,4	31,9	35,4
Blessures/accidents hors service	258	58	316	8 969	1 581	10 550	34,8	27,3	33,4
Autres	613	114	727	41 032	5 852	46 884	66,9	51,3	64,5
Activité syndicale	427	98	525	21 823	4 558	26 381	51,1	46,5	50,2
Suspension fonction	186	16	202	19 209	1 294	20 503	103,3	80,9	101,5
TOTAL	58 340	28 625	86 965	1 715 631	1 154 780	2 870 411	29,4	40,3	33,0



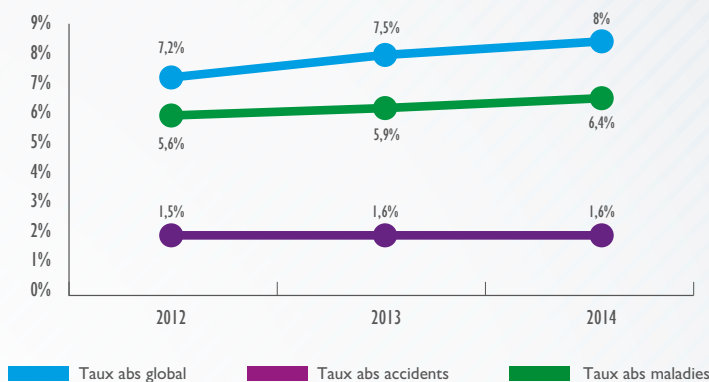
	Nombre d'arrêts			Nb moyen d'arrêts par agent			Age moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Événements familiaux	1 052	3 589	4641,0	1,0	1,1	1,1	35,9	33,2	33,8
Maternité		2 345	2 345		1,0	1,0		33,0	33,0
Paternité	973	4	977	1,0	1,0	1,0	35,7	33,3	35,7
Adoption	1	1	2	1,0	1,0	1,0	40,0	38,0	39,0
Autres	78	1 239	1 317	1,6	1,3	1,3	39,6	33,6	33,9
Maladies	107 964	65 405	173 369	2,4	3,0	2,6	40,3	39,7	40,1
Maladies ordinaires	106 099	63 522	169 621	2,5	3,0	2,6	40,2	39,4	39,9
Longues maladies	1 014	899	1 913	2,1	2,3	2,2	46,9	45,6	46,3
Congés longue durée	809	915	1 724	2,3	2,4	2,4	49,2	50,1	49,7
Autres	42	69	111	3,2	2,8	2,9	44,6	47,9	46,8
Accidents	29 064	7 009	36 073	2,3	2,3	2,3	38,0	36,6	37,7
Accidents travail	730	463	1 193	1,9	2,0	1,9	25,9	26,8	26,3
Blessures en service	26 513	5 673	32 186	2,3	2,3	2,3	38,3	36,9	38,1
Accidents trajet	1 309	769	2 078	2,4	2,4	2,4	39,3	40,4	39,7
Blessures/accidents hors service	512	104	616	2,0	1,8	1,9	37,8	40,9	38,4
Autres	1 006	232	1 238	1,6	2,0	1,7	43,0	43,5	43,1
Activité syndicale	807	215	1 022	1,9	2,2	1,9	44,7	45,7	44,9
Suspension fonction	199	17	216	1,1	1,1	1,1	39,6	34,8	39,2
TOTAL	139 086	76 235	215 321	2,4	2,7	2,5	39,8	38,7	39,4

Evolution de l'absentéisme entre 2012 et 2014

Evolution du taux d'absentéisme

Le graphique ci-dessous illustre une hausse du taux d'absentéisme depuis 2012. On note toutefois que ce taux d'absentéisme a davantage progressé entre 2013 et 2014 qu'entre 2012 et 2013.

Evolution du taux d'absentéisme

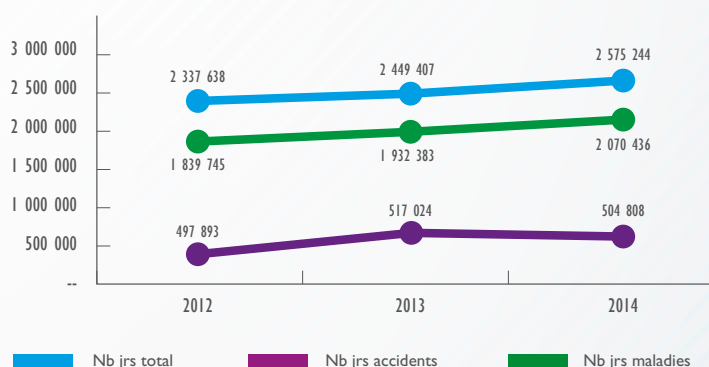


En décomposant le taux selon les accidents et les maladies, on observe que la hausse de l'absentéisme est essentiellement liée aux maladies : +0.8 points de pourcentage entre 2012 et 2014.

Plus particulièrement, les maladies ordinaires, composant 85% des motifs d'absences pour maladies, sont responsables de cet accroissement. Entre 2012 et 2014, le nombre d'absences pour maladies ordinaires a augmenté de 15%.

Pour sa part, l'absentéisme lié aux accidents reste assez stable depuis 2012. Après avoir connu, une légère augmentation en 2013 (+19 131 jours), le nombre de jours d'absence pour ce motif diminue (-12 216 jours) en 2014.

Evolution du nombre de jours absents



Par ailleurs, on relève que l'évolution globale de l'absentéisme est identique entre 2012-2013 et 2013-2014 : +5% chaque année. Mais, il n'en est pas de même lorsqu'on examine les variations de chaque motif.

Avec toutes les précautions méthodologiques nécessaires, **une dégradation significative du coût de l'absentéisme médical est constatée**. Sur la base d'un régime horaire de 1 607 heures/an (soit 35 h/semaine), les effectifs absents en 2012 représentaient 10 183 ETPT, 10 669 ETPT en 2013 pour atteindre 11 218 ETPT en 2014.



Cette tendance haussière se retrouve dans le nombre d'agents en congé maladie en 2014 : 66 263 personnels ont été dans ce cas contre 56 631 en 2013 et 57 495 en 2012 (années d'application du jour de carence). Cependant, entre 2013 et 2014, le nombre de jours d'absence augmente moins vite que le nombre d'agents prenant congé ; tandis que l'augmentation du nombre de jours est de +5% (+ 125 837 jours), l'accroissement du nombre d'agents absents est de 11% (+ 7 981 agents). **Ainsi, davantage d'agents prennent des congés, mais de plus courte durée.**

En revanche, une déflation est constatée sur le nombre de personnels absents pour blessures ; 15 677 en 2014, 17 328 en 2013, soit un différentiel de 1 651 agents. Le nombre de fonctionnaires arrêtés pour **blessures en service** affiche une relative baisse entre les deux dernières années : moins 1 378 agents.

L'examen par corps indique que les personnels administratifs et scientifiques présentent à la fois les taux d'absentéisme (9.2% et 9.1%) et les durées moyennes d'absences (35 et 36 jours) les plus élevés. Plus de 9 fois sur 10, ces absences sont des congés maladies.

Le CEA est le corps le plus exposé aux blessures et accidents en service. Les gradés et gardiens enregistrent un taux d'absentéisme de 1.8% lié à ce motif. Ils sont suivis par les ADS avec un taux de 1.6%.

Sur le plan géographique, les SGAMI du Sud et du Nord ont des taux élevés d'absentéisme : respectivement 11.4% et 9.7%. Ces taux sont fortement au-dessus de la moyenne nationale qui est de 8%. Dans ces deux zones, les durées moyennes de congés par agents sont également les plus longues : 37 jours en moyenne pour le SGAMI Sud et 35 jours en moyenne pour le SGAMI Nord. La moyenne nationale est quant à elle de 31 jours.

Variation en nombre de jours et pourcentage

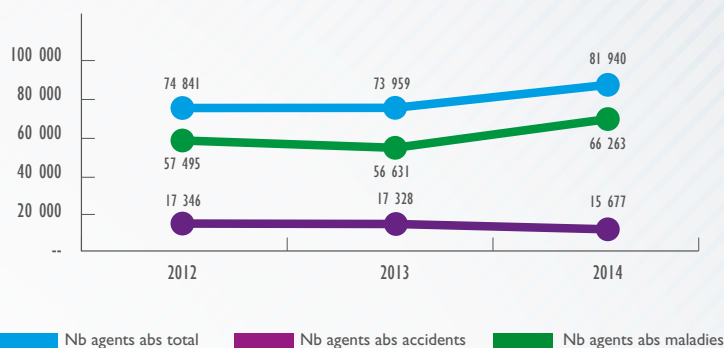
	2012-2013		2013-2014	
	En nb de jours	En%	En nb de jours	En%
Maladies	+ 92 638	5%	+ 138 053	7%
Maladie Ordinaire	+ 92 989	6%	+ 135 975	8%
Longue Maladie	- 4 323	-3%	- 3 257	-2%
Congé Longue Durée	+ 3 013	2%	+ 6 343	5%
Autres maladies	+ 959	15%	- 1 008	-14%
Accidents	+ 19 131	4%	- 12 216	-2%
Accident de travail	+ 690	5%	- 2 186	-14%
Blessure en service	+ 11 119	3%	- 1 632	0%
Accident de trajet	+ 9 560	37%	- 4 189	-12%
Blessure/accident hors service	- 2 238	-13%	- 4 209	-29%
Total	+111 769	5%	+ 125 837	5%

Entre 2012 et 2013, le nombre de jours absents suite à des maladies, et le nombre de jours d'absences suite à des accidents, ont évolué dans les mêmes tendances (+5% pour les maladies et +4% pour les accidents). Cette hausse représente environ 487 ETPT.

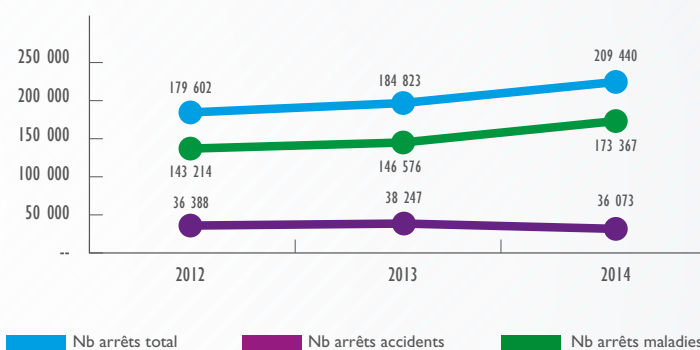
En revanche, entre 2013 et 2014, le nombre de jours absents lié aux accidents a baissé de 2% (soit environ 53 ETPT) et celui dû aux maladies a augmenté de 7% (soit environ 601 ETPT). Par ailleurs, le nombre de jours absents consacrés aux congés longue maladie et aux blessures et accidents hors service sont en baisse constante depuis 2012.

Evolution du nombre d'agents absents et d'arrêts maladies

Evolution du Nombre d'agents absents



Evolution du nombre d'arrêts



Le nombre d'agents absents entre 2012 et 2013 a connu une légère baisse. En revanche, il a augmenté de 11% entre 2013 et 2014, essentiellement dû à la forte progression du nombre d'agents en congés maladie (17%).

A l'inverse, le nombre d'agents prenant des congés suite aux accidents continue de baisser.

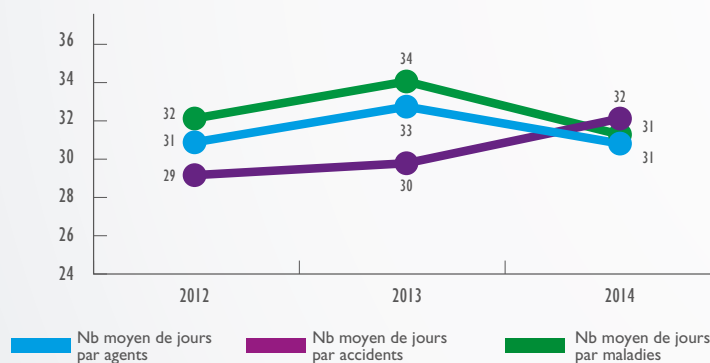


Variation du nombre d'agents absents et en pourcentage

	2012-2013		2013-2014	
	En nb d'agents	En%	En nb d'agents	En%
Maladies	- 864	-2%	+ 9 632	17%
Maladie Ordinaire	- 845	-2%	+ 9 628	18%
Longue Maladie	- 23	-3%	- 6	-1%
Congé Longue Durée	+ 9	1%	+ 17	2%
Autres maladies	-5	-10%	- 7	-16%
Accidents	-18	0%	- 1651	-10%
Accident de travail	+ 34	5%	- 66	-10%
Blessure en service	- 202	-1%	-1378	-9%
Accident de trajet	+ 177	21%	- 134	-13%
Blessure/accident hors service	- 27	-6%	- 73	-19%
Total	- 882	-1%	7981	11%

Entre 2013 et 2014, le nombre de jours d'absence augmente moins vite que le nombre d'agents prenant congé. En effet, tandis que l'augmentation du nombre de jours est de +5% (+125 837 jours), l'accroissement du nombre d'agents absents est de 11% (+7 981 agents). On suppose donc que davantage d'agents prennent des congés, mais que la durée de ces derniers est plus courte.

Evolution du nombre de jours moyens absents par agent

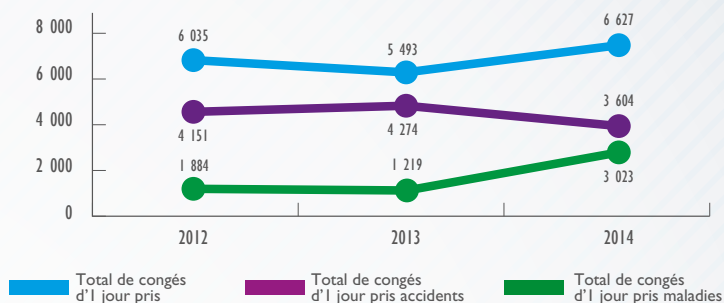


Entre 2012 et 2014, la variation du nombre de jour moyen est faible. En 2012 et 2014, les agents prennent en moyenne 31 jours contre 33 en 2013. Il faut noter que si la moyenne des jours d'absence peut paraître élevée, elle s'explique notamment par les longs arrêts : congé longue maladie et congé longue durée. L'impact des CLM et CLD est particulièrement prégnant dans les petites structures.

On notera en outre que la courbe des jours d'arrêt pour accident a tendance à monter : on passe de 29 jours en 2012 à 32 jours l'an dernier.

Evolution du nombre de congés d'une journée

Evolution du nombre de congés d'une journée



Au 1^{er} janvier 2014, l'abandon du jour de carence a entraîné une hausse significative du nombre de congé d'une journée (+21% entre 2013 et 2014).

En effet, avant cette date les agents subissaient une perte de salaire dès leur premier jour de congé.

Cette augmentation est encore plus flagrante pour les congés maladies d'une journée, qui ont été multipliés par 2,5 entre 2013 et 2014.



- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL -

LA MÉDECINE STATUTAIRE ET DE CONTRÔLE

Le service médical statutaire et de contrôle (SMSC) est placé sous l'autorité fonctionnelle du médecin-chef de la Police nationale et de son adjoint.

Le médecin-chef veille au bon fonctionnement des services médicaux des secrétariats généraux pour l'administration du Ministère de l'Intérieur (SGAMI) et des départements et collectivités d'outre-mer (DOM et COM), dans le cadre des visites médicales d'aptitude et du contrôle d'absentéisme.

Il conseille l'administration, les agents et les représentants du personnel pour les actions de santé et de santé publique.

Il coordonne l'action des médecins inspecteurs régionaux des SGAMI et des DOM-COM.

Il contrôle l'activité des médecins placés sous son autorité et apporte une assistance technique et réglementaire dans le cadre des activités médicales statutaires et de contrôle.

Conseiller technique du directeur général de la Police nationale pour toute question d'ordre médical ou médico-administratif, il établit des rapports sanitaires et conduit des études épidémiologiques.

Il recueille les données statistiques de l'activité de tous les médecins de police ainsi que les données concernant le contrôle d'absentéisme, les visites médicales d'aptitude des personnels actifs de la Police nationale et les visites médicales d'aptitude du recrutement au maintien en activité.

Il veille au recrutement des médecins et au bon fonctionnement entre la médecine de prévention et la médecine statutaire et de contrôle.

Le médecin-chef, employé à temps complet, est secondé par un médecin-chef adjoint exerçant à temps partiel (70%) et d'un second médecin également à temps partiel (60%). Il est entouré de 19 salariés dont 15 médecins à temps plein, 3 médecins à mi-temps, 1 médecin à 80%. L'effectif de médecins salariés est donc équivalent à 19,6 ETP. Par ailleurs, il est entouré, sur le plan national, de 162 médecins vacataires (62 ETP), soit un total sur le plan national de médecins en ETP de 81,6.

Ces médecins procèdent, d'une part, aux visites médicales d'aptitude d'incorporation dans les écoles et vérifient l'aptitude des fonctionnaires actifs de police tout au long de leur carrière ainsi que lors d'une demande de maintien en activité et sont chargés d'autre part, du contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires et de leur suivi médico-administratif.

A noter que ces chiffres comprennent les médecins de l'ancien SGAMI de Versailles mais pas ceux de la Préfecture de police car non gérés par la DRCPN.

Par ailleurs, le SMSC comprend 43 infirmier(e)s qui secondent les médecins, notamment lors des visites médicales d'incorporation des élèves et réalisent les examens complémentaires au cours de la visite médicale ainsi que les vaccinations.

Les critères d'aptitude

Fonctionnaires de police

L'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitude physiques particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires est appliqué au sein de tous les services médicaux.

Police – Gendarmerie

Pour la 5^{ème} année en février 2015, dans le cadre de la passerelle statutaire police-gendarmerie, les candidats gendarmes postulants en police ont tous été examinés au service médical statutaire et de contrôle de la DRCPN, car les critères d'aptitude à l'emploi des gendarmes (statut militaire) sont fixés par l'IM 2100, établie par le service de santé des armées, et sont notablement différents de ceux des fonctionnaires de police, prévus par l'arrêté du 2 août 2010.

33 gendarmes (dont 2 femmes), ont été examinés et tous ont été déclarés aptes.

Les visites médicales d'aptitude d'incorporation des élèves gardiens de la paix, des adjoints de sécurité et des cadets de la République

En 2014, dans le cadre de leur aptitude médicale à la fonction des corps actifs de police et avant leur incorporation, **5 949 élèves**, ont été examinés médicalement, soit :

- **2 826 élèves gardiens de la paix** (2030 Hommes – 796 Femmes) dont 3 médicalement inaptes définitif (2 H et 1 F) et 1 inapte temporaire médicalement (1 H) ;
- **2 466 élèves ADS et ADS-CAE de sécurité** (1663 Hommes – 803 Femmes) dont 20 médicalement inaptes définitifs (17 H et 3 F) et 8 démissions après VM ;
- **657 cadets de la République** ont été vus en visites médicales (438 H et 219 F) dont 4 médicalement inaptes définitif (3 H et 1 F).

Au total, ces visites médicales ont concerné 4131 Hommes et 1818 Femmes soit, 69,45% d'élèves de sexe masculin et 30,55% d'élèves de sexe féminin. (en 2013 : les visites médicales ont concerné 71% d'hommes et 29% de femmes)

Elles ont eu lieu dans les écoles de police (ENP) et dans les centres de formation police (CFP) des différents SGAMI dont :

- SGAMI SUD-OUEST BORDEAUX : l'ENP de Périgueux et l'ENSAP à Toulouse ;
- SGAMI NORD - LILLE : l'ENP de Roubaix et l'antenne de Béthune ;
- SGAMI SUD-EST - LYON : le CFP de Chassieu ;
- SGAMI SUD - MARSEILLE : l'ENP de Nîmes ;
- SGAMI EST - METZ : l'ENP de Reims et les ENP de Montbéliard et de Sens ;
- SGAMI OUEST - RENNES : l'ENP de Saint-Malo et celle de Rouen-Oissel.

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 de l'arrêté du 2 août 2010 sont également applicables aux adjoints de sécurité (article 1er de l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité).

Prolongation d'activité

Le SMSC procède systématiquement à une visite médicale d'aptitude à l'emploi pour les fonctionnaires de police ayant demandé une prolongation d'activité.

En 2014, 1 939 visites médicales ont été recensées dans tous les services médicaux (y compris DOM-COM et préfecture de police) sachant que les statistiques de la ville de Tours, de la Martinique et de la Guyane sont incomplètes.

Sur les 1 939 visites médicales d'aptitude :

- 1 909 agents ont été déclarés aptes (1 629 hommes et 209 femmes et 71 non différenciés) ;
- 30 ont été déclarés inaptes (21 hommes et 6 femmes et 3 non différenciés).

Entre 2012 et 2014, le nombre de visites médicales dans le cadre des demandes de prolongation d'activité a augmenté de 60,64%. Dans le même temps, les taux d'aptitude varient très peu et ceux de non-aptitude sont en très légère hausse (voir ci-dessous).

Visites médicales dans le cadre des demandes de prolongation d'activité entre 2012 et 2014

	2012	2013	2014
Nombre de visites médicales dont :	1 207	1 683	1 939
Nombre de déclarés aptes	1 192 98,8%	1 667 99,1%	1 909 98,45%
Nombre de déclarés inaptes	15 1,2%	16 1,2%	30 1,54%

Les visites médicales spécialisées d'aptitude

> Au concours de commissaire de police

En 2014, 54 visites médicales d'aptitude au concours de commissaire de police ont été effectuées (concours externe, concours interne, voie d'accès professionnelle, recrutement au choix). Ces visites ont concerné 40 candidats et 14 candidates.

Tous les candidats ont été déclarés aptes.

> Au concours d'officier de police

En 2014, 72 visites médicales d'aptitude au concours d'officier ont été effectuées qui ont concerné 49 candidats et 23 candidates.



Sur l'ensemble de ces visites l'homme et la femme ont été déclarés inaptes.

> Aux épreuves des sélections FIPN

Dans la perspective des épreuves des sélections de la FIPN, 117 visites médicales ont été effectuées, au titre de l'année 2014, pour le recrutement d'agents du corps de commandement et du corps d'encadrement et d'application.

- 111 candidats ont été déclarés aptes dont 106 hommes et 5 femmes,
- 6 candidats ont été déclarés inaptes (6 hommes).

> Aux épreuves des sélections pour l'affectation à la Brigade de Recherche et d'Intervention

En 2014, 99 visites médicales ont été organisées qui ont concerné 97 candidats et 2 candidates.

Sur l'ensemble de ces visites, 4 hommes ont été déclarés inaptes.

Rapport d'activité des comités médicaux et des commissions de réforme

Quelques chiffres :

- 153 séances de comités médicaux ;
- 73 séances de commissions de réforme ;
- 3 387 dossiers traités en comité médical ;
- 1 185 dossiers traités en commission de réforme.

Poursuite de l'automatisation des pratiques médico-administratives

À la suite d'une nouvelle montée en version de l'application intervenue en janvier 2014, le STSI a entrepris d'établir des mesures de connexion à l'application afin de dresser un bilan d'utilisation de l'outil. L'analyse des mesures opérées a montré de fortes disparités entre les différents services, et une tendance globale au fléchissement de l'activité enregistrée depuis 2012 malgré les évolutions apportées.

Partant de ce constat, il a été décidé de faire le point avec les utilisateurs afin d'identifier les fonctionnalités apportant ou pouvant apporter moyennant quelques évolutions supplémentaires une réelle plus-value à l'utilisation de l'outil. Les médecins inspecteurs régionaux s'étant portés volontaires ont été réunis

en mai, en présence de la direction d'application, afin de dresser le bilan pour les fonctionnalités qui les concernent ; des propositions d'évolution ciblées ont ainsi été formulées et transmises pour chiffrage au STSISI en juin.

L'ensemble de ces propositions ayant été budgétées, et compte-tenu des délais de développement de certaines en raison de leur complexité technique, les évolutions ont été scindées en 2 lots, le premier ayant été livré par le prestataire au cours du mois de décembre (le second devant suivre au cours du premier semestre 2015). Cette version assouplit la procédure de saisie des données au niveau des formulaires de contrôle et gestion des blessures en service, et apporte une consultation synthétique des données médicales disponibles au niveau de chaque dossier particulier, évolution depuis longtemps réclamée.

Dans le but d'établir un bilan équivalent pour les fonctionnalités du volet médico-administratif, les chefs de bureaux des affaires médicales des SGAMI ont été réunis en novembre ; cet échange a permis d'identifier 2 axes de développement prioritaires : amélioration du partage des informations entre médical et médico-administratif, et enrichissement de la fonctionnalité permettant le suivi des blessures en service. Les échanges devront se poursuivre afin d'élaborer des propositions détaillées à transmettre au prestataire.

Poursuite de l'expérimentation des contrôles des arrêts de travail des agents de l'Etat par les caisses primaires d'assurance maladie mise en place en octobre 2010

L'expérimentation est toujours en cours dans les SGAMI concernés (Rennes, Metz, Lyon et Marseille) et le dispositif a été reporté jusqu'à fin décembre 2015.

Les divergences portant sur une faible proportion des cas persistent. Elles sont dues à des critères d'appréciation différents entre les médecins de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et les médecins de la police.

Les médecins de la CPAM établissent leurs critères sur l'aptitude à exercer une activité professionnelle générale tandis que les médecins de la police statuent sur l'aptitude au regard des critères spécifiques de la profession.

Résultats de l'expérimentation du double contrôle entre octobre 2010 et le 31 décembre 2014

	Alpes-Maritimes	Rhône	Puy-de-Dôme	Bas-Rhin	Ille-et-Vilaine	Total	%
Nombre de contrôles des médecins PN*	140	285	64	89	98	676	100
Nombre de contrôles des médecins CPAM dont :	140	285	64	89	98	676	100
Nombre d'avis convergents	114	227	51	86	94	572	84,61
Nombre d'avis divergents	9	0	1	1	3	14	2,07
Nombre d'absents à la convocation CPAM	17	58	12	2	1	90	13,32

* Il s'agit des contrôles réalisés par les médecins PN au cours desquels les arrêts de travail ont été évalués comme étant justifiés.

Bien qu'il ne s'agisse que d'une expérimentation dont les résultats diffèrent selon les départements, le tableau fait apparaître qu'en moyenne, sur 676 doubles contrôles effectués, dans 84,6% des cas, les avis des médecins de la CPAM et des médecins de la police sont convergents quant au caractère justifié des arrêts de travail. Leurs avis respectifs sont différents dans 2,1% des cas (2,0% en 2013, 2,1% en 2012 et 2,8% en 2011).

Par ailleurs, on constate une augmentation importante

des absences des agents à la convocation CPAM (6,4% en 2011, 6,6% en 2012, 8,4% en 2013 à 13,3% en 2014).

Cela s'explique par le fait que les personnels actifs de la Police nationale sont systématiquement suivis par le service médical statutaire et de contrôle dès que l'arrêt de maladie ordinaire atteint 15 jours. Ce délai porté à 45 jours pour les médecins de la CPAM engendre un double contrôle. Tous ceux qui sont convoqués par la CPAM ont déjà fait l'objet d'une action du SMSC.

LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le service de médecine de prévention du ministère de l'Intérieur a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents au travail, dans le cadre des obligations de l'État employeur. Il relève de la DRH du secrétariat général, mais concerne l'ensemble des agents des services centraux et territoriaux du ministère, sauf les militaires de la gendarmerie nationale.

Plus de 142 000 agents de la Police nationale bénéficient de cette médecine de prévention pour un équivalent de 48 ETP (équivalent temps plein).

Les médecins de prévention exercent, en toute indépendance technique, et dans l'intérêt des agents, leurs missions qui sont prévues par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 puis renforcées par les décrets n° 2011-6774 du 28 juin 2011 et n°2014-1255 du 27 octobre 2014.

Ces missions recouvrent :

- la surveillance de l'état de santé physique et psychique des agents et sa compatibilité avec le poste de travail,
- le tiers temps : le conseil à l'administration, à la demande ou dans le cadre de réunions ministérielles ou interministérielles, la surveillance du milieu et des conditions de travail (organisation et fonctionnement des services, postes de travail, outils de travail, équipements de protection...), la participation au CHSCT en qualité de membre de droit, la sensibilisation et la formation des agents, l'organisation des premiers soins et des traitements d'urgence, la conception et la mise en œuvre de programmes d'information en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, l'activité de veille sanitaire en lien avec les objectifs et les acteurs de santé publique,



Le directeur général de la Police nationale a diffusé le 27 février 2015 une instruction aux directeurs des services actifs rappelant les obligations en matière de surveillance médicale de prévention des personnels de la Police nationale.

Les coordinations nationale et régionale du réseau de médecine de prévention

Leurs rôles

Le médecin chef du service médical de prévention et coordonnateur national anime le réseau composé de 9 médecins de prévention coordonnateurs régionaux (6 ayant compétence sur une zone de défense, 1 pour l'administration centrale, 1 pour l'Île-de-France (hors Paris) et 1 pour la préfecture de police) et de 204 médecins de prévention.

Il assure le conseil technique des services du ministère en matière de santé et de prévention médicale, participe à la mise en œuvre de la politique de prévention en collaboration avec la coordination nationale des inspecteurs de santé et de sécurité au travail, établit des propositions d'organisation de la médecine de prévention et prend part aux travaux ministériels et interministériels.

Le réseau dispose en son sein de 9 médecins référents dans les domaines de la psychiatrie, de l'addictologie, des rayonnements ionisants, du travail en milieu hyperbare, des risques infectieux, de la médecine d'expatriation, des armes et des stands de tir, de l'activité de police scientifique, de l'organisation des urgences et du matériel de premiers secours, des équipements de protection individuelle, etc.

Les médecins de prévention coordonnateurs régionaux, dans leur ressort territorial, déclinent les mêmes compétences que le coordonnateur national et, pour les urgences, assurent l'intérim des médecins de prévention en cas de vacance de poste. En 2014, ils ont été réunis une fois par mois par le coordonnateur national pour faire le point sur les groupes de travail, diffuser l'information et l'actualité. Les échanges portent sur l'exercice médical au quotidien, sur les difficultés survenues au sein du réseau et des services ainsi que sur les bonnes pratiques.

Les groupes de travail en 2013 au niveau de la coordination nationale

Ces groupes de travail portent sur les problématiques suivantes :

- l'informatisation du réseau de médecine de prévention par le logiciel IPREMED (Intérieur PREvention MEDicale) ;
- l'élaboration de la fiche réglementaire d'exposition aux risques professionnels (création de la fiche pénibilité dans le Code du travail par décret du 30 janvier 2012) ;
- la lutte contre les actes auto-agressifs et la mise en place des pôles de vigilance et de prévention du suicide, le dépistage des états de stress post-traumatiques, la prise en charge des « primo intervenants » ;
- la participation aux travaux de l'inspection générale de la Police nationale (IGPN) et du centre de recherche et d'expertise logistique (CREL).

Les médecins de prévention

Le réseau devrait être renforcé, au niveau territorial, pour améliorer le temps médical parfois insuffisant sur certains sites, compte tenu notamment de l'augmentation des missions, de l'évolution des textes réglementaires renforçant le rôle du médecin de prévention et de l'accroissement significatif du volume des consultations à la demande des agents, du développement des cellules de veille RPS ainsi que des pôles vigilance dont les travaux sont coordonnés par les médecins de prévention en application des instructions DGPN des 13 novembre 2012 et 20 mars 2013.

Au 31 décembre 2014, le réseau national comptait 244 personnes, dont 213 médecins de prévention (soit environ 62,1 ETP), un médecin psychiatre à temps partiel, 20 infirmières et 11 secrétaires médicales. Conformément aux textes en vigueur, tous les médecins de prévention sont diplômés en santé au travail.

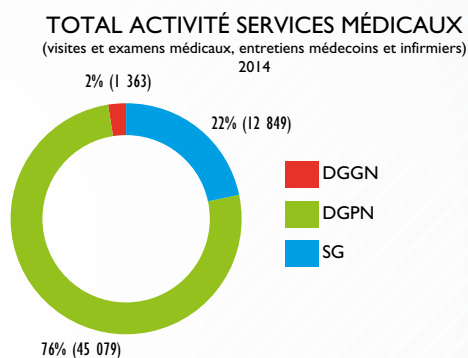
Dans certains cas (rares), les médecins de prévention sont recrutés conjointement avec d'autres ministères.

La surveillance médicale des agents

La responsabilité de la détermination des risques professionnels auxquels les agents sont soumis incombe à l'employeur. C'est donc à partir des données de l'employeur (risques référencés et théoriquement désignés) que le médecin de prévention met en place la surveillance médicale adaptée pour chaque agent.

Dans ce cadre, les visites médicales de prévention de « prise de poste » sont essentielles, car elles sont le point de départ de la prise en compte des risques professionnels et de leur traçabilité tout au long de la carrière des agents. A cette occasion, l'information obligatoire de l'agent sur les risques liés à son poste est assurée par le médecin de prévention.

Répartition de l'activité de la médecine de prévention en 2014 par périmètre



Les visites médicales obligatoires et occasionnelles

La surveillance médicale des agents s'effectue par le biais d'une visite médicale obligatoire dont la périodicité est variable et fixée par le médecin de prévention en fonction des risques professionnels répertoriés, attendus et émergents :

- tous les cinq ans minimum (obligation légale), tous les 3 ans minimum pour les fonctionnaires de police et dans les 18 mois qui suivent un changement d'activité ou d'établissement ;
- tous les ans ou tous les deux ans, pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière (personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégré après un congé de longue durée ou de longue maladie, etc.) et pour les agents exposés à un risque professionnel répertorié par le médecin de prévention (ex : travail de nuit, BAC, motocyclistes, CRS...)

Outre ces visites périodiques obligatoires, des visites médicales de prévention occasionnelles, en nombre croissant ces dernières années, sont effectuées à la demande des agents ou des chefs de service.

Au cours des visites périodiques et occasionnelles, des examens complémentaires sont réalisés, soit par le médecin de prévention lui-même, soit par l'infirmière.

Des examens médicaux spécialisés peuvent également être prescrits par le médecin de prévention dans le cadre d'un appui complémentaire à la décision d'aptitude médicale au poste.

La visite médicale de prévention est complétée en outre, dans certains cas, par une visite dite « professionnelle ou à normes ». C'est le cas des visites médicales en lien avec des travaux en milieu hyperbare ou des visites de médecine aéronautique. A cet effet, des e-conventions sont passées entre le service médical de prévention et les structures spécialisées extérieures. Ces deux visites - visite professionnelle et visite de prévention - sont liées et obligatoires.

L'ensemble de cette surveillance médicale adaptée est facilitée par les indications figurant dans le guide « Métiers & Risques » réalisé et actualisé par les médecins de prévention à leur usage exclusif.

En 2014, sur un total de 59 291 visites médicales, examens, vaccinations et entretiens infirmiers, 76% (45 079) ont été réalisés au bénéfice de la Police nationale dont :

- 41 643 visites médicales obligatoires et occasionnelles ;
- 865 suivis particuliers d'accidents de service (blessures en service et accidents de trajet) ;
- 909 visites de préparations aux missions à l'étranger dont l'expatriation de longue durée.

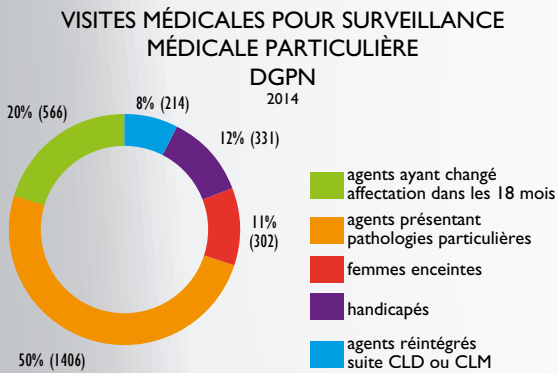
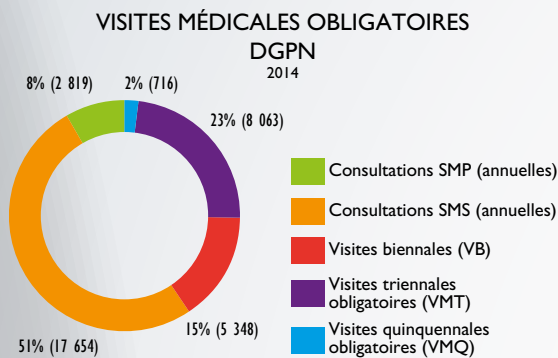
En 2013, le chiffre définitif du nombre des visites médicales, entretiens et suivis étaient de 45 719. Pour 2014, il n'y a pas de baisse constatée malgré les difficultés rencontrées par le service médical de l'hôpital des gardiens de la paix en charge des effectifs de la préfecture de police (hors petite et grande couronne). On peut donc souligner une augmentation de l'activité médicale du service de médecine de prévention au profit des fonctionnaires de police sur le reste du territoire.



Les visites médicales obligatoires

En 2014, le nombre des visites médicales obligatoires réalisées pour la Police nationale est de 34 600 (chiffre non définitif) (graphique suivant).

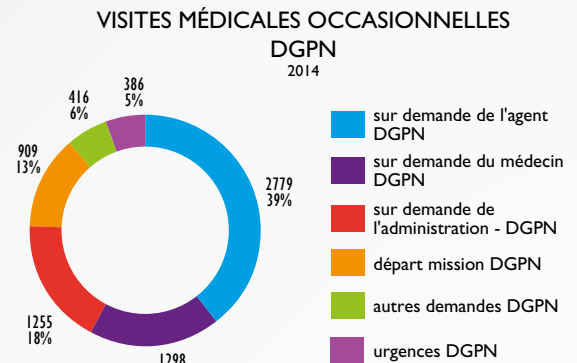
Répartition des visites médicales obligatoires PN en 2014



Les visites médicales occasionnelles

En 2014, le nombre de visites médicales occasionnelles pour le périmètre « Police nationale » est de 7043 dont 2779 (chiffre non définitif) à la demande des agents, pour des difficultés au travail dans la majorité des cas. Les chiffres définitifs seront donc supérieurs à ceux de 2013.

Répartition des visites médicales occasionnelles PN en 2014



Les conclusions et suites des visites obligatoires et occasionnelles

Les aménagements de postes et autres préconisations

En 2014, à l'issue des visites obligatoires et occasionnelles, les médecins de prévention ont formulé un total de 2594 demandes d'aménagement de poste dont 1488 pour le périmètre « police ».

En outre, pour ce périmètre, s'ajoutent 216 autres préconisations telles que inaptitude au poste mais aptitude sur un autre poste, restriction d'aptitude ou inaptitude temporaire au poste.

On peut noter que le nombre global de ces préconisations représente environ 4% du nombre total de visites médicales périodiques et occasionnelles, pourcentage variable en fonction des services et des départements.

Par ailleurs, au regard de la totalité des demandes d'aménagements de postes faites en 2014 par le service de médecine de prévention (2920), 55,6% ont concerné le périmètre « police », 42,6% le périmètre du secrétariat général et 1,8% celui des personnels non militaires de la gendarmerie nationale.

L'orientation médicale vers un médecin généraliste ou spécialiste

Dans l'intérêt de l'agent, les orientations médicales effectuées par les médecins de prévention privilégient le lien avec son médecin traitant, notamment lorsqu'un accès aux soins est nécessaire à l'agent.

Au total, le service de médecine de prévention a proposé 12 965 orientations vers un médecin généraliste ou spécialiste.

Sur les 12 965 orientations vers les médecins spécialistes et généralistes faites en 2014, 69,2% (soit 8 706) ont concerné le périmètre « police » dont 476 en cardiologie, 1105 en ophtalmologie, 361 en ORL, 216 en psychiatrie.

L'orientation non médicale vers un psychologue

416 orientations de ce type ont été faites en 2014 (vers le SSPO pour la DGPN dont 25 pour le SG) dont 92,8% (soit 391) ont concerné le périmètre « police ».

L'orientation non médicale vers un assistant de service social

Pour 2014, il y a eu 409 orientations de cette nature dont 62,3% (soit 256) ont concerné le périmètre « police ».

En conclusion, globalement l'état de santé physique et psychologique des personnels de la Police nationale peut être considéré comme bon. Néanmoins, les médecins de prévention, dans leur grande majorité, ont pu constater, notamment au regard du nombre et des motifs des visites à la demande des agents, que le volume des agents en situation de surmenage et de stress n'avait pas diminué par rapport à l'année précédente.

Le tiers temps des médecins de prévention

Il s'agit notamment des visites de locaux, des actions de formation et de sensibilisation, de la participation à des travaux techniques, de l'activité de conseil et d'expertise auprès des services.

Visites des lieux de travail des agents et groupes de travail

Éléments essentiels du tiers temps, les visites de locaux et les études de postes de travail permettent de rencontrer les chefs de services et les personnels sur leur lieu de travail. En 2014, 429 visites de locaux ont ainsi été effectuées dont environ 80% dans le périmètre « police ».

Les objectifs sont l'amélioration des conditions de travail, l'information des personnels, la protection contre les nuisances et les risques. Dans ce cadre, les médecins de prévention sont habilités notamment à

proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice.

En outre, les médecins de prévention ont participé à des groupes de travail et aux contributions techniques directement issus de cette activité de tiers temps :

- contributions au plan DGPN de prévention du suicide dont notamment la mise en place des pôles de vigilance départementaux permettant des échanges réguliers et facilités avec les professionnels de soutien (psychologues et assistants de service sociaux).
- mise à jour et diffusion du livret prévention alcool et rédaction du manuel "addictions 2" sur les autres types d'addiction.
- l'élaboration de fiches réflexes : protocoles de prise en charge des accidents graves, les trousseaux de secours, la conduite à tenir en cas d'accident d'exposition au sang (AES) ;
- l'établissement de la fiche individuelle d'exposition aux rayonnements ionisants ;
- l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) : tenue NRBC, masques cartouche,
- les conseils pratiques à donner aux stagiaires et aux futurs expatriés ;
- la rédaction de questionnaires de dépistage du psycho-traumatisme et de la lutte contre les actes auto-agressifs;
- la rédaction du questionnaire « alcool »;
- les fiches conseils pour le travail de nuit.
- la mise à jour du document « stands de tir et surveillance médicale » destiné aux APP et utilisateurs des stands de tir.

Participation aux actions de formation et d'information

> La prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) a fait partie des priorités de 2013 et 2014 et les travaux de sensibilisation se poursuivent en 2015.

Des ateliers pratiques ont été proposés en centrale par la médecine de prévention avec la participation d'un kinésithérapeute ; 180 agents ont pu y participer.

Des actions de prévention ont aussi été menées en région par les médecins de prévention au bénéfice des personnels de préfecture et de la Police nationale.

Avec la DGPN, le service de médecine de prévention a participé aux actions mises en place par la MGP à Lyon, Lille et Marseille.



> En partenariat avec la mission « Information Animation » de la DRH, il a relayé les campagnes nationales de prévention : vaccinations (grippe saisonnière), acuité auditive, gestes de premier secours, etc.

Par ailleurs, les médecins de prévention participent :

- aux formations initiale et continue des commissaires, des officiers de police et des gradés et gardiens ;
- à certaines formations spécialisées : agent spécialisé de police technique et scientifique, escorte de la police aux frontières, stages préparatoires à l'expatriation des fonctionnaires de police et militaires de gendarmerie (attaché de sécurité intérieure, officier de liaison, garde d'ambassade, expert).

L'activité de conseil auprès des services et l'appui sanitaire en situation de crise

Cette activité, qui a trait à des situations plus exceptionnelles, est à distinguer de l'activité de conseil du médecin de prévention dans le cadre de son tiers temps, et relève plus spécifiquement des missions de la coordination nationale. Elle porte notamment sur :

- les équipements de protection individuelle (EPI) et les nouveaux équipements ;
- la participation aux plans et exercices « pandémie grippale »
- le risque radiologique ;
- la veille sanitaire : surveillance des virus émergents (virus Ebola, Coronavirus, H7N9, etc.), surveillance des alertes concernant la tuberculose multirésistante, surveillance des épidémies ;
- la veille médico-juridique.



LE SERVICE DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE OPÉRATIONNEL

Actuellement composé de 63 psychologues cliniciens, le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) est présent sur l'ensemble du territoire national et apporte son assistance à tous les fonctionnaires de la Police nationale de tous services, de tous grades ainsi qu'à leur conjoint, famille et proches. Un suivi attentif de leur prise en charge est assuré, dans la durée, le cas échéant.

Evolution des activités du service de soutien psychologique opérationnel entre 2011 et 2014

	2011	2012	2013	2014	Evolution 2013-2014
Appels	51329	55526	76243	86 317	+13,2%
Entretiens	20045	20200	22616	24 099	+6,6%
Permanences	4062	3738	4488	4 483	-0,1%
Actions post-traumatiques collectives	558	573	341	421	+23,5%
Actions post-traumatiques individuelles	462	417	638	705	+10,5%
Séances d'information	4288	3541	4821	5758	+19,4%
Actions de prévention suicide	403	373	408	393	-3,7%

En 2014, toutes les activités du SSPO (à l'exception des actions de prévention suicide dont la baisse reste néanmoins peu sensible) sont en augmentation par rapport à l'année 2013.

L'évolution du SSPO

Le SSPO a connu une évolution importante dans le courant de l'année 2014 par le renouvellement de son équipe en Direction Centrale. Cette nouvelle équipe est composée de trois psychologues cliniciennes : la chef de service (arrivée au 01/03/15), son adjointe (arrivée au 18/08/14) ainsi qu'une psychologue (arrivée au 01/07/14). Cette équipe assure la coordination ainsi que l'animation du réseau des 63 psychologues répartis sur le territoire métropolitain et ultra-marin mais aussi le suivi des agents actifs et administratifs des Directions Centrales.

Le séminaire national des psychologues, qui s'est tenu le 27 novembre 2014, a eu pour objet de présenter les recommandations du rapport d'audit relatif au fonctionnement du SSPO et réalisé conjointement par l'IGA, l'IGPN et l'IGAS, dont certaines ont d'ores et déjà été mises en œuvre (création d'un poste d'adjointe, mise en place d'un projet informatique permettant d'améliorer le pilotage de l'information, revue des conditions de déroulement des jurys de sélection). Les conditions de mise en œuvre des autres recommandations seront étudiées lors de groupes de travail associant les psychologues du réseau SSPO. Un séminaire national de restitution se déroulera courant 2015. De nouvelles perspectives pour le réseau sont donc à l'étude.

L'activité du SSPO

En termes d'activité, les interventions du SSPO ont quasiment toutes été en évolution en comparaison à l'année 2013. Les psychologues du réseau demeurent extrêmement disponibles, tant sur les demandes de soutien que sur les actions d'assistance péri-traumatique.

> Lors des prises en charge traumatiques, les demandes de soutien individuelles demeurent dominantes en regard des prises en charges collectives (705 contre 421).

> Le recours à la veille téléphonique reste important avec 963 appels reçus sur la ligne de permanence nationale donnant lieu à 297 entretiens téléphoniques.

Le cadre éthique et déontologique et la relation de confiance sont des préalables importants pour favoriser l'émergence des demandes du fait de la peur de la stigmatisation et des enjeux d'image et de carrière. En témoigne l'augmentation significative des demandes émanant de la hiérarchie tant pour leurs subalternes que pour eux-mêmes.

> Les informations informelles⁶ (3 693) sont plus nombreuses que les informations formelles (860) qui restent cependant attendues et auxquelles on associe la mise en place de groupes de parole de prévention proactive du suicide, pour atténuer les résistances rencontrées. Ces actions s'inscrivent dans la prise en compte institutionnelle des risques psychosociaux (RPS).

Partenariat avec les professionnels des réseaux de soutien

Les psychologues du SSPO travaillent de façon rapprochée avec les hiérarchies mais également en partenariat avec les autres professionnels des réseaux de soutien que sont la médecine de prévention, la médecine statutaire et de contrôle ainsi que les assistantes de service social, notamment dans le cadre du déploiement des « pôles de vigilance ».

Au titre de ce partenariat médico-socio-psychologique, les nombres de coordinations effectuées sont de 1024 échanges avec la médecine de prévention, donnant parfois lieu à la mise en place de réunions des pôles de vigilance, 421 échanges avec la médecine statutaire et de contrôle, et 2370 avec les assistantes sociales.

Les psychologues sont également amenés à conseiller et orienter les agents vers une prise en charge extérieure lorsqu'une demande de suivi thérapeutique émerge. Ainsi, 1921 orientations d'agents ont pu être effectuées vers des structures de droit communs ou des professionnels libéraux.

Optimisation du rôle du service de soutien psychologique opérationnel (SSPO)

La mission d'audit du SSPO, confiée à l'IGA, l'IGPN et l'IGAS, a rendu ses conclusions au premier semestre 2014 et les travaux ont été présentés au CHSCT du 25 juin 2014. Elle préconise de recentrer l'intervention du SSPO sur son cœur de métier et de réorganiser l'animation du réseau ainsi que le flux d'informations.

Les recommandations du rapport d'audit peuvent être regroupées en 2 catégories :

- celles qui relèvent d'une amélioration dans le fonctionnement du service et dont certaines sont opérationnelles dès 2014 (nomination d'un

⁶ Les informations informelles (ou occasionnelles) sont celles qui ne donnent pas lieu à une organisation préalable, mais sont conduites au gré des rencontres en inter-individuel ou en petits groupes.



adjoind au chef du SSPO, refonte du système de remontées d'informations, réorganisation des jurys d'entretien) ;

- celles qui relèvent d'une meilleure prise en charge pluridisciplinaire des policiers et nécessitant d'être partagées par les psychologues, impactés au regard des conditions d'exercice de leur profession.

Un séminaire national des psychologues du SSPO a été organisé le 27 novembre 2014 au cours duquel il a été décidé de mettre en place, à partir de 2015, des groupes de travail organisés autour de 5 thématiques :

- le recentrage du SSPO sur son cœur de métier (privilégier les interventions post-traumatiques) et réorienter le personnel en souffrance vers une consultation médicale libérale ou hospitalière,

- les conditions du partage de l'information et le renforcement du rôle de conseil du psychologue auprès de la hiérarchie policière (dans le respect du secret professionnel),
- la mise en place d'une approche pluridisciplinaire zonale (notamment par la structuration territoriale du réseau du SSPO au niveau supra-départemental)
- l'amélioration de la formation initiale des psychologues et le développement de passerelles de « benchmarking » (avec la gendarmerie nationale ou les sapeurs-pompier)
- les conditions d'amélioration du système de veille téléphonique.



HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Outre l'organisation des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central de la Police nationale dont elle a la charge, la DRCPN assure le suivi de la tenue des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les départements.

L'ensemble des questions relevant du domaine de la sécurité et de la santé au travail est pris en compte au sein de la DRCPN par le bureau de la sécurité et de la santé au travail depuis le 1er avril 2011. Ce service a la charge d'élaborer et de diffuser les instructions pour l'application de la réglementation et la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la sécurité et à la santé au travail mis en place dans les services relevant de la Police nationale. Il en évalue la mise en application et en tient informés les membres du CHSCT central de la Police nationale.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Au sein des 1 205 services de la Police nationale, le taux global de réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels est de 97% fin 2014.

Certains services ont produit leurs documents sur la totalité de leurs unités ou quasi-totalité (92% pour la direction centrale de la police judiciaire, 91% pour

la direction centrale de la sécurité publique), d'autres ont même procédé à leur mise à jour (100% pour la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité).

Les autres grands services se situent autour de 88%. La préfecture de police, du fait de la mise en place de la police d'agglomération et de la création de la direction de sécurité de proximité de l'agglomération parisienne, a encore quelques DU à réaliser, son taux de réalisation globale progresse régulièrement. Au demeurant, les entités concernées par cette réorganisation s'étaient auparavant dotées d'un DU.

Le réseau et la formation des assistants et des conseillers de prévention (ACP)

Le réseau des ACP

Le réseau compte 493 agents de prévention (ACP) soit 90 conseillers de prévention (CP) et 403 assistants de prévention (AP), répartis principalement entre trois grandes directions actives : la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité (DCCRS), la direction centrale de la sécurité publique (DCSP) et la direction centrale de la police aux frontières (DCPAF).

Le pourcentage du temps de travail accordé aux assistants pour l'exercice de leur mission est globalement de 20% ; pour les conseillers de prévention, il s'élève le plus souvent à 50%, voire à 100% pour 23 d'entre eux.

Au sein de ce réseau, on compte 136 femmes (27%). Ces femmes sont majoritairement assistantes (97) plutôt que conseillères (39). Elles constituent 24% du réseau des assistants de prévention et 43% de celui des conseillers de prévention.

Elles sont présentes dans toutes les directions mais on note que c'est à la DCSP qu'elles sont le mieux représentées : 39 femmes sur 106 ACP, soit 36%

Enfin, si les ACP masculins sont essentiellement des personnels actifs 78%, à l'inverse, les femmes ACP sont très majoritairement des personnels administratifs 67%, et s'avèrent plus nombreuses parmi les AP 67% que parmi les CP (33%).

La formation des ACP

En 2014, 75 assistants de prévention (dont 44 appartenant à la police active) ont bénéficié d'une formation initiale, d'une durée de 5 jours, dispensée lors de 17 sessions, dont 15 réparties sur le territoire métropolitain et 2 destinées aux agents affectés outre-mer, dispensées sur place.

La formation spécifique de 3 jours, destinée aux conseillers de prévention (CP) ayant déjà suivi une formation initiale d'assistant de prévention, testée en 2013 et opérationnelle en 2014, a, quant à elle, permis de former en 6 sessions, 36 CP (dont 24 fonctionnaires actifs).

La prévention du suicide

A la demande du ministre, et parallèlement à la mission d'audit interne confiée aux trois inspections (IGA/IGPN/IGGN) sur la prévention du suicide au sein des forces de sécurité intérieure, le DGPN a adopté, début décembre 2012, un plan de renforcement du dispositif de prévention du suicide reposant sur une intensification de la prévention et sur une organisation optimisée.

Ce plan repose sur les principes suivants :

- Le recueil et l'exploitation pertinente d'informations lors des enquêtes environnementales ;
- Les pôles de vigilance ;
- L'audit relatif au fonctionnement du SSPO ;
- L'élaboration d'un guide santé et sécurité au travail.

Quatre axes ont présidé à la structuration de ce guide :

- L'amélioration de la prévention (prévenir le collectif et les fragilités individuelles)
- Les modalités de prise en charge individuelle (amélioration du repérage et prise en charge)
- Le développement de l'accompagnement individuel et collectif (en direction des familles)
- L'amélioration de la connaissance (à l'échelle nationale ou à l'échelle locale)

Ce document a fait l'objet d'une présentation, par le directeur général de la Police nationale, le 05 novembre 2014, aux organisations syndicales à l'occasion d'une réunion relative aux mesures destinées à renforcer la lutte contre le suicide au sein de la Police nationale en présence des organisations syndicales, des directeurs et des chefs de service centraux. La version numérique est disponible sur le site intranet de la Direction Générale de la Police nationale depuis novembre 2014.

Mise en place de pôles de vigilance (PV)

La mise en place de ces pôles de vigilance s'est inscrite dans le cadre des recommandations du rapport de la mission IGA-IGPN-IGGN de janvier 2013 sur la prévention du suicide en sécurité intérieure.

Initialement appelés « pôles de vigilance suicide » et mis en place à compter de 2013, rebaptisés « pôles de vigilance » début 2015, ils constituent des dispositifs départementaux qui se rassemblent autour du médecin de prévention, en dehors de l'administration et associent le service social, le service de soutien psychologique opérationnel, en tant que de besoin l'inspecteur en santé et sécurité au travail. Ils prennent en compte les situations de fragilités individuelles signalées par un de ces professionnels de soutien ou par la hiérarchie et décident collectivement du meilleur moyen d'accompagner les agents.

Leur règle essentielle est de mettre en commun les informations détenues par les professionnels de soutien et coordonner les mesures les plus adaptées pour une prise en charge pluridisciplinaire, dans le respect de la déontologie de chaque profession.

Le bilan établi fin 2014 confirme la disparité dans le fonctionnement des pôles : 60 médecins organisent des pôles de vigilance « formels » dont la fréquence de réunions varie de 15 jours à un semestre (30% des départements). 146 médecins organisent des PV « informels », les saisines sont à la demande de l'un ou l'autre des membres (70% des départements).



Elaboration d'un guide santé et sécurité au travail

La multiplicité des dispositifs et des intervenants, la complexité des sujets relatifs à la sécurité, la santé au travail notamment en matière de RPS, et le bilan des suicides, sont à l'origine de l'élaboration du « guide pour la santé et de la sécurité au travail dans la Police nationale » (cf supra), initié en février 2014 par la DGPN, sous maîtrise d'œuvre de la DRCPN, et achevé à l'automne 2014.

Il a été conçu comme un vade-mecum, composé d'une trentaine de fiches réflexe pratiques et synthétiques destinées à accompagner les chefs de service dans l'exercice de leur responsabilité en matière de préservation de la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité. Il a mobilisé, dans le cadre de sa réalisation, l'ensemble des réseaux de soutien, les organisations syndicales, les partenaires associatifs et mutualistes de la Police nationale, ainsi que les directions des services actifs de la Police nationale et la préfecture de police. Il rappelle la conduite de la posture managériale à adopter face à un acte suicidaire. De même la hiérarchie est sensibilisée sur la conduite à tenir lors du retour de fonctionnaire à l'issue d'un congé maladie ou d'une blessure en service.

Le guide santé et sécurité au travail de la Police nationale, diffusé sur l'intranet de la DGPN depuis le 5 novembre 2014, rappelle au travers de plusieurs fiches réflexes les objectifs et les missions, le fonctionnement, les dispositions en matière de visites médicales d'une part de la médecine de prévention, la médecine statutaire et de contrôle, ainsi que les relations entre chacune d'entre elles, et d'autre part du service de soutien psychologique opérationnel.

Optimisation de la formation et du management

La formation initiale des commissaires (55h30) et des officiers (27h) compte des modules visant à renforcer la prévention des RPS, à permettre de mieux appréhender les situations de souffrance au travail dans le cadre professionnel, de même pour les corps d'encadrement et d'application ainsi que les corps administratifs et scientifiques.

Dans le cadre de la formation continue, des stages spécifiques destinés aux commissaires, officiers, attachés, ingénieurs, majors ont proposés. Les actions sont développées soit sur la thématique générique de la santé et sécurité au travail (la santé et sécurité au travail : prévention des RPS), soit sur des thématiques

spécifiques (faire face aux situations difficiles).

Un stage de 2 jours, qui a reçu le label de l'école de la gestion des ressources humaines de la DGAFP en 2014, permet de renforcer la prévention des RPS, de mieux appréhender les situations de souffrance au travail et de mettre en place des réponses adaptées en coordination avec les acteurs médico-sociaux.

La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Les cellules de veille se sont structurées par métier (sécurité publique, police aux frontières, police judiciaire et CRS) et présentent leurs travaux en CHSCT. Elles ont établi un règlement intérieur qui précise la composition, la périodicité, les modalités de saisine. Il est conseillé de prévoir une réunion bimestrielle et en tant que de besoin. Leurs travaux portent sur la proposition d'éléments d'analyse objectifs permettant la réalisation d'un diagnostic et l'identification des sources de difficulté.

Les travaux initiés à l'issue de la mise en place du plan ministériel de prévention des risques psychosociaux d'octobre 2010, différents dans leur conception, ont conduit à missionner le préfet PAOLANTONI afin de modéliser un dispositif optimal. Les travaux de la mission ont été exposés au CHSCT central de la Police nationale en juin 2014. La préconisation consiste à retenir 6 indicateurs pertinents dont certains sont communs à ceux de la fonction publique :

> Indicateurs liés au fonctionnement du service

1. absentéisme médical (indicateur fonction publique) : il tient compte des différents types de congés maladie (CMO, CLM, CLD), les arrêts consécutifs aux accidents de service. Il s'agit d'identifier précisément les fonctionnaires en congés maladie répété et dont la fréquence dépasse les 2 mois.
2. mobilité (indicateur fonction publique), en distinguant les mutations dans l'intérêt du service, les demandes de rapprochement familial, les mutations dérogoatoires.
3. blessures en service (indicateur fonction publique sous le vocable de violences externes). L'instruction DGPN de février 2014 distingue les accidents en opération, en service, en trajet domicile-travail. Le recensement des demandes d'imputabilité au service de ces accidents peut être révélateur de tensions ou de malaise en service.

> Indicateurs liés à l'environnement du service

4. consultation des professionnels de soutien (indicateur fonction publique). Il s'agit de relever le nombre de visites spontanées auprès de la médecine de prévention, le nombre et le taux de consultations auprès du SSPO.
5. nombre de signalements en CHSCT ou d'inscriptions sur le registre santé et sécurité. Cet indicateur permet de prendre en compte l'environnement matériel, les conditions de travail.
6. procédures disciplinaires. Cet indicateur peut être révélateur lors des enquêtes environnementales. L'étude des enquêtes révèle le très faible nombre d'agents qui avaient fait ou faisaient l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autres indicateurs, en nombre limité, en lien avec l'activité du service (nombre de jours de déplacements collectifs) et/ou avec ses contraintes spécifiques peuvent être retenus. Les préconisations en ce domaine sont reprises dans les fiches réflexes du guide santé et sécurité de la Police nationale diffusé le 5 novembre 2014 auprès des chefs de service de la Police nationale et à disposition sur le site intranet de la DGPN.

Des départements ont complété la mise en place des cellules de veille par l'installation d'une cellule en charge de l'accompagnement individuel des atteintes à la santé des fonctionnaires, par la constitution d'instance informelle de réflexion, d'analyse, d'identification tel l'observatoire zonal des risques psychosociaux dans l'Est.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET SUICIDES

Tués et blessés en service

En 2014 :

- 11 policiers ont été tués (4 en mission et 7 en service dont 1 suicide reconnu imputable) contre 12 en 2013 (3 en mission et 8 en service dont 1 suicide reconnu imputable).
- 12 450 policiers ont été blessés en service contre 12 677 en 2013, soit une diminution de 2%.

Evolution sur 5 ans du nombre des décès en mission et en service

	2010		2011		2012		2013		2014	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
En mission	3		2	1	3		3		3	1
En service	2	1	4	1	4		8	1	7	
dont trajet	2		2		3		3	1	3	
Total	6		8		7		12		11	

Selon les circonstances, les décès et blessés relèvent soit :

D'une mission de police : en opération de police ou en service commandé, au cours duquel le fonctionnaire met en œuvre les prérogatives attachées à sa fonction.

D'un accident de service : pendant les heures de service ou sur le trajet domicile-travail ou travail-domicile et dont l'imputabilité est reconnue par la commission de réforme (circulaire du 30 janvier 1989).



Evolution sur 5 ans du nombre des blessés en mission et en service⁷

	2010	2011	2012	2013	2014
En mission	4 535	4 910	5 630	5 507	5 834
En service	6 591	6 347	7 371	7 170	6 616
dont trajet	869	919	974	1 040	1 000
Total	11 126	11 257	13 001	12 677	12 450

⁷ Source SDASAP, à partir des données des SGAMI, SAT et SGAP. Ces données sont hors ADS et comprennent l'ensemble des blessures des fonctionnaires de police imputables. La méthode utilisée repose sur le nombre de jours total annuel.

Suicides

L'année 2014 a été marquée par une augmentation du nombre de suicides qui s'est élevé à 55 (40 en 2013 et 43 en 2012).

Ces suicides ont concerné essentiellement des fonctionnaires actifs. Les fonctionnaires gardiens et gradés constituent la population la plus sensible (75% des suicides en nombre et 37% dans le corps d'encadrement et d'application).

Ce sont en grande majorité les personnels de sexe masculin qui attentent à leurs jours (presque 85%), dans la tranche d'âge des 35-50 ans (69% des suicides). Au regard de la situation familiale, alors qu'en 2011 et 2012, les fonctionnaires mariés se suicidaient majoritairement (35% en 2011 et 56% en 2012), **la tendance évolue en 2013 avec des fonctionnaires divorcés ou séparés, et en 2014** avec une part égale des fonctionnaires mariés et divorcés ou séparés (31%).

L'arme de service a été utilisée dans un peu plus de la moitié des cas (55% soit 30 suicides sur 55). Ce taux est en nette baisse par rapport à 2013, lorsque 2 suicides sur 3 avaient été commis avec l'arme de service (68% soit 27 suicides sur 40). C'est principalement au domicile que les personnels se

sont donnés la mort (65%) contre 15% sur le lieu de travail. Des mesures incitatives de dépôt de l'arme de service, expérimentées sur certaines circonscriptions de sécurité publique depuis l'automne 2014, ont été mise en place avec l'objectif de contribuer à faire baisser le nombre de suicides avec l'arme de service à domicile et rappeler les règles de dépôt de l'arme de service. Un premier bilan de cette expérience interviendra en 2015.

La sécurité publique paie le plus lourd tribut, ce qui ne constitue pas une surprise au regard des effectifs (33 suicides en 2014 – soit le même pourcentage qu'en 2013 – un peu moins des 2/3 soit 60%).

Géographiquement, 20 décès ont été enregistrés en Ile-de-France contre 11 suicides en 2013. **La zone de défense et de sécurité (ZDDS) SUD** a connu une très forte augmentation du nombre de suicides. Leur nombre en moyenne de 3 à 4 sur les 4 dernières années, est passé à 10 en 2014. Le **département du Nord** connaît également une augmentation sensible avec 6 suicides sur les 3 années 2010- 2012 contre 9 sur les 2 dernières années 2013-2014.





**PARTIE
3**

PARCOURS PROFESSIONNELS



LES MOBILITÉS

Le corps de conception et de direction (CCD)

Les mobilités internes

Il y a eu 604 mouvements au total intervenus⁸ en 2014⁹ qui ont concerné 26,3% de femmes (159) et 73,7% d'hommes (445).

CCD : bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France¹⁰ et la province

		ARRIVEES					Total Départs
		ILE-DE-FRANCE			PROVINCE		
DEPARTS	ILE-DE-FRANCE	H	201	88,2%	27	11,8%	228
		F	80	92,0%	7	8,0%	87
	S/Total		281	89,2%	34	10,8%	315
	PROVINCE	H	56	25,8%	161	74,2%	217
		F	18	25,0%	54	75,0%	72
	S/Total		74	25,6%	215	74,4%	289
Total arrivées		355	58,8%	249	41,2%	604	

Ces mouvements se sont répartis comme suit :

- 46,5% des mouvements au sein de la région Île-de-France (281),
- 35,6% des mouvements de province à province (215),
- 12,3% des mouvements de la province vers l'Île-de-France (74),
- 5,6% des mouvements de l'Île-de-France vers la province (34).

Ce qui caractérise l'année 2014 par rapport à l'année précédente est une légère augmentation des mouvements intra-provinciaux (augmentation de presque 3 points) et, à l'inverse, une légère baisse du nombre de mouvements au sein de l'Île-de-France (baisse de 5 points).

En ce qui concerne la mobilité des hommes et celle des femmes, à l'instar de l'année 2013, on constate une proportion à peu près équivalente entre les deux sexes pour les mouvements de l'Île-de-France vers la province et de la province vers l'Île-de-France.

⁸ Dont la date d'affectation est intervenue en 2014.

⁹ Ce chiffre inclut les mutations en CAP et hors CAP ainsi que les régularisations de mouvements au titre de 2014.

¹⁰ On entend par « Île-de-France », les services centraux et les SGAP de Paris et de Versailles.

Les mobilités externes

Les affectations interministérielles ne se réalisent pas par la voie traditionnelle de la mutation, mais par celle du détachement ou par des mises à disposition.

En fin d'année 2014, les mobilités sortantes sont au nombre de 79, soit sensiblement équivalentes à 2013 :

- 61 commissaires sont en détachement auprès d'un autre ministère¹¹,
- 18 sont mis à disposition.

Ces mobilités concernent 78,5% d'hommes et 21,5% de femmes.

Taux de mobilité

La durée moyenne d'affectation sur un poste¹² en 2014 (toutes directions et préfecture de police), est de 2 ans et 10 mois, contre 2 ans et 6 mois en 2013. On constate cependant un écart entre la durée moyenne d'affectation en Île de France qui est, en 2014, de 2 ans et 6 mois, alors que celle constatée en province est de 3 ans et 3 mois.

Enfin, cette durée moyenne est de 2 ans et 6 mois pour les femmes et de 2 ans et 11 mois pour les hommes.

Le taux de mobilité (les deux sexes confondus) est de 33,7% en 2014. Il a peu évolué sur les 3 dernières années avec des fluctuations de 2 à 3 points à la hausse comme à la baisse selon l'année considérée (tableau suivant).

Taux de mobilité du CCD entre 2012 et 2014

2012	2013	2014	Moyenne 2012-2014
34,2%	37,8%	33,7%	35,2%

Entre 2013 et 2014, alors que le taux de mobilité est quasi-stable pour les hommes (+2 points), on constate une légère baisse de ce taux chez les femmes (-4,5 points). Mais globalement si on prend la moyenne constatée sur la période 2012-2014, les femmes bougent davantage que les hommes.

Taux de mobilité du CCD selon le sexe entre 2012 et 2014¹³

2012		2013		2014		Moyenne 2012-2014	
H	F	H	F	H	F	H	F
30,3%	28,1%	31%	40,6%	33%	36,1%	32%	38,3%

Taux de mobilité du CCD en 2014 par type

	Mobilité géographique ¹⁴	Mobilité structurelle ¹⁵	Mobilité fonctionnelle ¹⁶
Total	12%	4,4%	33,7%

Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

L'encadrement supérieur de la Police nationale a développé depuis plusieurs années une politique de mobilité interministérielle pour le corps de conception et direction.

En conséquence, chaque année le Bureau des commissaires de police publie une fiche de poste sur la BIEP afin d'accueillir en détachement, en son sein, et sur un poste dit « cœur de métier » un cadre supérieur venant d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

Cela représente en 2014, 0,2% des postes ouverts pour ce corps. L'agent bénéficie d'une formation de 6 mois pour une affectation sur un poste opérationnel en Sécurité publique.

L'agent recruté en 2014 est une femme magistrat de l'ordre judiciaire, elle a été affectée en qualité de Directeur départemental adjoint de sécurité publique du département de l'Aude (11), Chef de circonscription de Narbonne.

¹¹ Le nombre de détachements inclut une régularisation au titre de 2014.

¹² Il s'agit du calcul de la durée moyenne d'affectation sur leur précédent poste des fonctionnaires du CCD qui ont obtenu une mutation au cours de l'année 2014.

¹³ Il s'agit du taux de mobilité du corps en faisant la distinction entre les hommes et les femmes : nombre de mobilités 2013 pour chaque sexe rapporté à l'effectif du corps par sexe au 31 décembre de la même année.

¹⁴ Changement de région de fonction ou de département administratif à l'intérieur d'une même région.

¹⁵ Changement de poste au sein du ministère de l'intérieur, dans un autre périmètre que celui de la police, ou bien au sein d'une autre administration.

¹⁶ Changement de poste au sein du périmètre « police ».



Le corps de commandement (CC)

Les mobilités internes

En 2014, en raison des élections professionnelles, il n'y a eu qu'une CAP de mutations ; 750 mouvements sont intervenus au sein du corps de commandement contre 763 en 2013.

Les mouvements enregistrés comprennent ceux opérés dans le cadre du mouvement général (métropole, outre-mer) ainsi que ceux résultant des mutations mises en œuvre dans le cadre des assignations au titre de l'avancement de grade. S'y ajoutent également les mutations afin de pourvoir en urgence des postes vacants et les mutations dérogatoires.

La tendance à la baisse de la mobilité se poursuit donc en 2014 et elle est d'autant plus marquée que dans le même temps, les mouvements à l'intérieur d'un même service (régularisations) ont été en augmentation constante.

Cette démarche de régularisation a été rendue nécessaire pour deux raisons : d'une part, parce que

les déplacements d'officiers à l'intérieur d'un même service, voire d'une même zone géographique, et sans que cette mesure ne soit traduite sur le plan administratif, conduisait à d'importantes distorsions entre l'affectation réelle du fonctionnaire et son positionnement recensé par voie de nomenclature ; d'autre part, parce que cette fiabilisation est devenue indispensable suite à la mise en place en 2014 de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP). En 2014, 1000 postes "difficiles" ont ainsi été créés et bénéficient de l'IRP. Les postes bénéficiant de l'IRP sont identifiés et nécessitent une mise à jour constante de leurs titulaires.

Concernant les différents types de mouvement, en 2014, 80 mutations ont été prononcées dans l'intérêt du service (article 25), et 230 (contre 147 en 2013) au titre de l'article 60 (dernier alinéa, régularisations, mouvements ponctuels, restructurations et réorganisations de service). Les mouvements spécifiques pour l'accès aux emplois fonctionnels de commandant sont également répertoriés dans le tableau suivant.

Bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France et la province

		ARRIVÉES					Total Départs
		ILE-DE-FRANCE			PROVINCE		
DEPARTS	ILE-DE-FRANCE	H	247	78,91%	66	21,09%	313
		F	121	79,61%	31	20,39%	152
	S/Total		368	79,14%	97	20,86%	465
	PROVINCE	H	27	12,16%	195	87,84%	222
		F	11	17,46%	52	82,54%	63
	S/Total		38	13,33%	247	86,67%	285
Total arrivées		406	54,13%	344	45,87%	750	

Au plan géographique, les mouvements 2014 se sont répartis comme suit :

- 49% des mouvements au sein de l'Île-de-France (368) contre 41% en 2013 ;
- 33% des mouvements de province à province (247) contre 42% en 2013 ;
- 5% des mouvements de la province vers l'Île-de-France (38) contre 3% en 2013 ;
- 13% des mouvements de l'Île-de-France vers la province (97) contre 14% en 2013.

L'année 2014 confirme globalement les tendances constatées en 2013.

Pour ce qui est des mutations d'officiers franciliens vers la province, celles-ci représentent 13% du volume total des mouvements contre 14% en 2013. Cette stabilisation est liée à une offre limitée, la province étant, dans son ensemble, suffisamment pourvue en officiers.

Par ailleurs, la diminution importante des recrutements afin de poursuivre un objectif de déflation du corps de commandement, a entraîné une importante diminution

du nombre de lieutenants. Cette diminution, par effet mécanique, a eu des conséquences souvent opposées. D'un côté, les directions actives accroissent leur demande de lieutenants, surtout en province où ils en manquent le plus.

D'un autre côté, la population des lieutenants remplissant les conditions statutaires leur permettant de muter hors de leur zone de défense d'origine s'est fortement réduite. Les postes offerts en sortie d'école étant principalement situés en région parisienne, le nombre de lieutenant en mesure de postuler à un mouvement à destination de la province, et qui souhaite le faire, est donc limité.

Dans le même temps, la part des mouvements internes à l'Île-de-France continue d'augmenter.

De ce fait, le solde migratoire pour l'Île-de-France, s'il reste négatif, continue de baisser (- 59 en 2014 contre - 82 en 2013).

On constate également que la part des femmes dans l'ensemble des mouvements continue d'augmenter (29% des mutations contre 23% en 2013).

Au départ d'Île-de-France, les femmes représentent la part la plus grande des mutées issues de cette zone, quelle que soit l'affectation d'arrivée (28% des mutées à destination de la province, 29% des mutées vers l'Île-de-France) dans des proportions identiques à celles de l'année 2013.

Au départ de la province, les femmes représentent 29% des mutées de la province vers l'Île-de-France (contre 13% en 2013) et 17% des mutées de la province vers la province (17% également en 2013).

Les mobilités externes

S'agissant des officiers affectés dans les services extérieurs à la Police nationale, leur nombre augmente régulièrement, traduisant un double souhait de mobilité et d'exportation de leurs compétences.

C'est ainsi que les mises à disposition sont passées de 70 en 2010 à 76 en 2014 (86 mises à disposition en 2013). Les détachements sont passés, quant à eux, de 122 en 2010 à 133 en 2014 (142 détachements en 2013). Cette mobilité externe (mises à disposition et détachements) a ainsi progressé de 8,85% en cinq ans (192 mobilités en 2010 à 209 mobilités en 2014).

Taux de mobilité

Taux de mobilité du CC entre 2012 et 2014

2012	2013	2014	Moyenne 2012-2014
11,8%	10,3%	10,3%	10,8%

Taux de mobilité du CC selon le sexe entre 2012 et 2014

2012		2013		2014		Moyenne 2012-2014	
H	F	H	F	H	F	H	F
9,1%	10,7%	7,9%	7,8%	7,6%	9,5%	8,2%	9,3%

Taux de mobilité du CC en 2014 par type

	Mobilité géographique	Mobilité structurelle	Mobilité fonctionnelle
Hommes	5,2%	0,86%	14,7%
Femmes	7%	0,55%	19%
Total	6,1%	0,7%	16%

Le corps d'encadrement et d'application (CEA)

Les mobilités internes

En 2014, 3 328 mouvements de personnels ont été validés par 2 CAP nationales de mutations.

Ces 3 328 mouvements se sont répartis entre les mutations polyvalentes (2 067) et les mutations profilées (935).



CEA : bilan des mutations 2014 entre l'Ile-de-France et la province

		ARRIVEES				Total Départs		
		ILE-DE-FRANCE		PROVINCE				
DEPARTS	ILE-DE-FRANCE	H	787	77,5%	914	76,9%	1701	77,1%
		F	229	22,5%	275	23,1%	504	22,9%
	S/Total		1016	100%	1189	100%	2205	100%
	PROVINCE	H	154	81,5%	799	85,5%	953	84,9%
		F	35	18,5%	135	14,5%	170	15,1%
	S/Total		189	100%	934	100%	1123	100%
Total arrivées		1205	36,2%	2123	63,8%	3328	100%	

A l'instar de l'année 2013, mais dans une proportion plus importante, il faut observer que la grande majorité des mouvements se fait vers la province (63,8%) plutôt que vers l'Ile-de-France (36,2%).

Les mutations des fonctionnaires vers la province sont principalement le fait d'agents précédemment en poste en Ile-de-France, soit 56,1% contre 43,9% de mutations intra-provinciales.

En ce qui concerne les fonctionnaires mutés en Ile-de-France, 84,3% des mouvements sont le fait de fonctionnaires déjà affectés au sein de cette région (essentiellement à Paris et Versailles) ; seuls 15,7% d'entre eux étaient précédemment en poste en province. Cette tendance s'est atténuée puisqu'en 2013 les proportions étaient respectivement de 92,6% et 7,4%.

Les passerelles statutaires police-gendarmerie

Les passerelles statutaires Police nationale-gendarmerie nationale constituent un dispositif permettant le détachement de gardiens de la paix sur le grade de gendarme et réciproquement, conformément aux modifications apportées aux décrets n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale et n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie.

La mise en œuvre de ces passerelles au titre des années de 2011 à 2014 a permis le détachement de 162 gendarmes sur le grade de gardien de la paix.

Récapitulatif des détachements des CEA au 31/12/14

DÉTACHEMENTS au 31/12/2014			
ADMINISTRATIONS D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAUX
Police municipale	45	10	55
Mairie	9	2	11
Communautés urbaines	1	0	1
Conseils régionaux	1	0	1
Conseils généraux	2	0	2
S/total collectivités territoriales	58	12	70
Direction de la coopération internationale	30	4	34
Direction Générale de la Sécurité Intérieure	1	0	1
Organismes internationaux	22	2	24
Ministère des affaires étrangères et du développement international	5	0	5

Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes	1	0	1
Ministère de l'économie, des finances et de l'Industrie	4	0	4
Ministère du budget	1	0	1
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports	2	2	4
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	1	1	2
Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie	7	3	10
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	6	2	8
Ministère de la défense	2	0	2
Fonction Publique Hospitalière	1	0	1
Ministère de l'intérieur / DSIC	2	0	2
Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés	1	0	1
Musique de la Police nationale	1	0	1
Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice	2	0	2
Fondation Jean Moulin	1	0	1
Syndicat mixte aménag. exploit. aérod.Valenciennes	1	0	1
Caisse des dépôts et consignations	2	0	2
Conseil d'Etat	1	0	1
Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale	1	0	1
Autorité de Régulation des Jeux en Ligne (ARJEL)	2	0	2
Office de l'habitat	1	0	1
Secrétariat général du ministère de l'intérieur	1	0	1
Service départemental d'incendie et de secours	2	0	2
Ecoles ou Centres de formation publics	8	1	9
Fédération Française de Rugby	1	0	1
Police Technique et Scientifique	1	0	1
Etablissement public départemental	1	0	1
Parc Amazonien de Guyane	1	0	1
Préfectures	0	1	1
Reclassements Médicaux	3	0	3
Secrétariats généraux pour l'administration de la police	1	0	1
Direction Générale des douanes et des droits indirects	1	0	1
Centre National d'Activités Privées de Sécurité	13	4	17
Mutuelle Générale de la Police nationale (MGP)	1	0	1
Orphelinat Mutualiste de la Police - Association (ORPHEOPOLIS)	1	0	1
Gendarmerie nationale (dispositif passerelle police nationale ➔ gendarmerie nationale)	42	7	49
TOTAL DÉTACHEMENTS	233	39	272
MISES À DISPOSITION AU 31/12/2014			
ADMINISTRATIONS D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAUX
Ministère des affaires étrangères pour occuper des fonctions en ambassade	142	5	147
Associations	99	12	111
Mutuelles	37	8	45
Autres organismes	30	5	35
TOTAL MISES À DISPOSITION	308	30	338
TOTAL DÉTACHEMENTS ET MISES À DISPOSITION	541	69	610



Taux de mobilité

Le taux de mobilité (les deux sexes confondus) est de 3,3% en 2014. Il est en baisse de 2,2 points par rapport à 2013. Le taux de mobilité sur les 3 dernières années est de 4,4% pour l'ensemble du corps (tableau suivant).

Taux de mobilité du CEA entre 2012 et 2014

2012	2013	2014	Moyenne 2012-2014
4,4%	5,5%	3,3%	4,4%

La moyenne sur 2013-2014 fait apparaître un taux de mobilité supérieur de 0,9 point pour les femmes (5,1% pour les femmes contre 4,2% pour les hommes).

Cet écart entre les deux sexes est à peu près identique en 2013 (1,4 point en faveur des femmes) et similaire à celui de 2012 (0,9 point de plus pour les femmes) (tableau suivant).

Le taux de mobilité entre 2013 et 2014 est en baisse pour chacun des deux sexes et de façon un peu plus marquée pour les femmes : baisse de 1,9 point pour les hommes et de 3 points pour les femmes.

Taux de mobilité du CEA selon le sexe entre 2012 et 2014

2012		2013		2014		Moyenne 2012-2014	
H	F	H	F	H	F	H	F
4,2%	5,1%	5,2%	6,6%	3,3%	3,6%	4,2%	5,1%

Taux de mobilité du CEA en 2014 par type

	Mobilité géographique	Mobilité structurelle	Mobilité fonctionnelle
Hommes	2,84%	0,16%	1,88%
Femmes	3,19%	0,07%	1,36%
Total	2,91%	0,14%	1,79%

Les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS)

Les personnels administratifs

En 2014, 3 CAPN (1 seule CAPN par corps et par année) ont émis un avis sur 630 mouvements des personnels administratifs du périmètre Police nationale :

- 570 mutations ;
- 60 détachements.

Répartition des mutations et détachements par catégorie administrative en 2014

	1er semestre		2ème semestre		Total		
	Mut	Dét	Mut	Dét	Mut	Dét	Mut+Dét
Cat. A	124	8					132
Cat. B	164	15					179
Cat. C	282	37					319
Total	570	60					630

Evolution du nombre de mutations par catégorie d'administratifs de 2009 à 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cat. A	85	145	148	194	194	124
Cat. B	56	175	147	176	256	164
Cat. C	197	379	323	633	610	282
Total	338	699	618	1 003	1 060	570

S'agissant des seules mutations par catégorie, leur volume a diminué de moitié entre 2013 et 2014, en raison d'une seule CAPN organisée par corps.

Répartition des mutations au sein du ministère en 2014 par périmètre et par catégorie administrative et par sexe (en valeur)

	Entrées PN										Sorties PN								Total	
	Mouvements internes		SG vers PN		Préf. vers PN		GN vers PN		Détachements entrants		PN vers SG		PN vers Préf.		PN vers GN		Détachements sortants			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cat A	24	44	6	10	2	6	1	2	6	2	4	5	5	6	0	1	0	0	48	76
Cat B	10	62	1	10	5	26	1	7	2	10	3	9	5	21	1	4	0	2	28	151
Cat C	25	178	1	6	3	19	1	10	9	28	2	4	8	17	2	6	0	0	51	268
Ss-total	59	284	8	26	10	51	3	19	17	40	9	18	18	44	3	11	0	2	127	495
Total	343		34		61		22		57		27		62		14		2		622	

Ce tableau détaille les mutations au sein du ministère de l'intérieur excluant les situations administratives particulières (réintégrations, mutations dans les juridictions administratives, les arrivées et départs d'un autre ministère, détachements sur les postes CAIOM...).

S'agissant des entrées vers la Police nationale (au nombre de 174), elles proviennent du périmètre « secrétariat général » (19,5%) et presque un tiers sont le fait de fonctionnaires en provenance des préfectures (35%). Les autres entrées (32,75%) proviennent de détachements entrants (agents provenant d'autres administrations) et en dernier lieu, du périmètre de la gendarmerie nationale (12,6%).

La passerelle gendarmerie/police reste peu utilisée par les personnels SG masculins. Les personnels féminins utilisent cette opportunité avec des mouvements en légère hausse (14 en 2013 / 19 en 2014).

Concernant les sorties (105), on observe qu'elles se font, en premier lieu, au bénéfice des préfectures. Les détachements restent faibles et même en baisse de 50% par rapport à 2013.

Répartition des mutations au sein du ministère en 2014 par périmètre et par catégorie administrative et par sexe (en pourcentage)

	Entrées PN										Sorties PN								Total	
	Mouvements internes		SG vers PN		Préf. vers PN		GN vers PN		Détachements entrants		PN vers SG		PN vers Préf.		PN vers GN		Détachements sortants			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cat A	50	57,89	12,50	13,16	4,17	7,89	2,08	2,63	12,50	2,63	8,33	6,58	10,42	7,89	0	1,32	0	0	100	100
Cat B	35,71	41,06	3,57	6,62	17,86	17,22	3,57	4,64	7,14	4,64	10,71	5,96	17,86	13,91	3,57	2,65	0	1,32	100	100
Cat C	49,02	66,42	1,96	2,24	5,88	7,09	1,96	3,73	17,65	3,73	3,92	1,49	15,69	6,34	3,92	2,24	0	0	100	100
Ss-total	46,46	57,37	6,30	5,25	7,87	10,30	2,36	3,84	13,39	3,84	7,09	3,64	14,17	8,89	2,36	2,22	0	0,40	100	100
Total	50		57,89		12,50		13,16		4,17		7,89		2,08		2,63		12,50		2,63	



La répartition des mutations des personnels administratifs au sein du ministère de l'intérieur en 2014 par périmètre et par catégorie administrative et par sexe amène les commentaires suivants :

- les mouvements du Secrétariat Général vers la Police nationale représentent la plus forte proportion (57,89%) ;
- la passerelle gendarmerie/police est en hausse, elle représentait 2,7% en 2013 et s'élève désormais à 13,16%.

Ces mouvements inter-programmes ne sont pas très différents pour les hommes et pour les femmes. On peut noter une équivalence pour la mobilité des femmes et des hommes entre les préfetures vers la PN notamment en ce qui concerne la catégorie B,

On constate également une plus grande mobilité des hommes de la PN vers le SG et les préfetures pour toutes les catégories de grades.

Pour mémoire, les personnels administratifs sont gérés par la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur mais rémunérés à partir du programme 176 de la Direction Générale de la Police nationale.

Evolution des mouvements intra-PN et inter-programmes entre 2012 et 2014

	2012	2013	2014
Mouvements intra-PN	55,8% (391)	47,6% (324)	60,9% (343)
Mouvements PN-SG	38,6% (271)	47,3% (321)	32,7% (184)
SG vers PN	55% (149)	51,4% (165)	16,9% (95)
PN vers SG	45% (122)	48,6% (156)	15,8% (89)
Mouvements PN-GN	5,6% (39)	5,1% (35)	6,4% (36)
GN vers PN	59% (23)	57,1% (20)	3,9% (22)
PN vers GN	41% (16)	42,6% (15)	2,5% (14)
Total	100% (701)	100%* (680)	100% (563)

L'évolution des mouvements intra-PN et inter-programmes entre 2012 et 2014 des personnels administratifs montre l'évolution des mouvements internes à la PN ainsi que les mouvements inter-programmes sur la période 2012 et 2014.

On observe que les mouvements intra-PN sont en nette hausse en 2014 et dépasse le taux de 60%.

Les mouvements entre la PN et le SG sont en baisse d'environ 15% et ne confirment pas la hausse constatée en 2013.

Pour ceux de la PN vers la GN, le taux reste relativement stable d'une année sur l'autre aux alentours des 5 à 6%.

Les personnels techniques

Les adjoints techniques de la Police nationale et les ouvriers-cuisiniers sont les deux corps techniques gérés par le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la DRCPN (BPATS).

En 2014, 28 mutations ont été enregistrées pour ces deux corps au sein du périmètre « Police nationale », soit un chiffre stable sur les 3 dernières années.

Répartition des mutations 2014 des personnels techniques (par corps et par sexe)

Adjoints techniques PN		Ouvriers-cuisiniers		Total	
H	F	H	F	H	F
13	3	10	2	23	5

Répartition des mutations des personnels techniques entre 2012 et 2014

	2012		2013		2014	
	H	F	H	F	H	F
Adjoints techniques	13	6	11	8	13	3
Ouvriers cuisiniers	6	1	7	1	10	2
Sous-total	19	7	18	9	23	5
Total	26		27		28	

* Afin de pouvoir comparer l'année 2014 avec les années précédentes, le nombre de mouvements retenu pour ce tableau est de 563, soit les 622 mouvements des tableaux précédents minorés des 58 détachements entrants et sortants. Les chiffres indiqués entre parenthèses correspondent au nombre de mouvements.

Bilan des mutations 2014 des personnels techniques, pour l'Ile-de-France et la province

DEPARTS		ARRIVEES						TOTAL
		ILE-DE-FRANCE		TOTAL	PROVINCE		TOTAL	
		H	F	H et F	H	F	H et F	
DEPARTS	ILE-DE-FRANCE	4	0	4	2	0	2	6
	PROVINCE	0	0	0	17	5	22	22
								28

Comme les années précédentes, la grande majorité des mouvements se font vers la province (ou au sein de la province) avec un taux de 85,71% contre 14,28% pour l'Ile-de-France.

> **Les corps techniques** dont la gestion statutaire est assurée par la **direction des ressources humaines du secrétariat général** sont les 3 corps relevant des filières des systèmes d'information et de communication (SIC) et les 3 corps de la filière des services techniques (ST).

En 2014, pour le périmètre de la Police nationale, 19 mutations ont été enregistrées pour ces corps :

- 5 pour la catégorie A ;
- 10 pour la catégorie B ;
- 4 pour la catégorie C.

Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie A technique

	Ingénieurs SIC		Ingénieurs ST		Total	
	H	F	H	F	H	F
PN → SG	2	0	0	0	2	0
SG → PN	3	0	0	0	3	0
Total	5	0	0	0	5	0

Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie B technique

	Techniciens SIC		Contrôleurs ST		Total	
	H	F	H	F	H	F
PN → SG	2	1	0	0	2	1
SG → PN	4	0	2	1	6	1
Total	6	1	2	1	8	2

Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie C technique

	Agents SIC		Adjoints techniques IOM		Total	
	H	F	H	F	H	F
PN → SG	0	0	1	0	1	0
SG → PN	0	0	3	0	3	0
Total	0	0	4	0	4	0



Sur ces 19 mutations (toutes catégories confondues), on constate un solde positif d'arrivées dans le périmètre PN, plus de la moitié des mouvements se faisant en sa faveur :

- 68% d'arrivées en PN de fonctionnaires précédemment affectés dans le périmètre SG ;
- 32% de départs du périmètre PN pour le périmètre SG.

Cette tendance va en s'amplifiant sur les 3 dernières années (voir tableau suivant).

Répartition des mutations des personnels techniques (toutes catégories confondues) par périmètre entre 2012 et 2014

	2012	2013	2014
PN → SG	44%	30%	32%
SG → PN	56%	70%	68%

Taux de mobilité

Le taux de mobilité (les deux sexes confondus) est de 1% en 2014. La tendance est à la baisse sur les 4 dernières années (-1,6 point) (tableau suivant).

Taux de mobilité entre 2012 et 2014

2012	2013	2014	Moyenne 2012-2014
1,7%	1,6%	1%	1,7%

Taux de mobilité selon le sexe entre 2012 et 2014

2012		2013		2014		Moyenne 2012-2014	
H	F	H	F	H	F	H	F
1,7%	1,5%	1,7%	1,2%	0,9%	0,6%	1,4%	1,1%

Taux de mobilité en 2014 par type (adjoints techniques et ouvriers-cuisiniers seulement)

	Mobilité géographique	Mobilité structurelle	Mobilité fonctionnelle
Total	0,64%	néant*	1,373%

* Pas de mobilité structurelle pour les ouvriers-cuisiniers et les adjoints techniques, ceux-ci ne pouvant changer de spécialité dans le cadre d'une mobilité

Les personnels scientifiques

Il y a eu 90 mouvements concernant les personnels scientifiques en 2014 au sein du périmètre de la Police nationale :

- 5 pour la catégorie A (1 homme et 4 femmes) ;
- 45 pour la catégorie B (12 hommes et 33 femmes) ;
- 40 pour la catégorie C (14 hommes et 26 femmes).

Le nombre de mouvements - stable en 2010 et 2011 - a connu une nette hausse (+50% environ) en 2012 et 2013 et se confirme en 2014 même si l'on peut noter une légère baisse de 5%. En 2014 ont été comptabilisés comme en 2012 et 2013 les mobilités internes aux SGAP des agents de la catégorie C (agents spécialisés de police technique et scientifique). Ces mobilités sont examinées en commission administrative paritaire locale.

Bilan des mutations 2014 des personnels scientifiques

		ARRIVEES				TOTAL H et F
		ILE-DE-FRANCE		PROVINCE		
		H	F	H	F	
DEPARTS	ILE-DE-FRANCE	5	7	3	7	22
	PROVINCE	0	4	19	45	68
	TOTAL	5	11	22	52	90

Taux de mobilité

Taux de mobilité de la PTS entre 2012 et 2014

2012	2013	2014	Moyenne 2012-2014
5,8%	5,0%	4,4	4,5%

Taux de mobilité de la PTS selon le sexe entre 2012 et 2014

2012		2013		2014		Moyenne 2012-2014	
H	F	H	F	H	F	H	F
6,2%	5,6%	5,0%	5,0%	3,5%	4,9%	4,9%	5,2%

Taux de mobilité de la PTS en 2014 par type

	Mobilité géographique	Mobilité structurelle	Mobilité fonctionnelle
ASPTS	3.58%	néant*	3.58%
TECHNICIENS PTS	8.15%	néant*	8.15%
INGÉNIEURS PTS	2.38%	néant*	2.38%

* Compte tenu de la spécificité de la PTS, pas de mobilité structurelle.

BIEP et BRIEP

Publication des fiches de poste en 2014 :

- catégorie A : 168 fiches publiées (61 V – 107 SV) ;
- catégorie B : 219 fiches publiées (116 V – 103 SV) dont 5 publiées sur la BIEP ;
- catégorie C : 572 fiches publiées (89 V – 483 SV) dont 63 publiées sur la BIEP.

La publication des fiches de poste sur la BRIEP est gérée directement par les SGAMI. Seule la catégorie C est concernée.



LES PROMOTIONS

Le corps de conception et de direction

Le ratio promu/promouvables en 2014 pour le grade de commissaire divisionnaire est de 14,2%.

Nominations 2014 dans un emploi d'inspecteur général par direction et sexe

Direction	H	F	Nommés
Sécurité publique		1	1
Direction générale PN	1		1
Préfecture de police	1		1
Service protection	1		1
Sécurité intérieure		1	1
TOTAL	3	2	5
	60%	40%	100%

Nominations 2014 dans un emploi de contrôleur général par direction et sexe

Direction	H	F	Nommés
Police aux frontières	1		1
Sécurité publique	3		3
Coopération internationale		1	1
Police judiciaire	2		2
Sécurité intérieure	1	1	2
Préfecture de police	1	1	2
Service protection		1	1
STSI	1		1
TOTAL	9	4	13
	69,2%	30,8%	100%

Avancements 2014 au grade de commissaire divisionnaire par direction et sexe

Direction	H	F	Promus
Administration PN (DRCPN)	1		1
Compagnies républicaines de sécurité		1	1
Coopération internationale	1		1
Police aux frontières		2	2
Police judiciaire	6	1	7
Sécurité intérieure	5		5
Sécurité publique	13	4	17
Direction générale	2	1	3

Direction	H	F	Promus
Inspection générale	1	1	2
Préfecture police	7	2	9
Ecole nationale supérieure police	1		1
Service protection	1		1
Mis à disposition	1		1
Détachés	1	1	2
TOTAL promus	40	13	53
Nombre de promouvables	258	114	372
Ratio pro/pro	15,5%	11,4%	14,2%



En 2014, il y a eu 71 promotions au sein du corps de conception et de direction qui ont concerné 73% d'hommes et 27% de femmes (contre 84% d'hommes et 16% de femmes en 2013).

S'agissant des avancements au seul grade de commissaire divisionnaire entre 2012 et 2014 (tableau

suivant) on constate que le taux de promus (par rapport au nombre de promouvables) est en baisse de 1,7 point (les deux sexes confondus). Cette baisse touche exclusivement les femmes promues (-5,6%), le taux des hommes promus reste stable (+0,1%).

Evolution du taux de promus par sexe entre 2012 et 2014

	H	F	Total
2012	15,4%	17%	15,9%
2013	18,3%	7,8%	15,3%
2014	15,5%	11,4%	14,2%

Age moyen des promus dans le corps de conception et de direction

	Hommes	Femmes	Ensemble
Commissaire divisionnaire	46 ans	43 ans	45 ans
Contrôleur général	54 ans	50 ans	53 ans
Inspecteur général	56 ans	59 ans	57 ans

Le corps de commandement

Une CAP a été organisée le 18 décembre 2013 pour les avancements au grade de capitaine et de commandant de police au titre de l'année 2014.

Le ratio promus/promouvables en 2014 pour le grade de capitaine est de 53,09%, il est de 12% pour le grade de commandant. L'âge moyen des capitaines promus en 2014 est de 39 ans et 4 mois. L'âge moyen des commandants promus en 2014 est de 47 ans.

Le ratio promus/promouvables en 2015 pour le grade

de capitaine est de 45% et de 12% pour le grade de commandant.

En raison des élections professionnelles, la CAP relative aux avancements au grade de capitaine et de commandant de police au titre de l'année 2015 qui devait se tenir en décembre 2014, a été reportée aux 24 et 25 mars 2015.

Aucune statistique concernant l'avancement au titre de l'année 2015 ne peut être établie avant cette date.

Répartition par direction et par sexe des avancements 2014 dans le grade de capitaine

DIRECTION	Femmes		Hommes		Total	
	Promouvables	Promues	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Compagnies républicaines de sécurité	1	-	34	19	35	19
Coopération internationale		-	3	2	3	2
Police aux frontières	16	5	28	15	44	20
Police judiciaire	41	21	57	29	98	50
Sécurité intérieure (ex DCRI)	26	13	39	21	65	34
Sécurité publique	90	50	109	66	199	116
Direction générale PN	1	1	1		2	1
Divers						
DRCPN	7	4	18	8	25	12
Sécurité civile						
Préfecture de police	69	34	71	35	140	69
SDLP	2	2	1	1	3	3
TOTAL	253	130	361	196	614	326
		51,38%		54,29%		53,09%

Répartition par direction et par sexe des avancements 2014 dans le grade de commandant

DIRECTION	Femmes		Hommes		Total	
	Promouvables	Promues	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Compagnies républicaines de sécurité	1		67	7	68	7
Coopération internationale	2		30	3	32	3
Police aux frontières	33	4	108	12	141	16
Police judiciaire	87	6	329	40	416	46
Sécurité intérieure (ex DCRI)	36	4	201	25	237	29
Sécurité publique	317	32	895	113	1212	145
Direction générale PN	5		11	3	16	3
Divers (ENSP, IGPN, INPS, SG, STISI)	14	3	40	5	54	8
DRCPN	39	3	89	15	128	18
Sécurité civile			50	4	50	4
Préfecture de police	126	13	287	35	413	48
Service de protection des hautes personnalités	4	1	11	5	15	6
TOTAL	664	66	2118	267	2782	333
		9,93%		12,60%		11,96%

En 2014, il y a eu 659 promotions au sein du corps de commandement qui ont concerné 70,15% d'hommes et 29,85% de femmes (contre 72,4% d'hommes et 27,6% de femmes en 2013).

Avancements par sexe dans le corps de commandement entre 2012 et 2014

CC	H	F	Total
2012	24,7%	26,4%	25,1%
2013	21,2%	23,3%	21,7%
2014	18,71%	21,28%	19,40%

S'agissant des avancements au grade de capitaine, le taux promu/promouvables a augmenté de +12,29 points entre 2012 et 2014 (les deux sexes confondus) ; il est passé de 40,8% en 2012 à 53,09% en 2014.

Cette hausse a bénéficié aux hommes comme aux femmes, avec néanmoins un petit avantage pour les lieutenants de sexe féminin (+13,98% points pour les femmes et +11,59% points pour les hommes) (tableau suivant).

Avancements par sexe dans le grade de capitaine entre 2012 et 2014

Avancement capitaine	H	F	Total
2012	42,7% 315 sur 738	37,4% 156 sur 417	40,8% 471 sur 1155
2013	49,1% 286 sur 582	41,4% 148 sur 357	46,2% 434 sur 939
2014	54,29% 196 sur 361	51,38% 130 sur 253	53,09% 326 sur 614

En ce qui concerne les avancements dans le grade de commandant, la situation est inverse de la précédente. En effet, sur la période considérée, le taux promu/promouvables a baissé de -6,04 points (les deux sexes confondus), passant de 18% à 11,96%.

Cette baisse a touché les deux sexes et un peu plus les femmes que les hommes (-7,57 points pour les femmes et -5,46 points pour les hommes) (tableau suivant).

Avancements par sexe au grade de commandant entre 2012 et 2014

Avancement commandant	H	F	Total
2012	18,1% 367 sur 2025	17,4% 89 sur 512	18,0% 456 sur 2537
2013	13,4% 277 sur 2071	11,7% 65 sur 557	13,0% 342 sur 2628
2014	12,60% 267 sur 2118	9,93% 66 sur 664	11,96% 333 sur 2782

Âges moyens des officiers promus en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble
Capitaine	40 ans et 9 mois	37 ans	39 ans et 4 mois
Commandant	47 ans et 9 mois	46 ans et un mois	46 ans et 11 mois
Commandant fonctionnel	52 ans et 8 mois	53 ans	52 ans et 10 mois

Le corps d'encadrement et d'application

En 2014, 2 CAP nationales liées à l'avancement se sont réunies et ont proposé 3253 avancements de grades ou d'échelons au titre de l'année 2014.

Plus précisément, concernant les avancements aux grades de brigadier, brigadier-chef et major, 2726 promotions ont été prononcées.

Distribution des avancements au grade de brigadier au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 6,17%)

Direction	Hommes	Femmes	Total promu
Compagnies républicaines de sécurité	142	1	143
DRCPN	12	4	16
Divers	33	2	35
Sécurité intérieure (ex DCRI)	14	4	18
Police aux frontières	77	26	103
Police judiciaire	21	3	24
Sécurité publique	443	137	580
Préfecture de police	316	142	458
TOTAL	1058	319	1377
	76.83%	23.17%	100%

Direction	Hommes	Femmes	Total promu
Compagnies républicaines de sécurité	53	0	53
DRCPN	10	1	11
Divers	12	5	17
Sécurité intérieure (ex DCRI)	6	2	8
Police aux frontières	52	5	57
Police judiciaire	25	1	26
Sécurité publique	317	63	380
Préfecture de police	220	48	268
TOTAL	695	125	820
	84.76%	15.24%	100%

< Distribution des avancements au grade de brigadier-chef au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 9,37%)

Distribution des avancements au grade de major au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 11,33%)

Direction	Hommes	Femmes	Total promus
Compagnies républicaines de sécurité	37	0	37
DRCPN	7	0	7
Divers	17	0	17
Sécurité intérieure (ex DCRI)	8	1	9
Police aux frontières	50	8	58
Police judiciaire	15	2	17
Sécurité publique	224	33	257
Préfecture de police	97	30	127
TOTAL	455	74	529
	86%	14%	100%

Âges moyens des gradés et gardiens promus en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble
Brigadier	37 ans 11 mois	35 ans 10 mois	37 ans 5 mois
Brigadier-chef	40 ans 6 mois	39 ans 1 mois	40 ans 4 mois
Major	47 ans 3 mois	45 ans 6 mois	47 ans

Avancements selon le sexe au grade de brigadier - Taux promus rapporté au nombre de promouvables

Avancement Brigadier	Examen	Choix	Total
Femmes	10,36%	0,61%	7,20%
Hommes	8,19%	0,97%	4,79%
			5,19%

Avancements selon le sexe au grade de brigadier-chef - Taux promus rapporté au nombre de promouvables

Avancement Brigadier-chef	Examen	Choix	Total
Femmes	10,23%	0,96%	7,66%
Hommes	11,77%	1,47%	8,67%
			8,50%

Avancements par sexe au grade de major - Taux promus rapporté au nombre de promouvables

Avancement major	Examen	Choix	Total
Femmes	9,20%	1,12%	9,15%
Hommes	7,96%	1,45%	8,13%
			8,26%



Les personnels administratifs, techniques et scientifiques

Les personnels administratifs

Avancements au choix et promotions de corps

En 2014, 3 CAPN ont émis un avis sur les avancements de grade ou de corps prenant effet au titre de l'année 2015 pour le périmètre « Police nationale » :

- 29 dans la catégorie A + 12 au titre du GRAF
- 109 dans la catégorie B,
- 546 dans la catégorie C.

Avancements de grade au choix dans la filière administrative, au titre de l'année 2014

	Promus			Vocation	Taux de promotion
	Hommes	Femmes	Total		
Attaché principal	3	6	9	152	5,92%
SA classe exceptionnelle	6	23	29	440	6,59%
SA classe supérieure	10	32	42	531	7,91%
Adjoint principal 1ère classe	25	140	165	1646	10,02%
Adjoint principal 2ème classe	44	278	322	3298	9,76%
Adjoint administratif de 1ère classe	12	47	59	396	14,90%
Total	100	526	626		

Promotion de corps au choix dans la filière administrative, au titre de l'année 2014

	Promus			Vocation	Taux de promotion
	Hommes	Femmes	Total		
Attaché	3	17	20	1382	1,45%
SA classe normale	4	34	38	10527	0,36%
Total	7	51	58		

Examens professionnels

En 2014, 22 lauréats, (14 femmes – 8 hommes), de l'examen professionnel de B en A ; et 63 lauréats, (56 femmes – 7 hommes), de l'examen professionnel de C en B ont été affectés dans le périmètre police (tableau suivant).

Cat A : sur les 22 postes proposés 20 lauréats ont été affectés.

Cat B : sur les 63 postes proposés 47 lauréats ont été affectés.

Evolution du nombre de lauréats aux examens professionnels entre 2012 et 2014 et répartition par sexe

	2012			2013			2014			Total 2012-2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel de B en A	5	17	22	3	19	22	8	14	22	16	50	66
Examen professionnel de C en B	9	66	75	12	81	93	7	56	63	28	203	231
Total	14	83	97	15	100	115	15	70	85	44	253	297
Proportion H/F	14,4%	85,6%	100%	13%	87%	100%	17,6%	82,4%	100%	14,8%	85,2%	100%

Concernant l'évolution du nombre de lauréats aux examens professionnels, on constate que pour l'examen professionnel de B en A, l'accès aussi bien des hommes que des femmes, reste stable entre 2012 et 2014 contrairement à l'examen professionnel de C en B où en revanche on constate une légère baisse (75 lauréats en 2012 et 63 en 2014).

Concernant la répartition des lauréats entre hommes et femmes, calculée entre 2012 et 2014, elle est globalement de 15% pour les hommes et de 85% pour les femmes alors que les hommes représentent 19% des administratifs affectés en Police nationale et les femmes 81%.

Les personnels techniques

Pour les 2 corps techniques gérés par le BPATS, il y a eu 141 avancements de grade en 2014 :

- 117 pour les adjoints techniques de la Police nationale ;
- 24 pour les ouvriers-cuisiniers.

Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade au titre de l'année 2014 (ratio promu/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	2 sur 2 (100%)	0 sur 1 (0%)	66,6% (2 sur 3)
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	27 sur 135 (20%)	5 sur 24 (20,8%)	20,1% (32 sur 159)
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	55 sur 339 (16,2%)	28 sur 213 (13,1%)	15% (83 sur 552)
Total	84 sur 476 (17,6%)	33 sur 238 (13,9%)	117 sur 714 (16,4%)

Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promu/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
2011	26,4% (81 sur 306)	18,6% (31 sur 167)	24% (112 sur 473)
2012	15,1% (64 sur 423)	14,4% (30 sur 208)	14,9% (94 sur 631)
2013	15,1% (148 sur 980)	13% (63 sur 485)	14,4% (211 sur 1 465)
2014	17,6% (84 sur 476)	13,9% (33 sur 238)	16,4% (117 sur 714)

Pour les adjoints techniques, les ratios ont connu une baisse de presque 10 points entre 2011 et 2013 (de 24% à 14,4%) et remontent de 2 points en 2014 par rapport à 2013.

On constate cependant que le nombre de promouvables baisse de 50% aussi bien chez les hommes (476 au lieu de 980) que chez les femmes (238 au lieu de 485).

En pourcentage les femmes restent aux alentours des 13% de promues alors que les hommes voient leur ratio passer de 15% à 17,6%.



Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements au groupe supérieur, au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Groupe VI	3 sur 14	1 sur 2	25%
Groupe VII	8 sur 54	0 sur 1	14,5%
Hors groupe	8 sur 67	0 sur 1	11,8%
Anciens*	4 sur 16	0 sur 0	25%
Total	23 sur 151 (15,2%)	1 sur 4 (25%)	24 sur 155 (15,5%)

* Il s'agit des dispositions en faveur des anciens ouvriers-cuisiniers (rémunération au groupe supérieur).

Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
2011	11,2% (21 sur 187)	20% (1 sur 5)	11,5% (22 sur 192)
2012	10,5% (24 sur 229)	0% (0 sur 5)	10,2% (24 sur 234)
2013	11,9% (25 sur 209)	0% (0 sur 5)	11,7% (25 sur 214)
2014	15,2% (23 sur 151)	25% (1 sur 4)	15,5% (24 sur 155)

En ce qui concerne les ouvriers-cuisiniers, les ratios sont restés quasi stables de 2011 à 2013 (+0,2%) et évoluent favorablement pour les deux sexes en 2014.

Les personnels scientifiques

> **Les avancements de grade : il y en a eu 67 en 2014 dont :**

- 11 dans la catégorie A ;
- 14 dans la catégorie B ;
- 42 dans la catégorie C.

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie A scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieur en chef	16,66% 2 sur 12	5,55% 1 sur 18	10% 3 sur 30
Ingénieur principal	14,28% 4 sur 28	7,69% 4 sur 52	10% 8 sur 80
Total	15% 6 sur 40	7,1% 5 sur 70	10% 11 sur 110

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie B scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Technicien en chef	66,66% 2 sur 3	20% 2 sur 8	36,4% 4 sur 11
Technicien principal	35,29% 6 sur 17	12,12% 4 sur 33	20% 10 sur 50
Total	40% 8 sur 20	14,6% 6 sur 41	23% 14 sur 61

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie C scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Agent spécialisé de police technique et scientifique principal	11,67% 16 sur 137	12,09% 26 sur 215	11,93% 42 sur 352

Concernant les avancements de grades des personnels scientifiques, on constate que :

- pour la catégorie A, le taux de promotion est stable (10% en 2014 contre 9,4% en 2013) ;
- pour la catégorie B, le taux de promotion est en légère baisse (-5,6%) ;
- pour la catégorie C, le taux de promotion en baisse constante de 2011 à 2013, et se stabilise en 2014 (8,8%). Il était de 22,9% en 2011 - 16,4% en 2012 et à 8,8% en 2013. Le nombre de promus est en hausse (33 en 2013, 42 en 2014), alors que le nombre de promouvables est en baisse ;
- l'évolution des avancements de grade entre 2012 et 2014 toutes catégories confondues (tableau suivant) est en légère hausse avec 12,8%. Ce taux reste inférieur à celui de 2012 (16,7%) après une chute à 10% en 2013 ;
- concernant la situation par sexe, si le taux de réussite promotionnel des hommes est très légèrement au-dessus de celui des femmes sur un taux global faible (16% en 2012, 10% en 2013 et 18% en 2014), la courbe s'inverse en 2014, les femmes étant 19% à bénéficier d'une promotion contre 15% pour les hommes.

Evolution des avancements de grade par sexe entre 2012 et 2014 (les 3 catégories confondues)

Cat. A, B et C	Hommes	Femmes	Total
2012	17,1% 20 sur 117	16,4% 35 sur 213	16,7% 55 sur 330
2013	10,9% 19 sur 175	9,6% 32 sur 332	10,1% 51 sur 507
2014	15,2% 30 sur 197	11,3% 37 sur 326	12,8% 67 sur 523

> Les promotions de corps PTS : il y en a eu 38 en 2014.

Le taux de promotion des personnels techniques et scientifiques pour 2014 est de 6,3% (tous corps et sexes confondus). Toutefois, ce taux est plus favorable aux femmes dont le taux promus/promouvables est de 6,9% tandis que celui des hommes est de 5,3%.

En outre, ce taux varie de façon importante selon les corps. Les catégories A et B se trouvent en dessous du taux moyen de 6,3% (2,24% pour la catégorie A et 3,9% pour la catégorie B) tandis que le taux de promotion de la catégorie C atteint 25%.

Ainsi, on peut noter les écarts suivants, dans la catégorie A +3,7 points, +0,47% dans la catégorie B et 7,68 point d'écart dans la catégorie C (tableau suivant).

Répartition par sexe des promotions de corps, au titre de l'année 2014, pour la PTS

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieur (cat. A)	0,00% 0 sur 53	3,70% 3 sur 81	2,24% 3 sur 134
Technicien (cat. B)	3,59% 5 sur 139	4,06% 10 sur 246	3,90% 15 sur 385
Agent spécialisé (cat. C)*	20,58% 7 sur 34	28,26% 13 sur 46	25% 20 sur 80
Total	5,3% 12 sur 226	6,9% 26 sur 373	6,3% 38 sur 599

* Pour l'accès au corps des agents spécialisés de police technique et scientifique (ASPTS), les chiffres correspondent aux candidats proposés (et non au nombre de promouvables comme pour les techniciens et ingénieurs). En effet, la promotion au choix ASPTS est ouverte à tous les fonctionnaires de catégorie C du ministère de l'intérieur au 5ème échelon de leur grade avec une ancienneté de 7 années en services publics. En conséquence, l'évaluation du nombre est aléatoire et ne permet pas le calcul de pourcentages précis.

Evolution des promotions de corps par sexe entre 2012 et 2014 (les 3 catégories confondues)

Cat. A, B et C	Hommes	Femmes	Total
2012	4,6% 7 sur 153	8,6% 24 sur 278	7,2% 31 sur 431
2013	6,7% 14 sur 209	8,8% 30 sur 339	8% 44 sur 548
2014	5,3% 12 sur 226	6,9% 26 sur 373	6,3% 38 sur 599

L'évolution des promotions par sexe des corps des personnels PTS (toutes catégories confondues) entre 2012 et 2014 montre que le pourcentage de réussite est relativement stable pour les femmes avec une moyenne de 8%, lesquelles réussissent mieux que les hommes.



LES ADJOINTS DE SÉCURITÉ ET CADETS DE LA RÉPUBLIQUE

Profil des ADS à leur entrée dans la Police nationale

Répartition des ADS et des cadets selon leur date d'incorporation en école en 2014

	ADS-CAE		ADS		Total ADS	Cadets		Total ADS
	H	F	H	F		H	F	H+F
24 février 2014						8	4	12
5 mai 2014	256	91	269	134	750			750
2 juin 2014	1		282	117	400			400
1 septembre 2014	96	45	368	189	698	556	310	1 564
8 décembre 2014			444	151	595			595
Total	353	136	1 363	591	2 443	564	314	3 321

L'âge moyen des ADS lors de leur recrutement est de 22 ans.

Situation à l'embauche des promotions d'ADS et de cadets incorporés en école en 2014

	ADS Classiques et cadets		ADS-CAE	
	Effectifs	%	Effectifs	%
SEXE				
Homme	1 927	58%	353	11%
Femme	905	27%	136	4%
AGE				
18-19 ans	725	25%	65	13%
20-21 ans	797	28%	154	31%
22-23 ans	612	22%	125	26%
24-25 ans	360	13%	67	14%
26-27 ans	175	6%	52	11%
28-30 ans	163	6%	26	5%
NIVEAU DE FORMATION				
Sans diplôme	449	16%	79	16%
CAP / BEP	560	20%	118	24%
BAC	1590	56%	255	52%
BAC + 2	171	6%	29	6%
BAC + 3	62	2%	8	2%

SITUATION A L'EMBAUCHE				
Scolarisé ou étudiant	724	26%	47	10%
Salarié	1155	41%	212	43%
Demandeur d'emploi	746	26%	195	40%
Stagiaire	15	1%	3	1%
Militaire ou policier	31	1%	10	2%
Autre	161	5%	22	4%
TOTAL	2 832		489	

On constate que la proportion des diplômés a diminué par rapport à l'année 2013 (84% en 2014 contre 85% en 2013 pour les ADS classiques et cadets et a diminué également pour les ADS-CAE (84% en 2014 contre 87% en 2013).

De même, on observe une augmentation de la part des étudiants à l'incorporation (26% en 2014 contre 20% en 2013 pour les ADS classiques et cadets).

Ces constats ne permettent pas toutefois de dessiner une tendance régulière par rapport aux années précédentes.

Les départs des ADS et des cadets

En 2014, il y a eu 3 075 départs d'ADS et de cadets de la République (3 575 en 2013).

Dans les motifs de ces départs, on constate par rapport à 2013 une baisse des fins de contrat en même temps qu'une augmentation des démissions. Les licenciements restent stables.

Motifs des départs des ADS et des cadets en 2014

	Hommes	Femmes	Total
Démissions en cours de contrat, dans le cadre d'une insertion professionnelle	1 278 67%	639 33%	1 917 62,4%
Démissions pour convenance personnelle	201 59%	140 41%	341 11,1%
Fin de contrat	399 60%	264 40%	663 21,5%
Licenciements	94 64%	52 36%	146 4,7%
Décès	7 87%	1 13%	8 0,3%
Total	1 979 64%	1 096 36%	3 075 100%



Par ailleurs, parmi les 1 917 départs dans le cadre d'une insertion professionnelle, la répartition s'établit comme suit :

Motifs des départs des ADS et des cadets en 2014 dans la cadre d'une insertion professionnelle

	Intégration en école de police		Autres intégrations en Police nationale*		Intégration dans d'autres services du secteur public		Intégration dans le secteur privé		Total	
Hommes	898	68,3%	15	28,8%	174	69,3%	191	63,9%	1 278	66,7%
Femmes	417	31,7%	37	71,2%	77	30,7%	108	36,1%	639	33,3%
Total	1 315	68,6%	52	2,7%	251	13,1%	299	15,6%	1 917	100%

* Intégration en PN dans la filière administrative ou dans la filière technique.

Ainsi, l'insertion professionnelle des ADS et cadets s'effectue prioritairement par l'intégration en école de police (68,6%), l'intégration de services du secteur public (hors PN) (13,1%), puis l'intégration dans le secteur privé (15,6%).

Par rapport aux années précédentes, on note une très forte augmentation des départs pour intégrer une école de police (68,6% pour 2014 contre 59,2% en 2013). En revanche, les intégrations dans le secteur privé sont en baisse régulière (de 32% à 15,6% du nombre de départs entre 2011 et 2014). Les intégrations dans d'autres services du secteur public sont, quant à elles, en baisse importante entre 2012 et 2014.

Il convient de rappeler que la LOPPSI a modifié le contrat des ADS en le faisant passer d'un contrat de 5 ans en un contrat de 3 ans renouvelable une fois. Elle a également instauré la possibilité de prolonger d'une année supplémentaire les contrats d'engagement à l'emploi d'ADS conclus initialement pour 5 ans.

En 2014, 661 agents ont prolongé leur contrat d'un an, soit un taux de 85,8% (770 pouvaient solliciter une prolongation), et 1883 agents ont renouvelé leur contrat de trois ans, soit un taux de 93,1% (2022 pouvaient solliciter un renouvellement).

Depuis mars 2011, 5 152 agents ont obtenu une telle prolongation, sur 6 038 ADS qui pouvaient la solliciter, soit 85,3%.

Le passeport d'avenir professionnel

Depuis le 1er janvier 2014, l'ancien « Livret de suivi de la formation initiale et continue des adjoints de sécurité et des cadets de la République – option Police nationale », attribué à chaque agent au moment de sa scolarité, a été remplacé par un nouveau document intitulé « Passeport d'avenir professionnel ».

La troisième partie de ce passeport synthétise et valorise l'expérience acquise au sein de l'institution policière. Outre un rappel des formations suivies au cours de l'engagement, sont également répertoriés les différents postes occupés par l'agent, ainsi que les compétences acquises en termes de connaissances générales, de savoir-faire et de savoir être. Il appartient en outre au dernier supérieur hiérarchique direct d'établir un bilan de la manière de servir de l'agent.

Détachable du reste du document, cette partie doit être remise à tout agent arrivant au terme de son contrat et pourra être présentée à tout employeur potentiel, notamment dans le domaine de la sécurité privée.

Les affectations des adjoints de sécurité

2014 est la dernière année où les recrutements d'ADS s'effectuent de manière déconcentrée sous la responsabilité des préfets de département et, à Paris, du préfet de police. En outre, depuis 2013, une épreuve physique complète les épreuves de sélection.

A partir de 2015 les recrutements seront en effet réalisés par les SGAMI. Les ADS sont recrutés au titre d'un département dans lequel ils exerceront ensuite leurs fonctions. Dans ce cadre, ils sont appelés lors du dépôt de leur dossier de candidature à émettre jusqu'à 3 vœux d'affectation, classés par ordre de priorité, parmi les départements situés dans le ressort de la zone de défense et de sécurité concernée (sauf dans les départements et collectivités d'outre-mer).

Au terme de leur formation de 3 mois, 3 123 ADS ont été affectés dans les services de police territoriaux en 2014.

Par ailleurs, 104 ADS ont été recrutés dans les départements d'outre-mer afin d'exercer leurs fonctions en région parisienne ; 94 d'entre eux ont été affectés dans les services, à l'issue de leur scolarité, le 9 mars 2015.

Le recrutement d'adjoints de sécurité issus des 5 départements ultra-marins s'effectue, depuis 2011, via la mise en place de partenariats avec le CNARM (comité national d'accueil et d'actions pour les réunionnais en mobilité) et avec LADOM (l'agence de l'outre-mer pour la mobilité). Ces deux partenariats permettent le recrutement de jeunes originaires de départements d'outre-mer (Réunion, Guadeloupe, Guyane, Martinique et Mayotte) pour venir exercer les fonctions d'ADS en région parisienne.

Les organismes partenaires s'occupent des campagnes de publicité, prennent en charge les billets d'avion des lauréats, les accompagnent lors de leur arrivée en

métropole et lors de leur retour en région parisienne à l'issue de leur formation initiale de 3 mois. Hormis quelques ADS qui ont préféré se loger par leurs propres moyens, les autres bénéficient de logements proposés par les organismes partenaires et le bureau du logement de la préfecture de police.

Les affectations des cadets en qualité d'ADS

En 2014, 662 cadets de la 9^{ème} promotion ont été affectés en qualité d'ADS : 11 (en Nouvelle-Calédonie) le 19 février et 651 le 1er septembre.



RECONVERSION ET RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (M2RP)

La M2RP est dirigée par un commissaire divisionnaire assisté d'un commandant de police à l'échelon fonctionnel lesquels animent un réseau national de 25 CMC travaillant à plein temps et répartis sur les 7 zones de défense. Ils ont en charge l'accompagnement des agents et le développement des partenariats pour :

- les agents de la métropole (actifs, techniques, scientifiques et contractuels) afin de leur permettre de définir un projet professionnel (à court, moyen ou long terme) en lien avec une mobilité ou une reconversion hors Police nationale,
- les adjoints de sécurité (sauf préfecture de police et DOM/COM), tout au long de leur contrat, en matière de définition d'un projet professionnel de reconversion hors Police nationale.

Faire connaître davantage le dispositif

C'est progressivement que les agents découvrent l'existence de la M2RP, service qui offre une prestation d'accompagnement aux agents de la Police nationale et participe ainsi à la valorisation qualitative de la politique des ressources humaines de la Police nationale.

« Le bouche à oreille » reste la meilleure source d'information, car il n'est pas évident de faire connaître une nouvelle structure qui n'a pas forcément vocation à intéresser les agents (tous ne veulent pas effectuer

une transition professionnelle) d'autant qu'aucune mesure statutaire ou financière n'incite au départ.

Pour mieux faire connaître ce que propose la M2RP, un important travail a donc été poursuivi sur les pages intranet dédiées sur le site de la DRCPN. Elles ont un double but :

- proposer des offres d'emploi dans le secteur privé sélectionnées par les CMC en charge du partenariat, et donner accès facilement aux offres d'emploi dans la fonction publique ainsi que dans les organisations internationales en créant un point de passage unique sans avoir à naviguer sur les divers sites d'emplois de la fonction publique.
- faciliter l'accès à la documentation afin que les titulaires, les ADS, les personnes ayant en charge la reconversion des ADS, dont les tuteurs, connaissent l'offre proposée par la M2RP dans l'accompagnement des projets de transition professionnelle et qu'ils aient une première information des règles statutaires de la mobilité.

L'espace Offres d'emploi « mobilité reconversion-professionnelle »

La consultation, en forte augmentation, démontre que ces pages suscitent un intérêt croissant tant des agents titulaires que des ADS. La difficulté pour les CMC partenariat est de l'alimenter avec des offres d'emploi en adéquation avec les diverses compétences des titulaires et l'intérêt supposé de la fonction.



> **52 479 visites**

(43 437 en 2013)

> **311 offres** ont été déposées pour des emplois dans le privé

(431 en 2013)

> **4 149 visites** pour les offres d'emploi dans les 3 fonctions publiques

(2 515 en 2013)

> **2 088 visites** pour les avis de concours et de recrutements sans concours

(446 en 2013)

> **1 356 visites** pour les offres d'emploi dans les organisations internationales

(321 en 2013)

La forte augmentation de la consultation des onglets concernant les 3 secteurs ci-dessus démontre l'intérêt des agents pour la recherche de postes dans ces domaines.

Faciliter l'accès à la documentation

- **Le guide de la transition professionnelle (mobilité, reconversion)**

Il est le fruit d'un travail collectif des CMC et est apparu nécessaire pour répondre aux premières questions des agents qui envisagent ou décident d'exercer une activité temporairement ou définitivement hors de l'institution et pour expliquer le déroulement d'un accompagnement.

- **La documentation pour les ADS**

Le « Livret tutorat des ADS » et la fiche « Spécial ADS » sont des documents maintenant connus et actualisés.

- **La présentation de la M2RP (trptyque et powerpoint)**

Ces documents servent de façon pratique et uniforme à la fois pour les agents et pour les organismes et employeurs qui ne connaissent pas la mission. Ce sont des outils « rodés » de référence.

Un projet de création de pages internet dédiées à la M2RP (mobilité-reconversion) sur le site de la DGPN a été validé. Ce vecteur est apparu indispensable, maintenant que la mission est bien en place, pour la faire connaître aux employeurs qui souhaitent recruter des policiers (documentation sur la mission, coordonnées de l'équipe de direction et des CMC, présentation des compétences policières).

Elles permettront aussi aux agents de la Police nationale qui travaillent en dehors du périmètre de l'institution et qui n'ont pas accès à l'intranet de contacter les CMC. Enfin, même au sein de l'institution, elles permettront aux agents qui n'ont pas un poste de travail informatique individuel de pouvoir plus facilement s'adresser à la mission.

Bilan 2014

La M2RP : service de proximité et de renseignements

Cette mission de renseignement (en plus de l'accompagnement et du partenariat) a connu une forte augmentation. Elle constitue une part non négligeable du travail des CMC : réponse aux **sollicitations croissantes et diverses des agents sans que cela ne génère nécessairement un accompagnement** (congé de formation, activité post-retraite, détachement, cumul d'activité, auto-entrepreneuriat, reclassement pour inaptitude physique, bilan de compétences, spécificité du statut ADS, offres d'emploi...).

En revanche, c'est parfois un **préalable à une future démarche de mobilité**.

On compte ainsi **2 570 demandes d'agents titulaires et 6 536 demandes d'ADS**.

(1 570 demandes d'agents titulaires et 6 103 demandes d'ADS en 2013)

La M2RP est un premier niveau d'information et d'orientation fiable garantissant la confidentialité des éléments portés à la connaissance des CMC. Elle **répond à une démarche de qualité et de proximité**.

La poursuite de la formation spécifique pour une professionnalisation accrue des deux métiers de CMC

Cette formation spécifique des CMC s'est poursuivie dans deux directions :

La formation/supervision, commencée en 2012 associée à une initiation des fondamentaux de la **PNL (programmation neuro linguistique)** est devenue une étape incontournable de la formation des CMC.

Le triple objectif poursuivi avec le formateur, ancien DRH de préfecture, porte ses fruits pour :

- le développement des compétences et de la confiance en soi des CMC,
- le développement de l'approche des interlocuteurs (policiers et employeurs),
- le renforcement des liens du réseau des 25 CMC et les échanges sur les pratiques ;
- les CMC ont suivi dans leur zone respective une nouvelle formation assurée par les **chambres de commerce et d'industrie « 5 jours pour entreprendre »**. Elle leur a permis de se familiariser avec les aspects commerciaux, financiers, juridiques, les aides aux chômeurs, créateurs ou repreneurs d'entreprises, les usages d'Internet utiles à la création puis à la gestion d'une entreprise.

Les CMC étaient en présence de stagiaires désirant créer ou reprendre une entreprise. De fait, cette formation a été particulièrement appréciée par son caractère concret. Les contacts noués à cette occasion avec les responsables de ces formations, curieux de comprendre les raisons de la présence policière en leur sein, ont été excellents et permettent de renforcer le réseau.

L'accompagnement des personnels actifs, techniques, scientifiques et contractuels

Fondé sur le volontariat et la confidentialité, il démontre toute sa pertinence. Les policiers s'adressent à un pair neutre et objectif.

> **817 agents** : 13 CCD, 130 CC, 623 CEA, 46 PTS et 5 autres (761 agents en 2013) ont souhaité bénéficier d'un accompagnement par un CMC (bilan d'orientation, bilan professionnel, mise en œuvre du cumul d'activité ou du congé formation, projet de reconversion, etc.).

> **1 133 entretiens individuels** (943 en 2013) ont été conduits par les CMC sans compter le travail d'information très prégnant pour répondre avec justesse aux nombreuses interrogations qui se posent au cours de ces entretiens (recherches documentaires diverses, réponses aux mails, etc.).

> **184 projets de transition professionnelle** (69 en 2013) ont été conduits à terme : disponibilité pour convenances personnelles, détachement, cumul d'activité, auto-entrepreneuriat, démission ou encore redirection interne.

> Plus de la moitié des projets ont abouti à une redirection interne au sein de la Police nationale tandis que les agents désiraient ou envisageaient de s'orienter à l'extérieur : passage d'un concours pour un autre corps, simple changement au sein du service, changement de service au sein de la direction d'emploi, changement de direction d'emploi, mutation géographique dans la même direction d'emploi ou dans une autre.

Le travail d'accompagnement des CMC est donc d'un apport essentiel pour aider l'agent à identifier les causes réelles de son projet de transition professionnelle : volonté positive de se lancer dans une autre carrière à l'extérieur de l'institution ou perte de sens et démotivation, interrogation sur son avenir, mal-être, déception, lubie, etc.

La redirection interne correspond souvent à un sens retrouvé du métier de policier avec ce fort sentiment d'utilité. C'est l'une des trois valeurs fondamentales d'une vie professionnelle et personnelle réussie, donc source d'une nouvelle motivation :

1. **Sens et utilité du métier**
2. **Reconnaissance et considération du travail accompli par l'autorité hiérarchique**
3. **Salaire**

C'est évidemment un aspect très positif de la mission tant vis-à-vis des agents que de l'institution, qui démontre que la M2RP n'a pas pour but de débaucher les agents mais bien de participer à la valorisation qualitative de la politique RH de la Police nationale.

Au total, et depuis la création de la M2RP, **5 358 dossiers d'agents et ADS ont été créés (au 31 décembre 2014)**. (4 142 dossiers d'agents et ADS en 2013)

1 797 agents titulaires et 3 561 ADS sont en cours d'accompagnement.

980 dossiers sont dormants et 1 551 concernent des reconversions dans la proportion d'environ 2/3 d'ADS pour 1/3 d'agents titulaires.

Le partenariat compte 201 employeurs du secteur public et 669 du secteur privé (179 employeurs du secteur public et 573 du secteur privé en 2013). Toutefois, la difficulté des CMC est d'entretenir un contact régulier, avec les employeurs, qui puisse permettre une embauche dans ce contexte économique particulièrement difficile.



Les relations avec les réseaux de professionnels de l'accompagnement et de l'action sociale

Les CMC participent régulièrement à des échanges et à des réunions avec les divers acteurs des réseaux professionnels de soutien :

- médiateur et délégués du médiateur,
- psychologues du SSPO,
- assistantes de service social.

Les CMC envoient des agents auprès de ces acteurs et inversement.

Depuis peu, la M2RP a été présentée au médecin chef de la Police nationale et aux MIR, ainsi qu'au médecin coordonnateur de la médecine de prévention et aux médecins zonaux, visant ainsi à faciliter les échanges sur les agents dont les situations sont parfois délicates.

En fonction des zones, la collaboration est régulière avec les CMC interministériels de la PFRH du SGAR (réunions d'échanges et comparaison des pratiques, évolution réglementaires et législatives des statuts des divers corps des agents de la fonction publique...) tout comme avec les conseillers emplois de la gendarmerie et de la défense nationale dans le cadre du placement des ADS/GAV et des contractuels militaires en reconversion (organisation et participation à des forums emploi ou journées d'information en commun).

L'accompagnement des adjoints de sécurité

> Le bilan de leur suivi pour 2014

Les CMC ont présenté le dispositif à **3 593 ADS** lors de **117 réunions**.

Information en cours de scolarité, insertion préalable à la dernière année du contrat.

(3 491 ADS en 2013 lors de 131 réunions).

1 456 ADS ont été suivis au travers de 2 033 entretiens personnalisés.

(1 898 ADS suivis en 2013 pour 2 092 entretiens personnalisés).

Outre la présence régulière de tuteurs lors des réunions d'insertion, les CMC ont des contacts quotidiens par téléphone avec ces derniers et participent également aux réunions de formation des tuteurs organisées par les DIRF/DRF.

Les CMC ont établi **116 conventions** dans 14 secteurs d'activité.

(143 en 2013 dans 19 secteurs d'activité).

Outre la sécurité privée, la diversité des secteurs des conventions démontre la justesse de la démarche d'ouverture vers l'extérieur entreprise dès le début de la mission. Même si elles n'aboutissent pas à une embauche, ces conventions sont aussi un moyen pour les ADS de se déterminer ou non pour un métier.

Il est acquis que le métier d'ADS est un tremplin pour l'avenir et non plus uniquement un moyen pour intégrer la Police nationale, car les savoir-faire et savoir-être de ces jeunes gens et jeunes filles sont exportables dans de nombreux secteurs d'activité comme ceux où ils se sont orientés en 2014 : médical, commerce, artisanat, transports, restauration, sport, soins aux animaux, petite enfance, industrie, esthétique, automobile.

Par ailleurs, certains ADS ne veulent pas passer le concours de gardien de la paix pour ne pas travailler sur la capitale. D'autres ne veulent pas continuer un parcours professionnel dans la Police nationale.

Les CMC ont reconverti **603 ADS** (511 ADS en 2013). Cette reconversion s'entend ici encore au travers des secteurs variés : secteur privé (sens large) dont la sécurité privée, mais aussi secteur public dont les concours de la PN, d'autres concours ou bien encore les recrutements sans concours de la fonction publique (les CMC préparent les ADS à l'oral).

Non seulement des ADS au chômage n'hésitent pas à revenir vers les CMC, mais, à l'inverse, les CMC, connaissant « leurs ADS » au chômage, leur proposent également des postes. Par ailleurs, les ADS remercient régulièrement les CMC pour le soutien, les conseils et l'accompagnement dont ils bénéficient.

> Les avancées réglementaires pour la reconversion

Allant pleinement dans le sens des directives données par le ministre de l'intérieur aux 3^{ème} Assises de la sécurité privée (8 décembre 2014) pour faciliter notamment l'accès des ADS et des GAV aux métiers de la sécurité privée, deux avancées réglementaires importantes ont abouti en 2014.

- Facilitation de la délivrance de l'autorisation de port d'arme pour le transport de fonds : à l'initiative de la M2RP, à laquelle la gendarmerie nationale a été associée, la DLPAJ et la DMAT, dans une circulaire commune du 11 juillet 2014, ont

demandé aux préfets de département de faciliter la délivrance de l'autorisation de port d'arme pour les ADS/GAV souhaitant travailler comme convoyeurs de fonds (dossier sur 6 mois).

- **Harmonisation des pratiques et fin du contrôle a priori pour la délivrance de la carte professionnelle de sécurité privée délivrée par le CNAPS** : cette difficulté soulevée à l'initiative de la M2RP en mars 2012, à laquelle la gendarmerie nationale a été également associée, est désormais définitivement réglée, après un avis favorable de la DLPAJ, par une note du directeur du CNAPS du 12 décembre 2014 aux chefs des délégations territoriales. Elle bénéficie aussi aux agents titulaires.

> Une initiative de l'ENP de Sens pour la reconversion

L'ENP de Sens a pris l'initiative de proposer à la M2RP des places pour le permis D à des ADS désireux de pouvoir se reconvertir dans les transports en commun. 27 ADS de toutes les zones (dont des ADS de la PP) en ont ainsi bénéficié. Le taux de réussite est de 72% (17 ADS soit 15 ADS de la M2RP et 2 de la PP). Le principe de mixer les stagiaires dans les sessions (ADS et agents titulaires) a été très stimulant pour les ADS. 3 ADS ont été embauchés dans les transports en commun. D'autres sont en attente de poste.



RESTRUCTURATIONS ET FERMETURES DE SERVICES

Un certain nombre d'opérations de restructurations et de fermetures ont été réalisées en 2014 :

- Fermetures de services DRCPN : CNEF de Gif-sur-Yvette, CRF de Gif-sur-Yvette (91) et restructuration du CNFPS de Nîmes (30).
- Restructuration des FMU du département de Saône-et-Loire (71) et du SDIG de Hazebrouck (59),
- Restructuration d'une structure de l'UCLAT (services centraux)
- Mise en œuvre de la restructuration des postes de garde des ENSP Saint-Cyr-au-Mont-d'Or (69) et Cannes-Ecluse (77).

En 2014, ces opérations ont concerné **25** agents du corps d'encadrement et d'application¹⁵.

L'ensemble des reclassements effectué a permis de prendre en compte les vœux exprimés par les intéressés.

Les reclassements des personnels CEA en 2014

	CEA	
	H	F
DRCPN ¹⁶	11	3
DCSP	4	
Autres ¹⁷	6	1
Total	21	4
DCSP	9	1
DCPAF	4	
DGSI	3	2
DRCPN	4	
PP		1
Autres	1	
Total	21	4

¹⁵ 25 est le nombre total d'agents mutés dans ce cadre en 2014 : 8 de ces mutations ont été actées en CAP au cours de la même année, 16 autres l'ont été lors des CAPN de mutation de 2013, la dernière le sera en 2015.

¹⁶ Les services concernés sont les suivants : CRF et CNEF de Gif-sur-Yvette, CNFPS de Nîmes, garde des ENSP Saint-Cyr-au-Mont-d'Or et Cannes Ecluse.

¹⁷ UCLAT



LES AGENTS NON-TITULAIRES

Nombre et répartition

Au 31 décembre 2014, les agents non titulaires étaient 690 dans le périmètre de la Police nationale. Le plus grand nombre occupait des emplois permanents (99,1%) et 0,9% occupaient des emplois pour des besoins temporaires (tableau suivant).

Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 52,45% de l'ensemble des contrats (362 sur 690) alors que les contrats à durée indéterminée (CDI) représentent 47,55% de la totalité des contrats (328).

S'agissant de la répartition entre hommes et femmes, la parité est pratiquement respectée ; les femmes sont représentées à 49,85% (344) contre 50,15% pour les hommes (346).

Si l'on regarde la population par type de contrat, les proportions entre les deux sexes sont différentes. Les hommes sont beaucoup plus représentés pour les CDD : 64% (231) contre 36% pour les femmes (131). A contrario, on trouve davantage de femmes en CDI : 70,4% (213) contre 35,1% (115) pour les hommes.

Par ailleurs, sur ces 690 agents non titulaires, 175 ont été recrutés en 2014 (57,7% d'hommes et 42,3% de femmes).

Répartition des agents non titulaires (contractuels) au 31 décembre 2014 (gérés et payés sur le programme 176)

	Emplois permanents			Temps incomplet*			Besoins temporaires**			Total CDD et CDI		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD	225	128	353	2	1	3	4	2	6	231	131	362
CDI	110	213	323	5	0	5				115	213	328
Sous-total	335	341	676	7	1	8	4	2	6	346	344	690
Total	690											

* Les agents contractuels à temps incomplet sont les médecins du RAID et 2 médecins statutaires

** Pour les besoins temporaires, les CDD sont de 12 mois maximum sur une période de 18 mois.

Transformation de CDD en CDI

En 2014, 42 CDD ont été transformés en CDI. Ces transformations ont concerné 61,9% de femmes (26) et 38,1% d'hommes (16).

Agents titularisés en 2014

En 2014, 81 agents ont été titularisés suite à la loi 2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique :

- 3 agents titularisés dans le corps des adjoints administratifs (100% de femmes)
- 79 agents titularisés dans le corps des adjoints techniques (14% d'hommes – 86% de femmes)
- 4 agents en cours de titularisation dans le corps des secrétaires administratifs (100% d'hommes)

Concours ou examens de titularisation

Les examens professionnels pour les agents contractuels de catégorie A (attachés, ingénieurs SIC et ingénieurs ST) sont prévus en mai 2015 pour des épreuves écrites et entre mi-novembre et début décembre 2015 pour les épreuves orales.

En ce qui concerne les personnels techniques et scientifiques, les épreuves auront lieu dans le courant de l'année 2015.



LA RÉSERVE CIVILE

Instituée par la loi pour la sécurité intérieure n° 2003-239 du 18 mars 2003, la réserve civile volontaire de la Police nationale était, jusqu'en 2011, constituée uniquement de retraités issus des corps actifs de la Police nationale.

L'entrée en vigueur de la loi 2011-267 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (LOPPSI II) a modifié les règles d'accès à la réserve civile volontaire. Désormais, celle-ci est accessible à l'ensemble des citoyens âgés de 18 à 65 ans, sous réserve du contrôle de la capacité physique et morale que requiert un emploi dans la Police nationale.

Cette ouverture permet ainsi d'élargir l'éventail des compétences mis à la disposition de la Police nationale. A l'exception des mesures de maintien et de rétablissement de l'ordre, les réservistes peuvent participer à l'ensemble des missions de sécurité intérieure :

- protection des personnes et des biens ;
- prévention de la criminalité et de la délinquance ;
- police judiciaire et renseignement.

Le nouveau dispositif n'a toutefois pas mis fin au dispositif de la réserve statutaire, qui découle de l'obligation de disponibilité des policiers pendant les 5 années qui suivent leur départ à la retraite (dans la limite d'âge de 65 ans). Ces derniers, à l'occasion d'événements exceptionnels ou de situations de crise, peuvent être rappelés pour venir renforcer les forces de sécurité intérieure en activité.

La réserve volontaire et les missions des bénéficiaires

Les bénéficiaires du nouveau type de recrutement (réservistes non retraités de la Police nationale) ne sont pas armés. Les principes de l'engagement des réservistes sont les suivants :

- ils ne doivent pas être exposés à des missions risquées ;
- leurs missions de police judiciaire sont exercées dans le strict cadre de la qualification conférée par la loi du 14 mars 2011 et l'article 21 du code de procédure pénale et sous l'autorité d'un officier de police judiciaire ;
- les missions de soutien sont toujours encadrées par des actifs et sont complémentaires à l'activité de police et notamment destinées à préparer le déroulement des actions de police ;
- s'il s'agit de missions administratives, logistiques ou techniques, elles doivent présenter un caractère exceptionnel et temporaire, lié soit à un événement particulier, soit à un surcroît d'activité important, soit à la saisonnalité.

Les chiffres 2014

La réserve civile volontaire

En 2014, le budget alloué à la réserve civile était de 15 M d'euros, dont près de la moitié sur des dispositifs ministériels prioritaires (zones de sécurité prioritaires, délégués à la cohésion police/population, lutte contre les cambriolages notamment).

Les indemnités journalières de réserve (IJR) sont désormais régies par le décret n° 2011-1643 du 25 novembre 2011. Elles s'échelonnent de 50 euros à 203,30 euros bruts et sont établies en fonction des missions et non plus en fonction du dernier grade occupé par les policiers retraités, comme c'était le cas dans l'ancien dispositif.



La réserve civile volontaire en 2014

	Retraités des corps actifs PN		Non retraités des corps actifs PN		Total
Nombre candidatures	4 883	60,40%	3 200	39,6%	8 083
Nombre contrats signés	3 616	83,6%	708	16,4%	4 324
Nombre personnes employées	2 450	91,8%	219	8,2%	2 669
Nombre vacances réalisées	129 676	94,6%	7 442	5,4%	137 118

On retiendra qu'entre 2013 et 2014, le nombre de réservistes retraités des corps actifs de la Police nationale employé est resté stable alors que le nombre de vacances réalisées par ces mêmes réservistes a augmenté de 7,5%.

Du côté des réservistes non retraités des corps actifs de la PN, l'emploi a diminué de 28% et le nombre de vacances a augmenté de 7%. Ces chiffres indiquent que les services d'emploi ont choisi de fidéliser certains de leurs réservistes non retraités et ne plus employer ceux qui ne leur donnaient pas satisfaction. De fait, ils sont dans la même logique d'emploi que pour les réservistes retraités.

Globalement (tous réservistes confondus), le nombre de réservistes employés a baissé de 3,3% alors que le nombre de vacances a progressé de 6,8%. Ces évolutions confirment les tendances déjà relevées fin 2012 et fin 2013.

La réserve civile est désormais une composante à part entière de la ressource humaine disponible utile aux services. Essentiellement composée de retraités des corps actifs de la Police nationale, elle intègre toutefois progressivement l'existence des réservistes non retraités qui sont positionnés sur des missions de soutien non opérationnel. Désormais, même si les non retraités sont très minoritaires, ils font partie des services d'emploi. Un cap a été franchi.

La réserve civile statutaire¹⁸

Au 31 décembre 2014, 5 676 réservistes constituaient la réserve statutaire, avec une affectation opérationnelle définie en cas de rappel.

Le mode d'indemnisation des réservistes statutaires reste fondé sur la référence au dernier grade détenu par l'agent au moment de son départ à la retraite.

Le décret du 25 novembre 2011 précité confirme le caractère forfaitaire de l'indemnisation, à savoir 1/30^{ème} de la rémunération afférente à l'échelon moyen de départ à la retraite du grade de référence.

Par ailleurs, l'arrêté du 25 novembre 2011 a revalorisé les grilles de 2004, conformément à l'évolution de la rémunération de la Police nationale sur cette période. Cela correspond à une augmentation moyenne de 19% sur la période 2004-2011.

¹⁸ Jusqu'à présent, la réserve statutaire n'a jamais été mobilisée.





PARTIE 4

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



CONCLUSION DES ASSISES DE LA FORMATION

La journée de synthèse des Assises de la formation du 7 février 2013 a clôturé un cycle de concertation de 5 mois. Ces Assises ont permis de dégager les grandes orientations du nouveau schéma directeur de la formation de la Police nationale pour 2013-2017, corroborées par les priorités ministérielles.

Ces axes majeurs ont structuré la stratégie de formation :

- placer la relation police/population au cœur de la formation par l'adaptation des formations initiales et la mise en place de nouveaux modules de formation continue ;
- améliorer les modalités du recrutement pour mieux détecter les aptitudes et les capacités nécessaires aux différents métiers de la police ;
- mieux accompagner les pratiques professionnelles en développant des parcours de formation et en valorisant les compétences acquises ;
- optimiser le pilotage national, associer la formation et la recherche et faire évoluer les modalités de la formation professionnelle, notamment par la e-formation.

Depuis septembre 2014, le recrutement des gardiens de la paix intègre une épreuve d'évaluation de la résistance au stress et une épreuve interactive d'analyse ou d'observation de situation (arrêté du 13 janvier 2014 modifié par l'arrêté du 28 mars 2014), ainsi que la prise en compte d'un dossier des acquis de l'expérience au profit des anciens adjoints de sécurité ou gendarmes adjoints volontaires.

Les recrutements d'officiers (arrêté du 27 janvier 2014) et de commissaires (arrêté du 28 mars 2014) comportent notamment une épreuve d'évaluation de résistance au stress et des mises en situation individuelle ou collective. Celles-ci sont mises en œuvre pour les recrutements ouverts au titre de l'année 2015.

La formation initiale des gardiens de la paix a été profondément réorganisée en introduisant un nouveau séquençage de la scolarité (arrêté du 20 décembre 2013). Par le renfort des apprentissages liés au contrôle d'identité et l'acquisition des compétences nécessaires à la prise en compte de la dimension relationnelle des interventions, le rôle social du gardien de la paix est ainsi affirmé. De plus, la scolarité comporte dorénavant un module relatif à la connaissance de l'environnement sociétal dans lequel interviennent divers acteurs sociaux. Un travail spécifique sur les valeurs personnelles et professionnelles facilite l'appropriation du nouveau code de déontologie et privilégie l'analyse des situations et des processus de prise de décision aux fins de renforcer le discernement dans l'action.

Ces améliorations sont complétées par une différenciation des enseignements selon le mode de recrutement (candidats externes ou second concours) et une alternance redimensionnée et mieux exploitée pédagogiquement. Enfin, le système d'évaluation a été réformé pour faire de la formation initiale une période davantage probatoire.

Cette nouvelle formation est mise en œuvre depuis le 6 janvier 2014 avec la 229^{ème} promotion de gardiens de la paix. Elle a déjà fait l'objet d'un premier bilan au terme duquel certains contenus de la phase de différenciation ont été modifiés. Une phase d'évaluation avec les élèves gardiens (864 réponses) s'est poursuivie par des entretiens avec les équipes de formateurs dont l'analyse est en cours.

La valorisation de l'expérience professionnelle lors du passage dans le corps des commissaires a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail relatif à l'articulation des corps. L'ENSP finalise les évolutions de la scolarité.

L'approche de la **déontologie** a été profondément renouvelée en liaison avec le nouveau code. En lien avec l'inspection générale de la Police nationale (IGPN) et le défenseur des droits, une pédagogie basée sur l'analyse de pratique privilégie l'implication des élèves et des stagiaires de la formation continue pour lesquels un dispositif complet de formation est mis en œuvre. L'application du nouveau code de déontologie au début de l'année 2014 et l'organisation d'un séminaire de la direction générale de la Police nationale (DGPN) comportant une table ronde consacrée à la formation, ont largement contribué à la diffusion des travaux.

L'accueil du public est appréhendé de façon globale : les élèves commissaires et officiers reçoivent un enseignement pour mieux définir les stratégies de gestion et de valorisation, la fonction des cadres de proximité est identifiée et désignée sous le terme de « référent accueil ». Ils sont formés au suivi quotidien et à l'analyse de pratique, au pilotage, au contrôle et à l'évaluation. Les agents qui en ont la charge bénéficient d'une formation renouvelée ouverte à tous les corps.

Une instruction du DGPN en date du 10 avril 2014 a appuyé la diffusion de ces nouveaux modules.

Concernant **la formation des personnels administratifs et techniques**, l'effort a porté sur la concordance entre la prise de fonction et le début de la formation. Cela permet de mieux accompagner les agents dès leur prise de poste. Suite à une évaluation effectuée auprès de ces personnels, la partie spécifique « police » a été renforcée dans des domaines jusqu'alors destinés aux personnels actifs, en intégrant notamment le management et la GRH.

La formation des **personnels de la police technique et scientifique** fait elle aussi l'objet d'une meilleure concordance avec leur prise de fonction. Le tronc commun -rallongé de 2 semaines- est dispensé dans les 6 mois suivant leur prise de poste et la formation technique dans l'année. La diversification des formations continues et l'offre spécifique ont été accrues (management, recherche des causes et circonstances d'un incendie, confrontation à la mort, témoignage en cours d'assises). La pédagogie du tronc commun de la scolarité des ASPTS a été réécrite et a fait l'objet d'une présentation aux directions d'emploi et aux syndicats en fin d'année 2014.

Un **tutorat d'intégration des gardiens de la paix stagiaires** a été expérimenté avec la 227^{ème} promotion sortie au mois d'avril 2014 pour 144 élèves tutorés en CRS, DCSP et PP.

Si les modalités du tutorat ont été appliquées de façon parfois variable selon les services, il ressort

qu'il a favorisé l'intégration des nouveaux arrivants et a permis l'échange des compétences pour 80% des jeunes. Ce dispositif a été reconduit pour les 228^{ème} et 229^{ème} promotions. La mise en place du tutorat, d'une durée de 6 mois, est accompagnée d'apports méthodologiques et des outils particuliers (formation, lettre de mission, guide méthodologique, objectifs par direction d'emploi, entretiens périodiques).

Des pistes d'amélioration visant les acteurs (implication hiérarchique, valorisation des tuteurs) et les outils (grille d'entretien) sont identifiés. Une généralisation du dispositif est en cours d'examen.

L'association de **la recherche et de la formation** s'est traduite par plusieurs partenariats dont trois sont d'ores et déjà finalisés avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), le Centre de Recherches Sociologiques sur le Droit et les Institutions Pénales (CESDIP) et l'université François Rabelais à Tours. Les thèmes de recherche sont : l'analyse des situations professionnelles concernant les contrôles d'identité et les violences intra familiales ; l'analyse des pratiques managériales dans les services de police ; l'évaluation longitudinale des effets de la formation des gardiens de la paix. Au cours de l'année 2015, les premiers résultats de ces recherches seront présentés aux formateurs.

La e-formation, portée par un projet de « e-campus » intégré dans la stratégie des systèmes d'information et de communication de la direction générale, existe dans une première version et compte déjà 17000 utilisateurs actifs en appui de formations généralistes (bureautique, NS2I) ou socialisées (formateur anti-drogue, photographes opérationnels). La fréquentation quotidienne est de l'ordre de 125 agents.

Les projets développés avec les directions centrales, la formation de e-concepteur et de e-formateur (32 stagiaires) renforcent cette dynamique qui est suivie par l'ENSP et la SDRF. Le projet de campus numérique pour la Police nationale est porté au niveau des priorités de la direction générale.

La mise en place de cursus de formation s'appuyant sur le référentiel des emplois de la police est finalisée. La démarche initiée permet de mieux structurer l'offre riche de plus de 1700 stages, au profit des managers et des agents, dans un souci de rentabilisation de l'effort formation. Il constitue un axe de rationalisation majeur et de démultiplication de l'efficacité de la formation. Ce projet va de pair avec la sanction effective de la formation, sa traçabilité et la gestion des compétences. La mise en ligne de



l'outil est attendue incessamment de manière à :

- permettre à tout agent de la Police nationale ainsi qu'à tout responsable hiérarchique chargé de conduire des entretiens annuels de formation, d'identifier, à l'aide de l'outil intranet, des parcours de formation clairement définis en référence à l'emploi occupé ;
- recentrer les formations sur les fondamentaux des métiers ;

- identifier et valoriser les compétences acquises par les agents à travers leurs parcours de formation et améliorer la gestion des ressources humaines.

À chaque emploi-type du REP (référentiel des emplois de la police), ont été associées les formations (de la nomenclature DWF) correspondant à l'emploi : stages de prise de poste, de recyclage ou de perfectionnement avec mention sur l'acquisition d'une compétence, d'une habilitation ou d'un titre certifié à l'issue de la formation.



LES RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS PAR VOIE DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les arrêtés relatifs aux concours des trois corps actifs ont été réécrits en 2014, conformément aux objectifs assignés d'améliorer la valeur pronostique du recrutement dans tous les domaines, notamment dans celui de l'éthique et des valeurs et de mise en œuvre de nouvelles épreuves d'évaluation telles que des ateliers faisant appel à certaines capacités personnelles non cognitives.

Le concours de recrutement de gardien de la paix de septembre 2014 constitue la première application de ces nouvelles épreuves.

Candidats aux concours et examens professionnels

Corps de conception et de direction

Les modes de recrutement des commissaires de police

Les commissaires de police de la Police nationale sont recrutés selon 3 modes distincts :

1 / Soit par concours distincts ouverts respectivement :

- Le premier, dit concours externe pour 50% des emplois à pourvoir, aux candidats titulaires du master II (bac+ 5) ou d'un diplôme ou titre équivalent.
- Le second, pour 20% des emplois à pourvoir, aux fonctionnaires civils et militaires ou agents de l'Etat, des collectivités territoriales, d'un établissement public ou d'une organisation internationale intergouvernementale qui justifient à cette même date de quatre ans de services publics effectifs.

Les postes offerts au second concours non pourvus à ce titre peuvent être reportés sur le premier concours dans la proportion de 15% des emplois offerts à ces deux concours ;

2 / Soit par voie d'accès professionnelle, pour 25% des emplois à pourvoir, parmi les fonctionnaires du corps de commandement de la Police nationale qui détiennent au moins le grade de capitaine, comptent au moins deux années d'ancienneté dans ce grade et qui sont âgés au plus de cinquante ans au 1er janvier de l'année de leur recrutement.

Ces fonctionnaires doivent satisfaire à une sélection comportant une épreuve écrite et l'établissement d'un dossier, puis accomplir un stage probatoire ; ils subissent enfin une évaluation de leur expérience et de leurs capacités professionnelles par un jury qui peut consulter leur dossier individuel.

3 / Soit enfin sur recrutement fait au choix, pour 5% des emplois à pourvoir sur proposition d'une commission spéciale de sélection dont la composition est fixée par arrêté du ministre de l'intérieur et après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, parmi les commandants de police inscrits sur une liste d'aptitude.

Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude établie par la commission compétente les fonctionnaires âgés d'au moins trente-huit ans et de cinquante ans au plus au 1er janvier de l'année considérée et comptant à cette date deux ans de services effectifs dans le grade de commandant de police.

Les postes non pourvus à ce titre seront reportés sur la voie d'accès professionnelle.

Le recrutement des commissaires de police en 2014

Le nombre d'inscrits aux recrutements de commissaire est sensiblement équivalent à celui de l'année précédente avec une légère augmentation (1,5%). En 2014, 798 candidats étaient inscrits au concours externe, 123 au concours interne et 280 pour la VAP.

La tendance observée sur le recrutement externe de

commissaire les années précédentes est confirmée : les candidats au concours externe sont majoritairement féminins (55%), mais les lauréats sont majoritairement masculins (58%).

En recrutement interne (concours et VAP), les hommes sont trois fois plus nombreux à s'inscrire. Cette année, le nombre de lauréates a été particulièrement faible sur ces deux recrutements : une seule lauréate ayant été retenue.

Recrutements de commissaire en 2014

COMMISSAIRE	Externe					Interne					VAP				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	362	45%	436	55%	798	90	73%	33	27%	123	242	86,4%	38	13,6%	280
Présents	189	44%	244	56%	433	58	74%	20	26%	78	226	86,6%	35	13,4%	261
Admissibles	25	40%	37	60%	62	20	83%	4	17%	24	53	85,5%	9	14,5%	62
Admis	14	58%	10	42%	24	9	90%	1	10%	10	12	100%	0	0%	12

NB : le recrutement hors concours et hors VAP a concerné 4 personnes (2 en liste d'aptitude, 1 ex-militaire et 1 détachement).

En 2014, il y a eu un total de 46 admis (35 hommes et 11 femmes), contre 38 admis en 2013.

Corps de commandement

Les modes de recrutement des officiers de police

Les officiers de police de la Police nationale sont recrutés selon 3 modes distincts :

1 / Soit par concours distincts ouverts respectivement :

- Le premier concours, dit concours externe d'officier de la Police nationale, est ouvert, dans la limite de 50% des emplois à pourvoir, aux candidats titulaires d'une licence (bac + 3) ou d'un diplôme ou titre équivalent.
- Le second concours, intitulé concours interne d'officier de la Police nationale, est ouvert pour 20% des emplois à pourvoir aux fonctionnaires affectés dans un service placé sous l'autorité du ministre chargé de l'intérieur, qui, au 1er janvier de l'année du concours, comptent au moins quatre années de services effectifs dans un tel service à compter de leur titularisation et qui, pour les fonctionnaires actifs de la Police nationale, se trouvent à plus de onze ans de la limite d'âge du corps.

Les postes offerts au second concours non pourvus à ce titre peuvent être reportés sur le premier concours dans la proportion de 15% des emplois offerts à ces deux concours.

2 / Soit par voie d'accès professionnelle, pour 25% des emplois à pourvoir, parmi les fonctionnaires du corps

d'encadrement et d'application de la Police nationale qui comptent au moins deux années d'ancienneté cumulée dans un ou plusieurs grades d'avancement de ce corps et sont âgés au plus de cinquante ans au 31 décembre de l'année de leur recrutement.

Ces fonctionnaires doivent satisfaire à une sélection comportant une épreuve écrite et l'établissement d'un dossier, puis accomplir un stage probatoire ; ils subissent enfin une évaluation de leur expérience et de leurs capacités professionnelles par un jury, qui peut consulter leur dossier individuel.

Les contenus et les modalités de la sélection, du stage et de l'évaluation sont déterminés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé de la fonction publique.

3 / Soit enfin sur recrutement fait au choix, dans la limite de 5% des emplois à pourvoir parmi les majors de police âgés de cinquante ans au plus au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude et justifiant à cette date de vingt ans au moins de services effectifs dans le corps d'encadrement et d'application, dont deux ans au moins en qualité de major de police. Les emplois offerts à la promotion au choix qui n'auraient pas été pourvus sont ouverts au titre de la voie d'accès professionnelle.



Le recrutement des officiers de police en 2014

Avec 4059 inscrits, les différents recrutements connaissent une progression légèrement supérieure à 10%

Le concours externe demeure légèrement plus masculin à l'inscription (53%). Cette proportion est inversée à l'admission avec un taux de 56,7% de lauréates et un ratio inscrits/admis donc plus favorable pour les femmes.

À l'instar du concours interne de commissaires, les femmes sont peu nombreuses à s'inscrire au concours interne d'officier (23%). Cette proportion se retrouve au niveau des candidats admis (21%). La remarque est identique pour la VAP : 15,6% des inscrits, 16,7% des lauréats.

Recrutements d'officier en 2014

OFFICIER	Externe					Interne					VAP				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	1 335	53%	1 165	47%	2 500	546	77%	167	23%	713	714	84,4%	132	15,6%	846
Présents	626	52%	585	48%	1 211	418	77%	122	23%	540	594	83,9%	114	16,1%	708
Admissibles	59	42%	80	58%	139	41	80%	10	20%	51	88	83%	18	17%	106
Admis	13	43,3%	17	56,7%	30	11	79%	3	21%	14	15	83,3%	3	16,7%	18

NB : Le recrutement hors concours et hors VAP concerne 3 hommes en liste d'aptitude.

En 2014, il y a eu un total de 62 admis (39 hommes et 23 femmes). 63 candidats avaient été admis l'année précédente.

Corps d'encadrement et d'application

Les modes de recrutement des gardiens de la paix

Sous réserve des emplois réservés, les gardiens de la paix sont recrutés par deux concours distincts.

- Le premier concours, dit concours externe est ouvert aux candidats, titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme ou titre enregistré et classé au moins au niveau IV dans le répertoire national des certifications professionnelles, âgés de dix-sept ans au moins et de trente-cinq ans au plus au 1er janvier de l'année du concours.
- Le second concours est, dans la limite de 50% des emplois offerts au recrutement, ouvert :

a) Aux adjoints de sécurité, mentionnés à l'article 36 de la loi du 21 janvier 1995 susvisée, en activité, âgés de trente-sept ans au plus au 1er janvier de l'année du concours et comptant, à la date de la première épreuve, au moins une année de service en cette qualité ;

b) A l'issue de leur formation professionnelle initiale, à ceux d'entre eux qui ont suivi le parcours de « cadet de la République, option Police nationale » ;

c) Aux volontaires dans les armées servant dans la gendarmerie nationale, titulaires du diplôme de gendarme adjoint, en activité et comptant, à la date de la première épreuve du concours, au moins un an de service en cette qualité.

Les emplois qui n'auraient pas été pourvus par la nomination des candidats au second concours peuvent être attribués, par décision du jury, aux candidats du premier concours.

Le recrutement des gardiens de la paix en 2014

Les ratios sont quasiment respectés tout au long des phases de recrutement au premier et second concours, avec cependant toujours une nette différence en faveur des hommes (en nombre et en pourcentage).

Recrutements de gardien de la paix en 2014 (2 sessions)

GARDIEN DE LA PAIX	Externe					Interne				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	19 893	68,2%	9 273	31,8%	29 166	9 627	68,8%	4 374	31,2%	14 001
Présents	13 485	69,6%	5 876	30,4%	19 361	8 523	69,3%	3 774	30,7%	12 297
Admissibles	3 583	67,5%	1 728	32,5%	5 311	3 065	64,7%	1 675	35,3%	4 740
Admis	1 543	72,4%	588	27,6%	2 131	1 485	69,6%	648	30,4%	2 133

En 2013, il y a eu un total de 4 264 admis (3 028 hommes et 1 236 femmes).

Le concours de 2014 a débuté en septembre 2014 et s'est terminé en avril 2015.

Recrutement de gardien de la paix sur l'année 2014 (1 session)

GARDIEN DE LA PAIX	Externe					Interne				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	12 142	67,85%	5751	32,15%	17 893	3848	69,77%	1667	30,23%	5515
Présents	7464	70,03%	3194	29,97%	10 658	3307	70,24%	1401	29,76%	4708
Admissibles	2079	71,07%	846	28,93%	2925	1881	70,58%	784	29,42%	2665
Pré-admis	1574	74,45%	540	25,55%	2114	1590	73,06%	586	26,94%	2176

Le nombre d'inscrits (23 408) est en augmentation par rapport à la session de janvier 2013 (20 465) et de septembre 2013 (22 702).

Les examens professionnels*Recrutements de brigadier en 2014 (admissibilité sans objet)*

BRIGADIER	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	6 957	75,3%	2 277	24,7%	9 234
Présents	4 096	75,2 %	1 348	24,8 %	5 444
Admis	1 055	74,2%	366	25,8%	1 421

Recrutements de brigadier SUEP en 2014 (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP)

BRIGADIER SUEP	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	728	75,7%	234	24,3%	962
Admis	681	75,8%	217	24,2%	898

Recrutements de brigadier-chef en 2014

BRIGADIER ET BRIGADIER-CHEF	UV1					UV2				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	1 101	78,3%	305	21,7%	1 406	1 137	81,5%	257	18,5%	1 394
Présents	846	79%	225	21%	1 071	815	81,8%	182	18,2%	997
Admissibles	Sans objet									
Admis	484	77,3%	142	22,7%	626	479	80,2%	118	19,8%	597

En 2013, 2 523 agents étaient inscrits à l'UV1 (1 226 admis) et 2 610 à l'UV2 (1 312 admis).



Recrutements de brigadier-chef SUEP (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP)

BRIGADIER-CHEF SUEP	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	315	76,7%	96	23,3%	411
Admis	302	76,5%	93	23,5%	395

En 2013, 177 agents étaient inscrits, 154 étaient admis.

Recrutements de major (RAEP) (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP)

MAJOR (RAEP)	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	980	84,6%	178	15,4%	1158
Admis	943	84,4%	173	15,6%	1116

En 2013, 1 271 agents étaient inscrits et 1 191 étaient admis.

Recrutements de major SUEP (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP)

MAJOR SUEP	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	143	79%	38	21%	181
Admis	128	78,5%	35	21,5%	163

En 2013, 216 agents étaient inscrits et 193 étaient admis.

Police technique et scientifique

En externe et en interne, la même tendance est à noter sur le concours d'ingénieur PTS (tableau suivant) : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire et à être admises.

Le ratio admis/inscrits est aussi en faveur des femmes.

Recrutements d'ingénieur PTS en 2014

INGÉNIEUR	Externe					Interne				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	141	39%	220	61%	361	77	41%	112	59%	189
Présents	141	39%	220	61%	361	46	39%	72	61%	118
Admissibles	17	47%	19	53%	36	4	29%	10	71%	14
Admis	2	29%	5	71%	7	0	0	3	100%	3

Sur les recrutements externes de technicien PTS et le concours de technicien chef (tableau suivant), les femmes sont plus nombreuses à se présenter que les hommes. Cependant, sur l'ensemble de ces recrutements, le taux de réussite des femmes est inférieur à celui des hommes en ratio inscrits/admis.

Recrutements de technicien PTS en 2014

TECHNICIEN	Externe					Interne					Technicien chef				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	755	44%	973	56%	1728	129	48%	141	52%	270	21	31,8%	45	68,2%	66
Présents	360	41%	509	59%	869	82	49%	85	51%	167	16	39%	25	61%	41
Admissibles	34	49%	35	51%	69	20	51%	19	49%	39	Sans objet				
Admis	9	45%	11	55%	20	9	56%	7	44%	16	3	33,3%	6	66,6%	9

Sur l'ensemble des recrutements d'agents spécialisés de police technique et scientifique (tableau suivant), les femmes sont plus nombreuses à l'inscription et atteignent un taux d'admission supérieur à celui des hommes.

Recrutements d'agent spécialisé de police technique et scientifique en 2014

ASPTS	Externe					Interne				
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL
Inscrits	1 697	42%	2 298	58%	3 995	301	46%	360	54%	661
Présents	855	39%	1 316	61%	2 171	128	40%	195	60%	323
Admissibles	130	38%	210	62%	340	54	41%	78	59%	132
Admis	13	30%	30	70%	43	11	29%	27	71%	38

La part des femmes dans les jurys de concours

La réalisation de l'objectif des 40% minimum de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, fixé par l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, est presque atteint à l'exception du concours de technicien de la police technique et scientifique.

Composition des jurys de recrutement de commissaire entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP)

COMMISSAIRE	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total présidents
2012	41% 17	59% 24	100% 41	0% 0	100% 3	100% 3
2013	51,2% 21	48,8% 20	100% 41	67% 2	33% 1	100% 3
2014	43,9% 18	56,1% 23	100% 41	67% 2	33% 1	100% 3
Moyenne 2012 à 2014	45,5%	54,5%	100%	44,4%	55,6%	100%



*Composition des jurys de recrutement d'officier entre 2012 et 2014
(concours externe, concours interne et VAP)*

OFFICIER	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total présidents
2012	43% - 13	57% - 17	100% - 30	33,0% - 1	67,0% - 2	100% - 3
2013	33,0% - 10	67,0% - 20	100% - 30	0% - 0	100% - 3	100% - 3
2014	53,3% - 16	46,7% - 14	100% - 30	33% - 1	67% - 2	100% - 3
Moyenne 2012 à 2014	43,3%	56,7%	100%	22,2%	77,8%	100%

Composition des jurys de recrutement de gardien de la paix entre 2012 et 2014
(concours externe, concours interne)*

GARDIEN DE LA PAIX	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total présidents
2012	33,3% - 2	66,7% - 4	100% - 6	0% - 0	100% - 1	100% - 3
2013	50,0% - 3	50,0% - 3	100% - 6	0% - 0	100% - 1	100% - 3
2014	50,0% - 3	50,0% - 3	100% - 6	0% - 0	100% - 1	100% - 3
Moyenne 2012 à 2014	44,4%	55,6%	100%	0%	100%	100%

* Il s'agit uniquement des jurys du concours national.

Composition des jurys de recrutement d'ingénieur de police technique et scientifique entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne)

INGÉNIEUR PTS	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total présidents
2012	PAS DE RECRUTEMENT					
2013	43% - 28	57% - 37	100% - 65	0% - 0	100% - 2	100% - 2
2014	42,5% - 17	57,5% - 23	100% - 40	0% - 0	100% - 2	100% - 2
Moyenne 2012 à 2014	42,9%	57,1%	100%	0%	100%	100%

Composition des jurys de recrutement de technicien de police technique et scientifique entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne et examen professionnel de technicien en chef)*

TECHNICIEN PTS	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total présidents
2012	37,8% - 34	62,2% - 56	100% - 90	50% - 1	50% - 1	100% - 2
2013	37,2% - 29	62,8% - 49	100% - 78	0% - 0	100% - 1	100% - 1
2014	30% - 24	70% - 56	100% - 80	50% - 1	50% - 1	100% - 2
Moyenne 2012 à 2014	35,1%	64,9%	100%	40,0%	60,0%	100%

* Le recrutement de technicien de la police technique et scientifique est ouvert par spécialité. Les spécialités ne sont pas obligatoirement les mêmes chaque année. Les membres du jury étant spécialisés, leur nombre varie selon le nombre de spécialités ouvertes.

FORMATION INITIALE

La formation initiale en chiffres

Pour les personnels actifs de la Police nationale, le nombre de jours de formation initiale est conforme au statut de chaque corps respectifs, chacun stipulant précisément les modalités et la durée de la formation initiale par corps.

Nombre moyen de jours de formation initiale en 2014 par catégorie statutaire et nombre de stagiaires

Catégorie statutaire	Nombre de stagiaires			Nombre de jours de formation		
	H	F	Total	H	F	Total
Commissaires	92	35	127	12915	4979	17894
Total A+	92	35	127	12915	4979	17894
Officiers	93	43	136	14942	7192	22134
Ingénieurs	9	16	25	635	1090	1725
Total A	102	59	161	15577	8282	23859
Gardiens	2546	1049	3595	355144	148425	503569
Techniciens	37	26	63	2330	1555	3885
Total B	2583	1075	3658	357474	149980	507454
ASPTS	67	130	197	4270	7990	12260
Total C	67	130	197	4270	7990	12260
ADS	2717	1143	3860	125240	54220	179460
Cadets	1075	553	1628	92210	46860	139070
Total Contractuels	3792	1696	5488	217450	101080	318530
TOTAL GENERAL	6636	2995	9631	607686	272311	879997

La reprise des incorporations des élèves gardiens

Entamée en 2013, la reprise des incorporations d'élèves gardien s'est très nettement confirmée en 2014 avec l'incorporation de 2 628 élèves (+28% par rapport à 2013) répartis dans 5 promotions différentes. Ce schéma se déroule conformément aux prévisions triennales et fluctue à la marge en fonction des départs en retraite constatés.

L'effort porté sur le CEA impacte très fortement les évolutions observées. 879 997 jours ont été réalisés en formation initiale, contre 638 875 en 2013.

Le réseau de formation initiale

Depuis 2013, l'établissement public de l'ENSP est chargé de la formation des commissaires et des officiers sur deux sites distincts (sites de Saint Cyr au Mont d'Or et Cannes Écluses).

Le réseau de la formation compte une école nationale supérieure d'application de la Police nationale (Toulouse), 8 écoles nationales de police (ENP de Montbéliard, Nîmes, Oissel, Périgueux, Reims, Roubaix, Saint-Malo et Sens), un centre de formation (Chassieu).

Le réseau des écoles, qui est inclus dans les 10 délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF/DRF) participe aux actions



de formation initiale (gardien, ADS, cadets, tronc commun PTS), aux actions de formation à certaines spécialités (motocycliste, cynotechnie, technique et sécurité en intervention, tir, télécommunications) et à toutes les actions de formation continue.

Les adjoints de sécurité : une formation renouvelée et plus opérationnelle

La LOPPSI2 a modifié la durée du contrat des adjoints de sécurité / cadets de la République passant de 5 ans à 6 ans (2 fois 3 ans).

Des affectations répondant aux besoins locaux de sécurité

Au terme de leur formation de 3 mois, 3 123 ADS ont été affectés dans les services de police territoriaux en 2014. Le taux d'attrition est de 5,3% contre 6,2% en 2013. Il représente la part des ADS incorporés en école 3 mois plus tôt et qui n'ont finalement pas été affectés, car ils ont été déclarés inaptes, licenciés, placés en report de scolarité ou démissionnaires.

Les cadets de la République : une formation de qualité pour une catégorie spécifique d'adjoints de sécurité

Depuis 2005, le dispositif des cadets de la République propose une préparation d'une année au concours de gardien de la paix via un partenariat avec l'Education nationale. Il est destiné en priorité à des jeunes de niveau V (CAP, BEP) dont la situation personnelle ne permet pas la poursuite d'études. Les candidats doivent être âgés de 18 à 30 ans et remplir les conditions d'aptitude physique et de moralité.

Dès leur année de scolarité, les cadets ont le statut d'adjoints de sécurité (ADS) et perçoivent une allocation mensuelle d'études brute de 597 euros, soit la moitié de la rémunération d'un ADS.

À l'issue de leur scolarité d'une durée de 28 semaines en école de police, de 12 semaines en lycée professionnel pour un enseignement général et de 7 semaines en services actifs de police, les cadets de la République peuvent passer le second concours de gardien de la paix dont les épreuves sont essentiellement axées sur la motivation et l'expérience professionnelle.

En cas d'échec, ils sont reclassés comme ADS dans les services de police du département pour lequel ils se sont engagés et conservent la possibilité de se représenter au concours réservé tout le temps que dure leur contrat.

Depuis le début du dispositif, 6 803 cadets de la République « option Police nationale » sont allés au terme de leur formation. Ainsi, 2 842 d'entre eux ont réussi le concours de gardien de la paix soit 41,78%. Les autres ont été intégrés en tant qu'adjoint de sécurité dans les services de police.

Par ailleurs, 762 cadets ont été formés sur l'année scolaire 2013-2014. La 10^{ème} promotion a été incorporée en septembre 2014 : 866 cadets ont été incorporés en métropole, à La Réunion et aux Antilles et 12 ont été incorporés en Nouvelle-Calédonie, en février 2015.

Répartition hommes/femmes de la 10^{ème} promotion de cadets de la République en 2014

Promotion	Hommes	%	Femmes	%	Total
10 ^{ème}	564	64,2%	314	35,8%	878

Des aménagements ont été effectués en 2014 dans la formation initiale des adjoints de sécurité afin d'uniformiser les apprentissages relatifs au champ relationnel. Ce domaine reconnu comme une compétence à part entière, apportée par les psychologues et formateurs en co-animation, représente une évolution nécessaire à la compréhension de soi et de l'environnement sociétal pour ces agents souvent en contact avec le public tant au niveau de l'accueil qu'en patrouille. Pour ce faire, les grilles d'évaluations des différentes situations de police ont été adaptées permettant ainsi de valider l'acquisition de ces compétences. Cette nouvelle formation a été mise en place avec la 103^{ème} promotion en décembre 2014.

La formation des gardiens de la paix

Cette formation dispensée sur une période de 12 mois, en alternance en école et en service opérationnel, a été renouvelée en 2014 afin de s'inscrire dans le cadre des recommandations des Assises de la formation.

Fondée sur six piliers (juridique, techniques de sécurité en intervention, appropriation de

situations professionnelles identifiées, déontologie, compréhension de la diversité des publics et des enjeux sociaux et sociétaux, prise en compte de la diversité des attentes de la population), quatre axes ont été privilégiés : une évolution des contenus des modalités pédagogiques, une différenciation des enseignements selon le mode de recrutement, une alternance optimisée et un système d'évaluation réorganisé.

Les volumes horaires consacrés aux simulations évaluations ont ainsi été renforcés. La présence d'intervenants extérieurs a été développée. Deux nouvelles évaluations dans le domaine du contrôle d'identité et des violences intrafamiliales ont été créés.

Désormais, la première séquence de cette formation, d'une durée de 31 semaines, couvre une période de différenciation de près de quatre semaines, 6 fondamentaux et 16 situations professionnelles, ainsi que des contenus rénovés dans le domaine des techniques de sécurité en intervention (TSI).

La seconde séquence de 7 semaines, en service opérationnel, ne donne plus lieu à une note chiffrée. Néanmoins, l'élève reste encadré par un tuteur chargé de son suivi et de l'évaluation des compétences acquises en cours de stage. L'avis du tuteur est pris en compte dans l'attribution de la note de comportement comptant pour le classement de sortie. C'est un moment privilégié afin que l'élève puisse être confronté aux réalités de la vie professionnelle du policier, en assistant ou participant à certaines situations professionnelles identifiées dans deux documents, le livret de suivi (qui l'accompagnera également dans son futur service d'affectation) et le dossier de l'élève.

Enfin, une troisième séquence d'une durée de 8 semaines a été rénovée. Toujours composée d'un tronc commun (4 semaines) et d'un module d'adaptation au premier emploi (MAPE) de 3 semaines, elle prend en compte les conclusions des Assises de la formation.

Sont ainsi développés dans le MAPE « sécurité publique/préfecture de police de Paris », l'ouverture vers la population (découverte de l'environnement sociétal) et les partenaires extérieurs (augmentation des conférences), les compétences judiciaires et techniques policières. À ce titre, un module est consacré à l'analyse de problème et à la prise de décision.

Un MAPE spécifique est mis en œuvre selon la direction d'affectation choisie par l'élève. La DCCRS et la DCPAF assurent elles-mêmes ce module. Mise en place en janvier 2014, cette nouvelle scolarité a concerné 5 promotions et 2 628 élèves, réparties de la manière suivante :

- 229^{ème} promotion incorporée le 6 janvier :
1 000 élèves gardiens de la paix,
- 230^{ème} promotion incorporée le 1^{er} avril :
500 élèves gardiens de la paix,
- 231^{ème} promotion incorporée le 2 juin : 83 élèves gardiens de la paix,
- 232^{ème} promotion incorporée le 1^{er} septembre :
955 élèves gardiens de la paix,
- 233^{ème} promotion incorporée le 15 décembre :
90 élèves gardiens de la paix.

Profil des promotions (de la 229^{ème} à la 233^{ème})

Les promotions de gardiens incorporées en 2014 sont constituées à 70,7% d'hommes, contre 75% l'année précédente. L'unique promotion incorporée en 2011 était masculine à 78% dans un volume moins significatif de 500 élèves.

Tableau 130 : Répartition hommes/femmes des promotions de gardiens en 2014

Promotion	Hommes	%	Femmes	%	Total
229	706	70,6%	294	29,4%	1 000
230	360	72%	140	28%	500
231	50	60,2%	33	39,8%	83
232	664	69,6%	291	30,4%	955
233	78	86,7%	12	13,3%	90
TOTAL	1 858	70,7%	770	29,3%	2 628

La moyenne d'âge est de 25,5 ans (25,7 ans en 2013). L'abaissement de cette moyenne d'âge se fait prioritairement par la réduction de la tranche des 25 à 30 ans dont la proportion diminue par rapport à 2013 (elle passe de 47,5% à 40,8%) alors que les tranches des 20 à 25 ans augmentent de 5,3 points (de 42,9% en 2013 à 48,2% en 2014).

Par ailleurs, la répartition par âge est identique pour les deux sexes.

Répartition par âge des promotions 2014 de gardiens de la paix

AGES	Effectifs	%
MOINS DE 20 ANS	42	1,6%
DE 20 A 24 ANS	1 266	48,1%
DE 25 A 29 ANS	1 072	40,8%
DE 30 A 34 ANS	212	8,1%
DE 35 A 39 ANS	34	1,3%
DE 40 A 44 ANS	2	0,01%
PLUS DE 45 ANS	0	0,0%
Total	2 628	100%

52,7% des élèves gardiens incorporés en 2014 ont le niveau du baccalauréat (contre 51,5% en 2013). Cette hausse est proportionnelle à la baisse du nombre d'élèves sans diplôme ou ayant un niveau inférieur au BAC (24,6% en 2013 contre 20,1% en 2014) et à l'augmentation des élèves ayant une licence et plus (17,5% en 2014 contre 16,1% en 2013). Le niveau des femmes est généralement plus élevé que celui des hommes. Ainsi, elles sont 25,7% à être titulaires d'une licence au moins alors que ce pourcentage est de 14,1% pour les hommes.

Niveau d'études en 2014 des promotions de gardiens de la paix

DIPLÔMES	H	F	Total général	
BEP CAP CEP à classe de 3 ^{ème}	11,2%	6,9%	261	9,9%
Brevet des collèges à classe terminale	7,4%	7,5%	195	7,4%
Baccalauréat (équivalence)	54,5%	47,9%	1 383	52,7%
DEUG, DUT, BTS	9,8%	8,6%	248	9,4%
DECS	0,1%	0,6%	7	0,3%
Licence	8,8%	13%	263	10%
Master 1	3%	8,1%	118	4,5%
Doctorat, Master 2	2,3%	4,7%	79	3%
Sans diplôme	2,9%	2,7%	74	2,8%
Total	100%	100%	2 628	100%

S'agissant de l'origine socioprofessionnelle des promotions 2014, plus de la moitié des élèves sont d'anciens ADS -hors cadets de la République- (51%). Puis, viennent les anciens employés (16,5%), ceux qui n'avaient pas d'activité précédemment (7,7%)

et les fonctionnaires d'autres ministères (6%). La part des élèves directement issus de l'enseignement secondaire ou supérieur qui ne représentait que 3,8% en 2013 est de 5,2% en 2014.

Origine socioprofessionnelle des élèves gardiens des promotions 2014

ORIGINE	EFFECTIFS	%
Exploitants agricoles	0	0,0%
Enseignement secondaire ou supérieur	136	5,2%
Artisans, commerçants, industriels	20	0,8%
Cadres moyens et sup, prof. libérales	44	1,7%
Employés	433	16,5%
Police nationale (PATS)	53	2%
Adjoint de sécurité	1340	51%
Cadets	10	0,4%
Gendarmerie	126	4,8%
Fonctionnaires (autres ministères)	158	6%
Ouvriers, personnels de service	39	1,5%
Autres catégories d'activités	67	2,4%
Sans activité	202	7,7%
Total	2 628	100%

Les principales régions d'origine des gardiens de la paix sont l'Île-de-France (24,5%), le Nord-Pas-de-Calais (10%) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,3%). Le pourcentage important d'élèves originaires d'Île-de-France est à mettre en corrélation avec la densité policière de cette région qui fait l'objet d'un ciblage des dispositifs de promotion des métiers et de recrutement. Sur les 3 dernières années, le poids de ces 3 régions devient plus important passant de 42,66% en 2012 à 43,75% en 2014.

La formation des officiers de police

D'une durée de 18 mois, la scolarité des lieutenants de police met l'accent sur l'acquisition et le développement des compétences professionnelles requises à la sortie de promotion et pour les premières années d'exercice. Elle alterne entre formation à l'ENSP (durée totale de 12 mois) et en stage (durée totale de 6 mois). Elle est découpée en 4 périodes (incorporation, métier de policier, métier d'officier, approfondissements professionnels).

La nouvelle scolarité mise en place par l'arrêté du 3 janvier 2011 a été profondément remaniée en lien avec les directions d'emploi afin de renforcer la professionnalisation et l'individualisation des parcours, mais aussi la responsabilisation des élèves.

La première période de formation, au cours de laquelle les internes effectuent un bilan de leurs connaissances, est axée sur l'appropriation de l'environnement professionnel, institutionnel et de formation. C'est également l'occasion pour les externes de découvrir, lors de la première semaine de scolarité, un service de police.

La seconde période, ou période de formation au métier de policier, se déroule à Cannes-Ecluse durant 18 semaines pendant lesquelles les élèves sont formés prioritairement à la police judiciaire, la police administrative et la sécurité routière. A l'issue de la formation, un stage d'application au métier de policier de 7 semaines est effectué par l'ensemble des stagiaires.

La troisième période, plus communément appelée période d'officier de police responsable d'unité de police, débute au mois de septembre pour une durée de 22 semaines et se termine fin février, période à laquelle les stagiaires commencent un stage d'application au métier d'officier responsable d'unité de police (RUP) de 8 semaines.

Les stagiaires terminent leur apprentissage par un dernier module, celui des approfondissements professionnels (6 semaines), qui se déroule dans leur direction d'emploi, conformément au choix qu'ils ont effectué au préalable lors de la semaine de choix des postes.

Les objectifs pour 2014 étaient les suivants :

1. Consolider le travail de rééquilibrage de la formation initiale (développer l'enseignement en matière de renseignement, d'ordre public, de contrôles de procédures et de direction d'enquête dans le domaine judiciaire),
2. Rédiger un référentiel des compétences attendues des lieutenants de police pour les cinq premières années d'activités professionnelles,
3. Développer le e-learning dans la formation des lieutenants de police.

L'objectif 1 a été réalisé pour la 19^{ème} promotion, et se poursuit pour la 20^{ème} promotion.

L'objectif 2 est en cours de réalisation. Suite à la rédaction du cahier des charges, des focus groupes composés d'officiers de police et de représentants des différentes directions d'emploi ont permis de dégager les compétences attendues d'un lieutenant de police sur les 5 premières années d'exercice. Un questionnaire a également été transmis à l'ensemble des officiers sortis ces cinq dernières années, il permettra d'élaborer le référentiel de compétences.

S'agissant du 3^{ème} objectif, et en attendant la mise en place d'un dispositif généralisé (cf. supra en introduction), la majeure partie des élèves de la 19^{ème} promotion (51 élèves sur 67), a bénéficié à partir du mois de février d'un enseignement à distance en langue anglaise pour une période de 6 mois. La formation en anglais est désormais généralisée à l'ensemble de la 20^{ème} promotion.

La 18^{ème} promotion

Les stagiaires de la 18^{ème} promotion ont terminé leur apprentissage par un dernier stage en 2014, celui des approfondissements professionnels (6 semaines), qui s'est déroulé dans leur direction d'emploi conformément au choix qu'ils ont effectué au préalable lors de la semaine de choix des postes.

67 stagiaires sur 68 ont été titularisés à l'issue de leur scolarité en juin 2014. Sur décision du Jury d'Aptitude Professionnelle, un élève officier n'ayant pas obtenu la moyenne en police judiciaire a été admis à redoubler sur la 19^{ème} promotion afin de valider ce module. Après avoir suivi un complément de scolarité de 6 mois portant sur la police judiciaire, il a validé son module et a été titularisé le 1^{er} janvier 2015.

43 lieutenants ont été affectés à la Préfecture de Police (40 à la DSPAP, 2 à la DOPC et 1 à la PPPJ), 14 en DCSP, 10 à la DCCRS et 1 à la DCPAF).



Profil de la 19^{ème} promotion d'élèves officiers

Entrés le 6 janvier 2014, les 67 élèves lieutenants de la 19^{ème} promotion termineront leur scolarité à l'été 2015, date à laquelle les élèves rejoindront leurs centres de stage pour mettre en pratique l'ensemble de ces enseignements.

Un élève-officier de la 19^{ème} promotion ayant réussi le concours d'entrée à l'EOGN a choisi de rejoindre cette école au second semestre de l'année 2014.

Un des élèves de la 18^{ème} promotion, fonctionnaire civil de catégorie A détaché dans le corps de commandement de la Police nationale, a terminé sa scolarité au bout de 6 mois afin de rejoindre son poste d'affectation, en application des dispositions de l'arrêté du 23 décembre 2005. Il en a été de même pour un autre fonctionnaire civil de catégorie A, qui a rejoint la 19^{ème} promotion et a terminé sa scolarité au mois de juillet 2014 afin de rejoindre la CRS de Périgueux.

En 2014, des améliorations ont été apportées, notamment sur les thématiques suivantes : déontologie, enquête administrative et communication. Dans le domaine de l'investigation, l'enseignement a été accentué sur la direction d'une enquête et le contrôle qualité des procédures par le biais de simulations notamment. De même l'enseignement en matière de renseignement a été étoffé.

S'agissant du commandement d'unités en maintien de l'ordre, ils ont participé au stage de 2 semaines commun avec les élèves commissaires à l'ENP de Nîmes (30). Il a permis aux élèves lieutenants de se confronter au commandement en situation de violences urbaines et de maintien de l'ordre dans des conditions proches du réel.

Répartition entre hommes et femmes et âges moyens des promotions d'officiers en cours de scolarité en 2014

Promotion	Hommes	%	Age moyen	Femmes	%	Age moyen	Total	%	Age moyen
18 ^{ème}	52	73%	31	19	27%	26	71	100%	28,5
19 ^{ème}	41	63,08%	31,27	24	36,92%	29,63	65	100%	30,66
Total	93	69%		43	31%		136	100%	

Répartition de la 19^{ème} promotion d'officiers par âge

Age	Effectifs	%
<25 ans	23	35,38
26 – 30 ans	12	18,46
31 – 35 ans	12	18,46
36 – 40 ans	10	15,39
41 – 45 ans	6	9,23
46 – 50 ans	2	3,08
Total	65	100

Répartition de la 19^{ème} promotion d'officiers par type de recrutement et par sexe

	EXTERNE	EXTERNE (origine interne)	ART 7	CHOIX	INTERNE	Voie d'accès professionnelle (VAP)	Total
Femmes	21,53%	1,53%		1,53%	6,15%	6,15%	37%
	14	1		1	4	4	24
Hommes	21,53%	4,6%		3,07%	13,84%	20%	63%
	14	3		2	9	13	41
Total	43,06%	6,13%		4,6%	19,99%	26,15%	100%
	28	4		3	13	17	65

Pour le recrutement externe, on constate qu'il y a autant de lauréats féminins que masculins, contrairement au concours interne et à la voie d'accès professionnelle où les lauréats masculins sont plus importants (sur le total des lauréats pour le concours interne : plus du double d'hommes ont le concours et presque le triple pour la VAP).

Répartition des 18^{ème} et 19^{ème} promotions par niveau d'études selon le mode de recrutement

	Bac	Bac+ 2	Licence	Master 1 Maîtrise IEP	Master 2 IEP06 DEA DESS	Doctorat	Total
18^{ème} promotion							
Choix	3	-	-	-	-	-	3
VAP	7	9	1	1	-	-	18
Interne	4	4	2	3	1	-	14
Externe			2	5	28	1	36
Total	14	13	5	9	29	1	71
19^{ème} promotion							
Choix	3	-	-	-	-	-	3
VAP	8	4	2	2	1	-	17
Interne	5	1	2	2	3	-	13
Externe	-	-	2	5	25	-	32
Total	16	5	6	9	29		65

Pour les externes, que ce soit pour la 18^{ème} ou 19^{ème} promotion, les élèves officiers sont majoritairement titulaires d'un master II soit 78%. Ils sont 20% à être titulaire de la licence et master I ou équivalent.

Pour les internes, que ce soit pour la 18^{ème} ou 19^{ème} promotion, les lauréats du concours interne sont 14% à être titulaires d'un master II et 33% à avoir une licence et master I ou équivalent alors que les lauréats de la VAP sont 17% à avoir une licence et master I ou équivalent.



Répartition des 18^{ème} et 19^{ème} promotions par niveau d'étude

	Bac	Bac+ 2	Licence	Master 1 Maîtrise IEP	Master 2 IEP06 DEA DESS	Doctorat	Total
18 ^{ème}	19,72%	18,31%	7,04%	12,68%	40,84%	1,41%	100%
19 ^{ème}	24,61%	7,69%	9,23%	13,85%	44,62%	0%	100%
Total	22,16%	13%	8,13%	13,26%	42,73%	0,70%	100%

Si près de 20% des élèves de la 18^{ème} promotion et près de 25% de la 19^{ème} ont au moins un niveau Bac, il est à noter une constance du niveau Master 2 pour les 2 promotions avec pour la 18^{ème} 41% et pour la 19^{ème} 45%.

La 19^{ème} promotion a intégré l'ENSP le 6 janvier 2014. Les 67 élèves officiers termineront leur scolarité à l'été 2015, date à laquelle ils rejoindront leur centre de stage pour mettre en pratique l'ensemble de ces enseignements.

La formation des commissaires de police

La formation des commissaires de police, d'une durée de deux ans, a été rénovée en 2008. Le nouveau programme avait été mis en œuvre avec la 61^{ème} promotion.

Profil des élèves commissaires

Les trois promotions en cours de scolarité en 2014 comptent au total 132 élèves commissaires (dont 127 élèves-commissaires de police, 3 détachés (formation de 6 mois), ainsi que 2 élèves monégasques) en formation initiale.

Répartition entre hommes et femmes et âges moyens des promotions de commissaires en cours de scolarité en 2014

Promotion	Hommes	%	Age moyen	Femmes	%	Age moyen	Total	%	Age moyen
64 ^{ème}	28	70%	35	12	30%	29	40	100%	32
65 ^{ème}	28	70%	34	12	30%	29	40	100%	32
66 ^{ème}	36	77%	34	11	23%	26	47	100%	30
Total	92	72%	34	35	28%	28	127	100%	31

Dans la 66^{ème} promotion, 77% des élèves commissaires hommes ont une moyenne d'âge de 34 ans, tandis que les élèves femmes ont en moyenne 26 ans. On assiste ainsi à un vieillissement du contingent masculin (de 28 ans pour la 65^{ème} promotion à 36 ans pour la 66^{ème} promotion) et à un léger rajeunissement du contingent féminin (de 29 pour la 65^{ème} promotion à 26 ans pour la 66^{ème} promotion).

Répartition de la 66^{ème} promotion de commissaires par âge

Age	Effectifs	%
<25 ans	13	27,66
26 – 30 ans	10	21,28
31 – 35 ans	4	8,51
36 – 40 ans	10	21,28
41 – 45 ans	8	17,02
46 – 50 ans	2	4,26
Total	47	100%

Répartition de la 66^{ème} promotion de commissaires par type de recrutement et par sexe

	Externe	Interne	Choix	VAP	Total
Femmes	21,27% 10	2,12% 1	0% 0	% 0	23,40% 11
Hommes	27,75% 13	19,15% 9	4,25% 2	25,53% 12	76,60% 36
Total	48,9% 23	21,3% 10	4,25% 2	25,53% 12	100% 47

Le tableau de répartition de la 66^{ème} promotion de commissaires par type de recrutement et par sexe met en évidence un mode d'accès différent selon le sexe.

Le concours externe représente la voie de recrutement privilégiée des femmes (21,2% de femmes sur un pourcentage de 23,4% de femmes, tous modes confondus). On remarque que les commissaires féminins sont plus jeunes que les hommes au moment de leur recrutement et qu'elles sont davantage diplômées.

Le recrutement par la voie du concours interne fait apparaître une différence de taux de 17% en faveur des commissaires masculins.

On peut également constater que le recrutement au choix et celui par la VAP concernent exclusivement les hommes. Il semble que la VAP ne soit pas attractive pour les commissaires féminins qui orientent leur carrière en conciliant vie professionnelle et vie familiale, ce qui tend à freiner leur évolution de carrière.



Répartition par niveau d'étude et selon le mode de recrutement des promotions en cours de scolarité en 2014

	Bac	Bac+ 2	Licence	Master 1 Maîtrise IEP	Master 2 IEP06 DEA DESS	Doctorat	Total
64^{ème} promotion							
Choix	1	-	-	1	-	-	2
VAP	3	2	2	1	2	-	10
Interne	-	-	3	3	2	-	8
Externe	-	-	-	-	20	-	20
Total	4	2	5	5	24	0	40
65^{ème} promotion							
Choix	-	1	1	-	-	-	2
VAP	1	1	1	3	4	-	10
Interne	-	1	2	1	4	-	8
Externe	-	-	-	-	20	-	20
Total	1	3	4	4	28	0	40
66^{ème} promotion							
Choix	1	1					2
VAP	2	2	2	5	1		12
Interne	1			3	5	1	10
Externe					23		23
Total	4	3	2	8	29	1	47

Quelle que soit la promotion et à l'instar des années précédentes, les niveaux d'études les plus représentés parmi les élèves commissaires sont le master 2/IEP/DEA/ DESS (65,8%). Cette proportion est comprise entre 60 et 70% sur les 3 dernières années.

S'agissant de l'accès par la voie interne, si l'on croise les données concernant le type de recrutement et le niveau d'études pour les 3 dernières promotions, on relève que ceux qui accèdent au corps :

- par le choix sont les moins diplômés ;
- par la VAP, 64,5% ont au moins un niveau Licence et 51,6% ont un niveau Master 1/Maîtrise /IEP ou Master 2/ IEP06/DEA/DESS ;
- par le concours interne, 91,3% ont au moins un niveau Licence et 65,2% ont un niveau Master 1/Maîtrise /IEP ou Master 2/IEP06/DEA/DESS.

Pour la voie interne, ce sont les élèves commissaires, qui accèdent au corps par le concours interne, qui sont les plus diplômés. Par ailleurs, les élèves internes non titulaires d'un master 2 ont la possibilité de passer ce diplôme pendant leur scolarité.

Niveau d'études des promotions de commissaires en cours de scolarité en 2014

	Bac	Bac+ 2	Licence	Master 1 Maîtrise IEP	Master 2 IEP06 DEA DESS	Doctorat	Total
63ème	15%	0%	5%	12,5%	67,5%	0%	100%
64ème	10%	5%	12,5%	12,5%	60%	0%	100%
65ème	2,5%	7,5%	10%	10%	70%	0%	100%
Total	9,2%	4,2%	9,2%	11,6%	65,8%	0%	100%

La formation des personnels scientifiques

En 2014, 197 agents spécialisés de police technique et scientifique, 63 techniciens et 48 ingénieurs ont suivi la formation initiale, ce qui a représenté 12 155 jours de formation fonctionnaire (JFF) pour le tronc commun à l'ENP de Nîmes et 5 715 JFF pour les modules techniques à Ecully.

Le cursus rénové en 2012 de formation des personnels scientifiques est structuré par type de métiers, associant des périodes de formations généralistes, de stages pratiques et de formations techniques.

Formation de la police technique et scientifique (PTS) en 2014

	Stagiaires	JFF
AGENTS SPECIALISES		
Tronc commun	197	7640
Police Tech 1	21	210
Module IJ 2	101	4040
Sensibilisation aux fondamentaux	25	125
Laboratoire	20	200
I.T.T.	3	45
Sous-total ASPTS	367	12260
TECHNICIENS		
Tronc commun	63	3150
Traces	4	60
Police Tech 1	3	30
Module IJ 2	5	200
Sensibilisation aux fondamentaux	34	170
Laboratoire	17	170
I.T.T.	5	75
Numérique	6	30
Sous-total TECHNICIENS	137	3885
INGENIEURS		
Tronc commun	48	1365
Sensibilisation aux fondamentaux	24	120
Laboratoire	21	210
I.T.T.	2	30
Sous-total INGENIEURS	95	1725
TOTAL	599	17870

FORMATION CONTINUE

La formation continue en chiffres

Pour le périmètre de la Police nationale et pour les personnels actifs, les sessions de formation continue proposées constituent à titre principal des entraînements réglementaires (22,68% soit 143 087 jours de formation fonctionnaire), tels que l'acquisition de gestes techniques professionnels d'intervention (GTPI) ou encore la participation obligatoire à des tirs d'entraînement. En effet, il faut savoir que le port, la dotation et l'utilisation de certains équipements de police sont intrinsèquement liés à des habilitations ou des formations obligatoires qui relèvent de la formation continue. Le taux de réalisation de ces formations reste stable (2012 : 19,87% – 2013 : 21,79%) malgré une baisse sensible de la formation continue.

Si le taux d'agents formés par rapport aux effectifs marque une légère hausse (hausse de 2 points, 89% au lieu de 87% en 2013), la durée de la formation (calculée par le rapport JFF/effectifs) a diminué plus significativement, passant de 4,9 à 4,4 jours par

personne, soit 0,5 jour par agent. Ainsi, le nombre de personnes suivant les formations est quasiment stable, en revanche la durée des formations diminue (tableau suivant).

Ce sont les actifs qui participent le plus aux formations (le pourcentage des formés allant de 80% chez les hommes CCD à 95% chez les hommes du CEA). Chez les PATS, ce pourcentage dépasse les 63% uniquement chez les femmes relevant de la filière administrative et descend jusqu'à 11% chez les femmes relevant de la filière technique.

L'écart entre hommes et femmes est le plus important pour les personnels administratifs (13 points de plus pour les femmes) et pour les personnels de la filière techniques (11 points de moins pour les femmes). Pour les autres corps ou filières, l'écart ne dépasse pas 5 points. Au global, les femmes sont 81% à avoir suivi une formation, contre 91% des hommes, ce qui s'explique par leur profil plus administratif qu'actif.

Stagiaires et agents formés par corps et par sexe en 2014*

	CCD		CC		CEA		Administratifs		ADS		Techniques		Scientifiques		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Effectifs(1)	1286	423	7054	2253	80995	18711	2639	11320	7739	3795	3138	1101	762	1298	142514
Stagiaires (2)	4359	1529	27683	8340	422186	75629	2564	14981	31985	15068	1149	198	677	1068	607416
	5888		36023		497815		17545		47053		1347		1745		607416
Formés (3)	1029	359	6425	2060	77151	17320	1324	7109	7686	3767	701	123	422	669	126145
	1388		8485		94471		8433		11453		824		1091		126145
JFF (4)	5555	2116	28181	8934	414561	85843	4950	27269	31642	14341	2789	419	1751	2554	630905
Taux de formés/effectif	80%	85%	91%	91%	95%	93%	50%	63%	99%	99%	22%	11%	55%	52%	9,86
JFF/effectif	4,3	5,0	4,0	4,0	5,1	4,6	1,9	2,4	4,1	3,8	0,9	0,4	2,3	2,0	4,4
Rappel 2013	4,1	4	4,2	4,3	5,8	5,4	1,7	1,9	4,3	4	0,8	0,2	1,7	1,6	4,9
Rappel 2012	5,1	5,1	4,8	4,9	6,5	6,1	1,7	1,7	4,4	4	0,6	0,4	2,1	1,8	5,4
Rappel 2011	3,1	3,1	3,2	3,2	5,9	5,4	1,7	1,8	3,8	3,2	0,5	0,2	2,1	2,1	4,8

* Sont comptabilisées les formations nationales, régionales et sur site. Il s'agit des données issues de Dialogue web formation.

(1) Effectifs = Nombre total d'agents par corps et par sexe

(2) Stagiaires = Nombre d'agents qui ont suivi une formation. Si un agent a suivi plusieurs formations au cours de l'année, il est comptabilisé pour chaque formation.

(3) Formés = Nombre d'agents (personnes physiques) qui ont suivi une ou plusieurs formation(s).

(4) JFF = journée de formation fonctionnaire qui se calcule sur la base de 6 heures de formation par jour.

Formation continue 2014 par catégorie statutaire, par sexe et par type de formation professionnelle

		A+			A			B			C			Total général
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Formation statutaire hors PACTE	Stagiaires	2 170	656	2 826	17 806	5 090	22 896	238 300	46 915	285 215	19 868	9 331	29 199	340 136
	JFF	1 065	339	1 404	10 163	2 624	12 787	114 166	21 087	135 253	8 971	4 178	13 149	162 593
Formation professionnelle T1*	Stagiaires	156	53	209	644	336	980	7 695	1 590	9 285	898	1 283	2 181	12 655
	JFF	643	192	835	2 457	1 243	3 700	27 365	5 920	33 285	3 724	4 375	8 099	45 920
Formation professionnelle T2*	Stagiaires	1 901	763	2 664	8 657	2 922	11 579	159 835	23 854	183 689	8 743	11 757	20 500	218 432
	JFF	3 320	1 353	4 673	13 469	4 827	18 296	168 187	28 251	196 438	11 904	16 600	28 504	247 911
Formation professionnelle T3*	Stagiaires	296	133	429	968	813	1 781	9 040	2 725	11 765	1 871	3 115	4 986	18 961
	JFF	940	444	1 384	2 619	1 627	4 246	33 731	7 723	41 454	5 434	7 231	12 665	59 749
Hors enquête Fonction Publique	Stagiaires	-	-	0	11	4	15	64	15	79	2	13	15	109
	JFF	-	-	0	55	20	75	314	75	389	10	64	74	538
Préparation examens et concours	Stagiaires	2	4	6	56	48	104	8 186	3 501	11 687	3 434	1 892	5 326	17 123
	JFF	4	7	11	359	206	565	72 874	28 924	101 798	7 654	4 166	11 820	114 194
VAE*	Stagiaires	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0
	JFF	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0
Total stagiaires		4 525	1 609	6 134	28 142	9 213	37 355	423 120	78 600	501 720	34 816	27 391	62 207	607 416
Total JFF		5 972	2 335	8 307	29 122	10 547	39 669	416 637	91 980	508 617	37 698	36 614	74 312	630 905

T1 : adaptation immédiate au poste de travail

T2 : évolution prévisible du métier

T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences s'inscrivant dans un projet professionnel

VAE : validation des acquis de l'expérience

De 2012 à 2013, le nombre de stagiaires a diminué pour toutes les catégories de personnels à l'exception des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Cette diminution s'est poursuivie en 2014 à l'exception des CCD, PATS et ADS (tableau suivant).

Nombre de stagiaires par corps ou filière entre 2012 et 2014

Année	2014	2013	2012
CCD	5 888	5 537	6 064
CC	36 023	37 503	40 652
CEA	497 815	506 792	557 516
PATS	20 637	12 655	12 073
ADS	47 053	46 508	49 436
TOTAL	607 416	608 995	665 741

Le nombre de jours de formation fonctionnaire (JFF), après une évolution à la hausse en 2012 (+10,8%) a baissé de 10,5% entre 2012 et 2013 et de 9,17% entre 2013 et 2014 (tableau suivant). La contraction de la durée des formations impacte le chiffre de JFF, en revanche la diminution du nombre de stagiaires signifie la diminution de la fréquentation des stages.

Nombre de jours de formation fonctionnaire par corps ou filière entre 2012 et 2014

Année	2014	2013	2012
CCD	7 671	6 951	8 771
CC	37 115	40 921	48 255
CEA	500 404	567 664	639 979
PATS	39 732	32 134	29 513
ADS	45 983	46 952	49 224
TOTAL	630 905	694 622	775 742

Un cadre d'activité commun

Le plan national de formation, réalisé à partir des priorités de la direction générale de la Police nationale, celles des directions et du recueil des besoins des services locaux, constitue le cadre de l'activité de formation continue mise en place au profit de tous les agents du périmètre de la Police nationale.

La mise en œuvre de ce plan repose sur un pilotage central par la DRCPN en liaison avec les services « formation » des autres directions, ainsi que sur une animation zonale par les délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF) en relation avec les correspondants locaux des services territoriaux.

La sous-direction de la formation et du développement des compétences (SDFDC) de la DRCPN est plus particulièrement chargée de définir, d'organiser et de dispenser les dispositifs de formation nationaux qui sont déclinés dans ses structures.

La formation des personnels administratifs

Au 1^{er} janvier 2010, la filière administrative unifiée (FAU) s'est achevée avec l'intégration des personnels administratifs de police des catégories B et C dans les deux corps communs déjà créés.

Une politique de formation commune s'est mise en place autour de trois objectifs :

- le développement d'une culture commune et la diversification de parcours professionnels ;
- le déploiement d'une offre de formation au plus proche des agents ;
- l'élargissement de l'offre de formation suivant un partage de compétences simple : les formations généralistes sont définies et mises en œuvre par le secrétariat général, les formations spécifiques à l'environnement policier relèvent des structures de formation de la Police nationale.

En 2014, 10 509 personnels administratifs PN (catégories A, B et C) ont été formés (formation initiale, accueil commun et module métier) dont 2 619 dans des sessions organisées par le secrétariat général, soit 25% (35% en 2013).

Au titre de la formation continue, les délégations interrégionales au recrutement et à la formation de la Police nationale (DIRF) ont animé notamment les formations relatives aux thématiques suivantes, afin de répondre aux besoins des services de police :

- Accueil du public,
- Dialogue Web SLA,
- Dialogue Client Serveur,
- Ressources humaines,
- Rédaction administrative,
- Crédits globalisés,
- GIBUS,
- Entretien professionnel

Par ailleurs, les préparations aux concours et examens professionnels organisées par le secrétariat général sont ouvertes à l'ensemble des personnels administratifs, quel que soit leur périmètre d'affectation.

Personnels inscrits aux préparations concours et examens du périmètre PN entre 2012 et 2014

Nombre d'inscrits aux préparations par correspondance	2012	2013	2014
SA de classe normale	930	936	783
SA de classe supérieure	157	77	135
SA de classe exceptionnelle	15	9	0
Attaché	141	128	0
Attaché principal	101	37	90
Conseiller de TA et CAA	10	0	0
Administrateur civil	3	7	14
Concours interne ENA	9	0	0
Préparation ENA	4	10	0
TOTAL	1 370	1 204	1 022

Le taux d'assiduité aux préparations aux concours et examens des agents du périmètre Police nationale ne se distingue pas sensiblement de celui des agents du périmètre du secrétariat général (excepté pour la préparation au concours interne de SA). Les critères pris en compte pour cette évaluation consistent en la restitution d'au moins 50% des devoirs d'une préparation écrite et une participation aux préparations en présentiel.

Au niveau local, des préparations sont également proposées pour la constitution du dossier de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et pour l'épreuve orale (méthodologie de l'entretien, gestion de stress, communication et jury d'entraînement à destination des admissibles). Tous les candidats demandeurs ont eu accès à des formations RAEP organisées localement.

La formation des personnels actifs

Les principaux thèmes de la formation

Le domaine des techniques et de la sécurité en intervention

Il représente le premier domaine de formation en volume. Les stages correspondent aux gestes et techniques professionnels, aux formations aux armes à feu et aux moyens de force intermédiaires et intègrent les entraînements obligatoires au tir et ont

concerné 260 630 stagiaires. Domaine spécifique à la police, les sessions sont encadrées par des moniteurs en activités physiques et professionnelles garants de l'orthodoxie des pratiques enseignées à partir des instructions d'emploi signées par le directeur général de la Police nationale. L'utilisation de nombreux équipements est régie dorénavant par le principe d'une habilitation préalable à l'emploi, à l'issue d'une formation validante et soumise à recyclage périodique.

Les formations promotionnelles

Elles constituent le deuxième domaine de formation en volume et intègrent des dispositifs conséquents tels que :

- la formation (OPJ 16) destinée aux agents du corps d'encadrement et d'application (sessions de 14 semaines suivies par 1 171 agents en 2014) ;
- les qualifications de brigadier (645 agents formés au cours de l'année civile 2014) qui se subdivisent en 5 spécialités : paix publique, ordre public, renseignement, investigation, migration-frontières ;
- les formations « commandement et gestion » (UV2) (1 212 agents ont bénéficié de ces modules en 2014) ;
- les stages accompagnant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) destinée aux brigadiers de police promu au grade de brigadier-chef dans un secteur ou une unité d'encadrement prioritaire (SUEP) (83 personnels formés en 2014).



Les formations aux métiers

Elles regroupent plusieurs centaines de thématiques relatives à des domaines particuliers tels que : la sécurité des personnes et des biens, les techniques judiciaires, les techniques d'enquête, la police administrative, la sécurité routière, les activités de renseignement, le contrôle des flux migratoires, la lutte contre le travail illégal, la lutte contre la drogue, le maintien de l'ordre, la police technique et scientifique,...

Le domaine judiciaire

Les réformes législatives successives ont donné lieu à un accompagnement renforcé par la formation. Le taux de réponse aux demandes de recyclages est supérieur à 100%. Les malettes pédagogiques « Recyclage APJ 20, procédure et formalisme procédural » et « Actualisation des connaissances OPJ, adaptation aux réformes législatives du CP et CPP » ont été réactualisées en conséquence, de même sur la formation initiale OPJ 16.

Le développement des investigations numériques donne lieu à différentes réponses formation : enrichissement de la mallette « Perquisition des supports numériques » par des nouveaux outils en voie de développement, rénovation du stage « investigations et téléphonie mobile ». Le logiciel d'exploitation de la téléphonie, MERCURE, dont la formation était dispensée par une société privée, évolue. La troisième version va faire l'objet, courant 2015, d'une mallette pédagogique qui sera dispensée par les DIRF à destination des services d'enquête.

À l'appui du plan de lutte contre les cambriolages, les malettes « personne ressources en police technique de proximité » et « policier polyvalent » ont été complétées et donnent à présent, droit à une habilitation des personnes ressources chargées de démultiplier les actions pédagogique à destination des policiers polyvalents.

L'accompagnement qualitatif des investigations va être enrichi par l'utilisation d'une méthode d'audition. L'audition du mineur victime étudiée dans le cursus brigade de protection de la famille va être agrémentée d'une nouvelle technique d'audition, la méthode NICHHD (National Institute of Child Health and Human Development), déjà utilisée dans plusieurs pays européens. Cette méthode protocolisée de recueil de la parole de l'enfant, positivement évaluée par la recherche scientifique, permet de collecter 30% d'informations en plus auprès des enfants auditionnés, moyennant une nette diminution de questions posées.

Suite aux difficultés rencontrées par les officiers de police judiciaire de la police et de la gendarmerie nationales concernant le fonctionnement du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJ AIS), une formation contenant deux modules a été élaborée.

Le premier module consiste en une approche théorique du FIJ AIS. Le second module est une approche pratique de l'outil avec l'utilisation d'une base école. Ces deux malettes ont fait l'objet d'une mise à jour en janvier 2013. En 2014, 147 policiers ont été formés au premier module et 147 au second.

L'utilisation de la nouvelle version de l'outil VidéoGav ayant entraîné certaines difficultés, une mallette pédagogique intitulée « les référents locaux VidéoGav » a été conçue en août 2013. Les référents formés ont pour mission de conseiller l'ensemble des fonctionnaires de leur service sur l'utilisation de l'outil et sur les méthodes permettant de résoudre les incidents les plus courants. 373 référents ont été formés en 2014.

Les domaines de l'informatique et des transmissions

En 2014, 8 735 policiers ont été formés au LRPPN (logiciel de rédaction de procédures de la Police nationale). Parallèlement à la poursuite du déploiement de nouvelles applications qui composent le NS2i (nouveau système d'information dédié à l'investigation) 1 777 personnes ont suivi une des trois formations à l'application TAJ (traitement des antécédents judiciaires).

Avec le déploiement de la version connectée de LRPPN, initiée en avril 2013 et qui s'est achevée en octobre 2014, 1 527 utilisateurs ont été formés au module de gestion. Les formations sur le nouvel outil statistique ORUS (outil de requêtes des univers statistiques) ont débutées à la fin du mois d'octobre 2014. Elles ont concerné 2 296 agents, dont notamment 1 550 utilisateurs et 449 chefs de service. L'outil statistique sera opérationnel dans les services au printemps 2015.

Quant à la NMCI (nouvelle main courante informatisée), la poursuite de son déploiement sur la zone Ouest puis Est, a nécessité la mise en œuvre de nouvelles formations à destination des personnes ressources (307 agents formés) et des administrateurs fonctionnels (133 agents formés). 5 704 utilisateurs ont, quant à eux, été formés par les personnes ressources. Ce déploiement se poursuivra sur l'ensemble du territoire sur toute l'année 2015.

En ce qui concerne la **carte agent**, la formation dispensée au profit des autorités d'enrôlement local (AEL) et de délivrance (ADR), a concerné 171 AEL et 92 ADR.

Sur le plan des transmissions et dans le cadre du développement de la départementalisation des CIC (centres d'information et de commandement), les formations au nouveau logiciel PEGASE (pilotage des événements, gestion de l'activité et sécurisation des équipages) se sont poursuivies. Par ailleurs, les formations sur le nouvel outil RAMSES (réseau d'alarme du ministère sécurisée) se sont développées au profit des agents.

Les formations au domaine routier

La lutte contre l'accidentologie et la déclinaison du plan de prévention du risque routier a donné lieu à des actions pédagogiques qui ont accueilli 1 089 agents.

Une formation associant le simulateur de conduite et des exercices pratiques de freinage et de maniabilité sur véhicule léger et fourgon a été élaborée par l'école nationale de police de Rouen-Oissel. Le SAELSI a été sollicité pour enrichir la formation par des séquences pratiques de conduite.

Dans le cadre du plan administration exemplaire et de la réduction de l'accidentologie, l'action de formation relative à l'éco-conduite au moyen des 7 simulateurs de conduite a bénéficié à 320 agents.

L'acquisition de compétences nouvelles dans le cadre du **contrôle de transports terrestres s'est traduite** en 2014, par une offre supplémentaire sur la thématique du transport des animaux vivants. La première session de formation est programmée en février 2015.

Les autres actions ont concerné la réglementation des transports sanitaires (111 agents formés), la formation au chronotachygraphe numérique (appareil enregistreur de vitesse et de temps de conduite installé dans les véhicules de transport routier), les formations aux contrôles des transports de marchandises et celles relatives aux contrôles des transports routiers de voyageurs.

Enfin, les formations liées au contrôle des taxis ont bénéficié à 415 agents et celles traitant de la détection des véhicules maquillés en partenariat avec la société ARGOS à 597 agents.

Du fait de la qualification de certains formateurs, la DIRF Nord a été chargée de l'organisation des stages

nationaux relatifs au contrôle des véhicules terrestres transportant des marchandises dangereuses ouverts à l'ensemble des agents actifs de la Police nationale.

Le domaine du management et de la prévention.

En matière de management

Le groupe des Assises sur le management poursuit la structuration des actions pour le développement des compétences identifiées dans ce domaine.

Le débriefing opérationnel répond à un besoin croissant de la part des services de police devant faire face aux évolutions sociétales et à la complexité de l'environnement de travail. Il renvoie aussi à l'importance grandissante du management dans le fonctionnement des services. L'intérêt de la démarche du débriefing opérationnel est une meilleure gestion du stress professionnel et la prévention des risques psychosociaux.

Ainsi, la formation « *Débriefing opérationnel, outil d'amélioration des pratiques professionnelles et de la performance collective* », dispensée sur deux jours, a vu 104 agents sur cette thématique.

Le stage de deux jours intitulé « *Contrôle et optimisation de la gestion du temps de travail* » à destination de l'ensemble de la chaîne hiérarchique a permis à 284 agents d'être formés. Cette mallette pédagogique permet de prendre conscience des enjeux du contrôle du temps de travail, d'exploiter les outils d'analyse de l'activité d'une unité ou d'un service et d'optimiser la gestion du temps de travail.

La formation « *Gestion des ressources humaines à l'attention des hauts responsables en charge des ressources humaines des directions actives et de soutien de la Police nationale* » a été dispensée pour la première fois en octobre 2013 à la DRCPN, sur quatre jours, au profit de 13 participants. Elle a été reconduite en janvier 2015, toujours à la DRCPN, au bénéfice de 27 stagiaires sur un format d'une semaine. Son objectif est d'identifier les services de la sous-direction de l'administration des ressources humaines, leur organisation ainsi que les orientations stratégiques et pratiques de la Police nationale en matière de ressources humaines.

En février 2014, dans le cadre d'un cycle de concertation faisant suite au bilan du protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de la Police nationale, il est ressorti qu'une offre de formation à destination des majors, majors exceptionnels et responsables



d'unité locale de police (RULP) apporterait une plus-value pour les titulaires de ce grade en raison des responsabilités induites par leur positionnement.

Cette offre se déclinera en 2015 de la manière suivante :

Un stage d'accompagnement à la prise de fonction pour les RULP nouvellement promus intitulé « Adaptation aux nouvelles fonctions de RULP » de 10 jours, sera proposé sur plusieurs sessions par l'école nationale supérieure d'application de la Police nationale de Toulouse (ENSAPN). Cette formation professionnelle, participative et faisant appel aux connaissances de policiers expérimentés, doit permettre aux RULP nommés chaque année d'acquérir ou de renforcer leurs compétences sur les thématiques indispensables à l'exercice d'un management efficace.

Un stage intitulé « Les compétences managériales du major de police » de 4 jours, à destination des majors, majors exceptionnels et RULP déjà en fonction, reprenant les principaux thèmes du management dans la Police nationale, sera proposé dès le mois de mars 2015 par les délégations interrégionales au recrutement et à la formation.

En matière de prévention

Santé et sécurité au travail

Mis en exergue, notamment dans le plan de ministériel de lutte contre le suicide, le stage relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) a été suivi par 382 fonctionnaires. Son objectif est de renforcer la prévention des RPS suite au développement de la politique sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, de mieux appréhender les situations de souffrance au travail dans le cadre professionnel, d'identifier les différentes composantes des risques psychosociaux, de connaître les partenaires et s'approprier les ressources concernées.

Une formation initiale de 5 jours au profit des assistants et conseillers de prévention (ACP) a été dispensée par un prestataire privé à 182 agents en 2014. Elle permet aux ACP d'élaborer et de proposer une politique locale de santé et sécurité au travail.

Des formations complémentaires des conseillers de prévention d'une durée de 3 jours a été dispensée par un prestataire privé au bénéfice de 46 agents. Elle permet aux conseillers de prévention de soutenir et d'animer leur réseau d'assistants dans les domaines de la santé et la sécurité au travail.

La formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'une

durée de 5 jours, a été dispensée par un prestataire privé à 25 fonctionnaires, représentants des CHSCT. Son objectif est de développer leurs aptitudes à déceler et mesurer les risques professionnels, ainsi que leur capacité à analyser les conditions de travail.

Sécurité des systèmes d'information

La formation initiale des assistants locaux de sécurité des systèmes d'information d'une durée de 3 jours a bénéficié à 35 fonctionnaires, sous le pilotage du HFD ; celle au profit des responsables de sécurité des systèmes d'information d'une durée de 4 jours depuis l'année 2013 a permis à 13 agents d'être formés.

Le stage « journée d'accompagnement des acteurs SSI » déployé en région a permis de former 71 fonctionnaires. Cette formation permet aux acteurs SSI en fonction depuis plusieurs années de bénéficier d'une réactualisation de leurs connaissances et d'une évaluation de leurs besoins spécifiques en formation.

La formation délivrée par l'ENSP

La formation du corps de commandement sur le site de Cannes-Ecluse

La formation continue à l'E.N.S.P, site de Cannes-Ecluse en 2014 représente au total : 844 stagiaires (+35,7% par rapport à 2013) sur 51 stages (+ 21,4% par rapport à 2013) pour 6 007 JFS (+11,2%). Tous les stages ont obtenu un taux de satisfaction très élevé.

Les objectifs de formation

Le développement de la formation continue des officiers de police est resté en 2014 un objectif prioritaire.

En 2014, 64 stages dont 10 Ateliers du Service Public (ASP) ont été programmés, 13 ont été annulés faute de candidats ou en raison de l'indisponibilité d'intervenants (9 thématiques et 4 ASP).

En 2015, il est prévu d'organiser 57 stages dont 8 ASP et d'accueillir 1 104 stagiaires dont 324 pour le stage statutaire d'accès au grade de commandant.

Les formations obligatoires

Le stage statutaire des capitaines susceptibles d'être promu au grade de commandant a été institué par un décret n° 2005-716 du 22 juin 2005.

Chaque année, plusieurs sessions de 3 semaines consécutives sont animées par les personnels de la division du management, de la déontologie et du commandement, les psychologues du site de Cannes Écluse ainsi que par divers intervenants du bureau des officiers de police, du bureau des affaires disciplinaires ainsi que de l'IGPN.

Compte tenu des retours moins satisfaisants obtenus en 2012, notamment sur la troisième semaine, une modification a été mise en œuvre en 2013 afin de répondre aux différentes demandes des stagiaires. Cet aménagement, consistant essentiellement à optimiser les thématiques en fonction des stages de formation continue les plus demandés, a permis d'accroître le taux de satisfaction.

D'autre part, afin d'optimiser les formations proposées, de nouveaux conférenciers sont intervenus, c'est le cas d'un journaliste sur les sessions de média-training, intervention qui a été perçue comme une véritable plus-value.

Outre l'utilité de ce stage soulignée par les participants, il est fréquent de voir certains d'entre eux revenir sur certains stages de formation continue afin de pousser plus loin leur formation sur certaines thématiques découvertes lors du stage statutaire.

En 2014, 4 stages statutaires ont été organisés pour 232 stagiaires représentant ainsi 3480 JFS, avec un taux de satisfaction global de 90% à l'issue de la formation.

Les autres stages de formation continue

Les stages les plus demandés restent ceux concernant l'ordre public (commandement opérationnel lors de troubles à l'ordre public) ainsi que le management (gestion des conflits au sein d'une unité ou d'un service, contrôle de l'activité de police). De nouveaux stages (analyse, diagnostic et contrôle d'un service ou d'une unité de police, enquête administrative et procédure disciplinaire), orientés sur le contrôle hiérarchique, plus courts et mieux adaptés aux besoins des personnels de terrain ont été augmentés sur l'année 2014.

Un nouveau stage intitulé « réactualisation des connaissances judiciaires et contrôle de l'activité d'investigation » est proposé. Il s'adresse notamment aux officiers nouvellement affectés dans une unité d'investigation.

De même, un retour d'expérience de la 16^{ème} promotion sortie en 2012 a été réalisé les 12 et 13 juin 2014 pour 38 anciens élèves. Il est désormais systématique chaque année, comme pour les commissaires de police.

Enfin, un stage organisé en lien avec l'ENA Strasbourg sur la coopération policière européenne a eu lieu du 22 au 26 septembre. Il a accueilli 6 commissaires et 14 officiers de tout grade.

Répartition par direction d'emploi stages FC

	2013	2014	Evolution 2014/13
DCSP	268	395	+ 47,4%
DCPAF	35	55	+57,1%
PP	107	170	+58,9%
DCCRS	28	48	+71,4%
DCPJ	48	58	+20,8%
DCRI	21	31	+47,6%
DRCPN	33	24	-27,3%
IGPN	0	9	/
DGPN	1	33	/
DIVERS	8	21	+162%
Total	563	844	

Les formations dans le cadre du développement personnel professionnel

Fondés sur l'acquisition des savoirs, savoir-faire ou savoir-être dans une perspective d'adaptation à l'évolution du métier ou d'un projet professionnel, les formations proposées dans le cadre du développement personnel professionnel font notamment écho aux besoins exprimés par les officiers de police lors de l'entretien annuel de formation ou par les directions centrales dans le cadre de réunions du conseil pédagogique.

En 2014, hors stage statutaire, Cannes Écluse a accueilli 612 stagiaires en 2014, contre 398 en 2013, sur 47 stages pour un total de 2527 JFS.

Le nombre global de stagiaires en formation continue en 2014 a nettement augmenté par rapport à 2013 (844 stagiaires en 2014 pour 589 stagiaires en 2013). Il est à noter une augmentation de 41 stagiaires sur le stage statutaire (232 en 2014 pour 191 en 2013), tendance qui risque de se confirmer sur les années à venir compte tenu de l'épuisement du vivier de capitaines déjà formés les années précédentes.

Hors stage statutaire, Cannes-Ecluse a accueilli 612 stagiaires en 2014, pour 398 en 2013.



Quelques commentaires sur les stages de formation continue

Le stage « TIC et management » qui n'a pas pu avoir lieu en 2013 en raison de problèmes logistiques, a été repensé en 2014. Son intitulé a été corrigé comme suit : « Aspects managériaux des techniques d'information et de communication ». En 2015, il sera raccourci d'une demi journée et la sensibilisation sur les réseaux sociaux ne sera plus dissociée de celle relative à la SSI comme c'était le cas jusqu'à présent.

Par ailleurs, le stage « Contrôle activité de police » a été remplacé par deux nouveaux stages : « Analyse, diagnostic et contrôle d'un service ou d'une unité de police » (ADCSUP), et « Enquête administrative et procédure disciplinaire » (EAPD), dont l'adaptation n'a posé aucune difficulté.

Ce premier stage est monté progressivement en puissance en 2014. La première session s'est adressée à des formateurs de DIRF dont l'objectif était de décliner cette formation au niveau local. Confrontées à une matière en pleine construction (projet AMARIS), si cette première session n'a pas pleinement atteint les objectifs escomptés, les sessions suivantes ont toutefois obtenu un succès grandissant.

Perspectives 2015

En 2015, le nombre de stages offerts sera augmenté, il est prévu d'organiser au moins 57 stages pour accueillir 1 104 stagiaires.

En management, les domaines suivants feront l'objet d'actions de formation : aspects managériaux des techniques d'information et de communication, gestion des personnels en difficulté, enquête administrative et procédure disciplinaire, gestion des conflits, budget, organisation et communication en situation de crise, gestion des relations avec les représentants du personnel, analyse, diagnostic et contrôle d'un service ou d'une unité de police.

En investigation, l'offre de formation sera accentuée notamment en matière de coopération internationale et de réactualisation des connaissances judiciaires et contrôle de l'activité d'investigation. Trois stages sont programmés.

Le nombre de stages « Commandement opérationnel lors de troubles à l'ordre public » sera porté à 10.

Il est également à l'étude de mettre en place un stage de 2 jours avec la mission de temps de travail.

Le retour d'expérience de la 17^{ème} promotion sera organisé les 10 et 11 juin 2015.

La formation du corps de conception et de direction sur le site de Saint-Cyr-Au-Mont-d'Or

En 2014, le catalogue des stages de l'E.N.S.P site de Saint-Cyr-Au-Mont-d'Or comprend 76 stages, déclinés en une ou plusieurs sessions, pour un total de 142 sessions, dont 18 pour la formation « obligatoire » et statutaire.

L'offre de formation continue a donc connu une augmentation de 20,3%, puisque 142 sessions de stages ont eu lieu contre 118 en 2013.

Au total, 2 226 stagiaires (dont 1 508 commissaires de police, soit + 67,74%) ont été formés, contre 1 754 en 2013 (+ 26,9%) sur 4 857,5 JFS (+ 19,73% par rapport à 2013 à 4 057).

Le dispositif de formation continue « obligatoire » et statutaire a rassemblé 255 stagiaires (soit + 21,4% par rapport à 2013) et représenté 707 JFS (soit + 22% par rapport à 2013), au profit de 244 commissaires de police, 5 officiers de police, 4 officiers de gendarmerie et 2 policiers étrangers. Les stages suivis sont :

- **Les changements de filière métier** (stages « mobilité »)

73 commissaires de police ont suivi cette formation auxquels se sont joints 5 officiers de police et 4 officiers de gendarmerie affectés dans un service de renseignement territorial (SRT) de la DCSP.

- **Les stages « Directeurs territoriaux »**

25 directeurs territoriaux de « niveau 1 et 14 de « niveau 2 » ont suivi leur cycle de formation.

- **La formation des contrôleurs généraux nouvellement nommés**

9 contrôleurs généraux ont participé au 1er module de la nouvelle formation « management stratégique et leadership » en 2014, auxquels il faut ajouter 2 hauts fonctionnaires de police étrangers (un suisse et un andorran) également présents (formation payante).

- **La formation statutaire**

Sur les 64 commissaires inscrits au tableau d'avancement de commissaire divisionnaire (48 sur la liste utile et 16 sur la liste complémentaire), 27 avait déjà effectué leur parcours trajectoire, 37 ont donc suivi ou achevé leur formation en 2014.

- **Le retour de promotion**

53 des 57 commissaires de la 61^{ème} promotion ont participé au retour de promotion deux ans et demi après leur sortie d'école, du 31 mars au 4 avril 2014.

Le dispositif de développement personnel professionnel (DDPP)

Fondées sur l'acquisition de savoirs, savoir-faire ou savoir-être dans une perspective d'adaptation à l'évolution du métier ou d'un projet professionnel, les formations proposées dans le cadre du développement professionnel personnel font notamment écho aux besoins exprimés par les commissaires de police lors de l'entretien annuel de formation.

124 sessions de stages (soit + 22,8% par rapport à 2013) ont été proposées aux commissaires de police soit un volume de 4 150,5 JFS (soit + 19,35% par rapport à 2013) pour 1 971 stagiaires. (soit + 27,6% par rapport à 2013)

Parmi eux, 1 264 commissaires de police ont été formés à l'E.N.S.P, à l'ENM ou dans le cadre des ateliers du service public du RESP.

Le stage organisé avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur sur les enjeux de l'ordre public a réuni 11 directeurs de cabinet ou sous-préfets, 3 officiers de gendarmerie, 4 commissaires de police et 1 officier de police.

Les actions nouvelles

En 2014, des formations nouvelles ont été mises en place soit à la suite d'évolutions liées au développement de nouveaux outils métier (le chef de service utilisateur de l'application WEB Intelligence, Journée de sensibilisation pour les directeurs et leurs adjoints à la conduite du déploiement des applications STATS PN, CARTOGRAPHIE, CASSIOPEE et GASPARD NG) mais aussi dans le cadre du projet de renouvellement de la formation au management des membres du corps de conception et de direction.

Ainsi le stage obligatoire pour les contrôleurs généraux nouvellement nommés a-t-il été profondément modifié et axé sur le « management stratégique et leadership » (en deux modules). Ce nouveau stage préfigure la profonde refonte de la formation au management qui aura lieu en 2015.

De nouveaux stages liés à l'évolution ou à la compréhension de l'institution et de son organisation ont également été offerts : la réforme des SGAMI, le contrôle hiérarchique des services et les fondamentaux du renseignement territorial pour le DDSP.

Les partenariats ont également produit de nouvelles actions. Ainsi l'ENM a proposé un cycle approfondi d'études judiciaires en plusieurs modules (CADEJ) et une présentation de La Poste, de la branche service-courriers-colis, et des problématiques de sûreté sont venues compléter le catalogue de formation continue de cette année 2014.

Etude portant sur les stagiaires

Nombre total de stagiaires : 2226						
POLICE : 1875				HORS POLICE : 351		
Variation par rapport à 2013		+36,26%		Variation par rapport à 2013		-7,1%
C.C.D.	C.C.	Attachés	Autres	Gendarmes	Magistrats	Autres
1 508	354	0	13	101	173	77
+44,7%	+9,26%		+85,7%	-3,8%	+24,46%	-42,5%

Evolution de la répartition des stagiaires par corps de la Police nationale

	2012	2013	2014
Commissaires de police	1 209	1 042	1 508
Officiers de police	224	324	354
Attachés de police	0	3	0
Autres fonctionnaires	14	7	13
TOTAL	1 447	1 376	1 875



Evolution de la répartition des stagiaires hors Police nationale

	2012	2013	2014
Magistrats	163	139	173
Gendarmes	106	105	101
Autres	156	134	77
TOTAL	425	378	351

Répartition des stagiaires commissaires par grade en 2014

CRE	CD	CG	IG	DC	TOTAL
914	529	53	10	2	1 508
Evolution par rapport à 2013	+36%	+141%	+400%	0 en 2013	+44,72%

Répartition des stagiaires par directions en 2014

	DCSP	DCPJ	DGSI	DCPAF	DCCRS	PP	AUTRES
TOTAL	1 063	174	67	80	49	325	117
Evolution par rapport à 2013	+ 60%	+ 7%	- 33%	- 33,4%	-53,1%	+ 52,6%	+ 37,6%

Principales perspectives 2015

Pour 2015 comme pour les années précédentes, la formation continue veillera, d'une part, à s'adapter aux évolutions de l'institution en organisant des stages au plus près de celle-ci (RPS notamment) et, d'autre part, à répondre aux besoins exprimés par les directions, notamment lors des conseils pédagogiques et à ceux exprimés par les policiers eux-mêmes.

Le projet sur la formation au management des membres du corps de conception et de direction a permis de dégager des besoins différents en fonction du niveau de maturité managériale des commissaires de police. Ainsi sera proposé un véritable parcours de formation en management depuis la formation initiale jusqu'aux emplois supérieurs de la Police nationale.

Outre les stages « obligatoires », à chaque étape de sa carrière le commissaire de police se verra offrir des stages adaptés.

Ainsi un stage intitulé « capitaliser sur sa première expérience » sera ouvert aux jeunes commissaires ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans. Par la suite, différents modules viendront compléter leur cursus en fonction de leurs besoins et de l'emploi occupé.

Dans cette optique, de nouveaux stages spécifiquement tournés vers la communication et les interactions avec les médias seront développés et proposés pour répondre aux priorités de la DGPN, tandis que l'augmentation considérable de l'offre de formation en communication « traditionnelle » que constituent les stages « Face caméra » et « Media training » sera maintenue.

Formation continue des officiers de police en 2014 : répartition par type de formation et maître d'œuvre

Type de formation	Maître d'œuvre	Stagiaires	JFF	% stagiaires en formation (par type de formation)	Principales thématiques
Formations générales	ENSP	783	5 303	14%	Dispositif formation continue obligatoire, management (personnels en difficulté, analyse et diagnostic d'un service, relations avec représentants du personnel,...)
	SDFDC*	1 892	4 834	34%	Transmettre les valeurs du nouveau code de déontologie, stage de préparation aux épreuves écrites du concours de commissaire de police, RPS, management, GRH...
	DCA*	2 836	3 873	52%	Accompagnement à la prise de fonction (y compris expatriation), langues, GRH, s'approprier le nouveau code de déontologie, CMC...
Formations techniques	ENSP	254	202	1%	NS2I, tir...
	SDFDC	2 882	4 473	10%	Tir, GTPI, tonfa, stages SIC, spécialités (motos, PTS,...), LRPPN, ORUS, TPJ...
	DCA	25 451	13 131	89%	Tir, GTPI, tonfa, LRPPN, NMCI, TPJ...
Formations spécifiques	ENSP	131	490	7%	MO, OMP, outils de coopération internationale Le commandement opérationnel lors de troubles à l'ordre public, réactualisation des connaissances judiciaires et contrôle de l'activité d'investigation, avoirs criminels...
	SDFDC	641	1 718	33%	Actualisation des connaissances des OPJ, adaptation aux réformes législatives du CP et du CPP, référent accueil, intervention dans les quartiers difficiles, prévention situationnelle...
	DCA	1 153	3 091	60%	Tir et stratégie opérationnelle en intervention, violences urbaines, faux documents, immigration, renseignement, Formation des enquêteurs spécialisés en matière économique et financière, cybercriminalité...

* SDFDC : sous-direction de la formation et du développement des compétences (DRCPN)

* DCA : directions centrales actives



Formation continue des commissaires de police en 2014 : répartition par type de formation et maître d'œuvre

Type de formation	Maître d'œuvre	Stagiaires	JFF	% stagiaires en formation (par type de formation)	Principales thématiques
Formations générales	ENSP	852	2 367	51%	Dispositif formation continue obligatoire, management, (risques psychosociaux, conduite du changement, pilotage des collaborateurs,...), communication, investigation, RESPDispositif formation continue obligatoire, management, (risques psychosociaux, conduite du changement, pilotage des collaborateurs,...), communication, investigation, RESP, mobilité..
	SDFDC	243	444	15%	Formations juridiques, management de proximité, gestion par objectifs, personnels en difficulté, langues, ateliers de jurys, déontologie...
	DCA	575	1 530	34%	Accompagnement à la prise de fonction (y compris expatriation), langues, GRHINHESJ, déontologie, accompagnement à la prise de fonction (y compris expatriation), langues, GRH
Formations techniques	ENSP	546	528	14%	NS2I, tir...
	SDFDC	428	535	11%	NS2I, AMOK, LRPPN, NMCI, tir, GTPI, tonfa...
	DCA	2 973	1 492	75%	Tir, GTPI, tonfa, flash-ball, armes spécifiquesTir, GTPI, tonfa, btd, LRPPN, NMCI...
Formations spécifiques	ENSP	68	184	25%	Violences urbaines, avoirs criminels, renseignement, ordre public
	SDFDC	33	72	12%	Gestion de crise, actualisation des connaissances des OPJ, adaptation aux réformes législatives du CP et du CPP, risques nucléaires, radiologiques, biologiques, chimiques et des explosifs
	DCA	170	521	63%	Renseignement, banditisme, violences urbaines, formation des enquêteurs spécialisés en matière économique et financière...





**PARTIE
5**

DÉPENSES ET RÉMUNÉRATIONS

€ DÉPENSES PAR ACTION ET PAR FILIÈRE

Le montant ouvert en LFI 2014 pour le titre 2 s'élève à 8 708 632 049 euros, soit une augmentation de 1,4% par rapport à 2013.

Présentation des crédits par catégorie (en euros)

Catégorie	Prévision LFI	Consommation
	(AE = CP)	(AE = CP)
Rémunérations d'activité	5 139 856 521	5 048 787 573
Cotisations et contributions sociales	3 528 596 405	3 470 833 488
dont contributions au CAS Pensions	2 875 085 501	2 822 789 846
Prestations sociales et allocations diverses	40 179 123	48 622 671

La consommation totale des crédits du titre 2 sur l'année 2014 est de 8 568 243 732 euros.

Répartition des crédits de paiement du titre 2 (AE = CP) par action sur le programme 176 Police nationale (en euros)

Numéro et intitulé de l'action		Consommation
1	Ordre public et protection de la souveraineté	1 207 876 187
2	Sécurité et paix publiques	2 354 653 581
3	Sécurité routière	381 726 848
4	Police des étrangers et sûreté des transports internationaux	1 081 729 278
5	Missions de police judiciaire et concours à la justice	2 249 989 759
6	Commandement, ressources humaines et logistique	1 292 268 079
Total des crédits consommés		8 568 243 732

Répartition des dépenses par catégorie de personnels réalisées en 2014 (en euros)

Catégorie d'emplois	Réalisation 2014
Personnels administratifs	645 065 537
Personnels techniques	187 770 657
Ouvriers d'Etat	30 609 489
Emplois IG-CG, corps de conception et de direction et corps de commandement (Police nationale)	1 132 843 233
Corps d'encadrement et d'application (Police nationale)	6 239 441 962
Personnels scientifiques (Police nationale)	101 226 519
Adjoints de sécurité (Police nationale)	231 286 335
Total	8 568 243 732



RÉMUNÉRATIONS

L'ensemble des rémunérations nettes mensuelles moyenne 2014 par sexe et par catégorie statutaire, ainsi que par catégorie d'emploi²¹ se trouve en annexe I²² du présent document. Ces rémunérations sont présentées par déciles²³.

Chaque grille comporte également la part moyenne mensuelle des primes et indemnités 2014.

Le tableau suivant synthétise les informations présentées dans l'annexe I, en mentionnant, par catégorie statutaire et par sexe, le 1^{er} et le 9^{ème} déciles, le salaire médian²⁴, ainsi que le taux moyen d'indemnité.

Éléments de rémunération et de taux moyen d'indemnité 2014 par sexe et par catégorie statutaire

2014	Salaire médian*			1er décile			9ème décile			Taux moyen indemnité		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cat. A+	6 172	5 688	5 985	4 515	4 233	4 399	8 298	7 526	8 109	68%	67%	68%
Cat. A	4 413	4 004	4 325	3 407	2 803	3 101	5 202	4 837	5 146	46%	45%	46%
Cat. B	2 899	2 676	2 866	2 383	2 227	2 351	3 533	3 408	3 512	52%	50%	51%
Cat. C	1 746	1 783	1 773	1 557	1 560	1 559	2 073	2 101	2 092	33%	30%	30%

* Il s'agit des salaires nets en euros courants (volet indiciaire et indemnitaire).

²¹ Les catégories d'emploi sont définies par le programme annuel de performance et sont au nombre de 7 : IG-CG-commissaires et officiers ; les personnels administratifs ; les personnels techniques ; le CEA ; les personnels scientifiques ; les ADS ; les ouvriers d'Etat.

²² Un changement de méthodologie opéré en 2014 conduit à retenir une population plus large qu'en 2013. Cette évolution est sans incidence notable pour la plupart des catégories statutaires et catégories d'emploi, hormis pour les agents de la catégorie A+ dont les salaires nets ont été légèrement sur évalués en 2013.

²³ Les données sur les revenus sont souvent présentées par tranche de 10% que les statisticiens nomment « déciles ». Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le 1^{er} décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires ;
- le 9^{ème} décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

²⁴ Le salaire médian est celui qui sépare en deux la population, c'est-à-dire le salaire mensuel moyen au-dessus et en-dessous duquel se situe la moitié de la population.



€ MESURES CATÉGORIELLES MINISTÉRIELLES

En 2014, une enveloppe financière de 29,1M d'euros (hors CAS pensions) a permis la mise en œuvre de mesures catégorielles au profit du périmètre Police nationale.

Le corps d'encadrement et d'application

Les mesures prises pour le corps d'encadrement et d'application : 19,1 M d'euros

Volet indiciaire

Le protocole de 2004 a prévu pour ce corps :

- des revalorisations indiciaires ;
- la création de 600 emplois de responsable d'unité locale de police (RULP) auxquels sont affectés 20 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

a) La revalorisation indiciaire de la nouvelle grille liée à l'adaptation de la catégorie B pour un montant de 18,7 M d'euros en 2014 (25,5 M d'euros en année pleine). Le relevé de conclusions du 21 septembre 2010 entérine la transposition de la nouvelle grille de la catégorie B au CEA qui a commencé en juillet 2011 et se poursuivra jusqu'en 2015.

Coût des revalorisations en année pleine mises en œuvre dans le cadre du protocole additionnel du 21 septembre 2010.

2011	2012	2013	2014
1er janvier	1er janvier	1er juillet	1er septembre
27,4 M d'euros	30,7 d'euros	23,8 M d'euros	25,5 d'euros

b) la création de 80 nouveaux postes de responsable d'unités locales de police (RULP) : 0,4 M d'euros.

c) la mesure indiciaire de rattrapage du corps d'encadrement et d'application. L'arrêté du 13 novembre 2014 fixant les conditions de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les fonctionnaires

actifs de la Police nationale sur la période 2011-2015, a permis l'application rétroactive de cette mesure (2011-2014) pour les postes de RULP nouvellement créés ainsi que pour les emplois fonctionnels de commandant de police. Au mois de décembre 2014, 0,9 M d'euros ont pu être versés à ce titre.

Le corps de commandement

Les mesures prises pour le corps de commandement : 5,6 M d'euros

Volet indiciaire : 3M d'euros

Dans le cadre de la parité PN-GN, l'alignement des taux d'ISSP des officiers de police sur ceux des officiers de gendarmerie s'est poursuivi au 1er janvier 2014.

Le taux d'ISSP à cette date est de 25% pour les lieutenants et les capitaines.

Volet indemnitaire : 2,6M d'euros

Dans le prolongement du relevé de conclusions additionnel du 5 décembre 2007, le régime indemnitaire des officiers de police a été rénové, sur le modèle de celui du corps de conception et de direction mis en place en 2010.

Le décret n° 2013-1144 du 11 décembre 2013 a créé l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP), composée de deux parts :

- une part Responsabilité, liée aux fonctions et versée mensuellement ;
- une part Performance, liée aux résultats et versée annuellement.

En outre, ce dispositif s'est accompagné de la création de 1000 postes difficiles.

La mise en place de cette indemnité s'est effectuée au 1er janvier 2014, avec un montant de 2,6 M d'euros inscrite à ce titre à l'enveloppe catégorielle.

Le corps de conception et de direction

La mesure prise pour le corps de conception et de direction (CCD) : 0,05 M d'euros

Volet indiciaire

La mise en place de la dernière tranche du repyramidage à la hors échelle B Bis prévue dans le protocole additionnel d'avril 2009 pour une meilleure prise en compte des perspectives de carrière des commissaires recrutés par voie interne et des commissaires divisionnaires a été réalisée. La création d'un huitième échelon ou échelon spécial pour les commissaires divisionnaires à la hors échelle B bis (HEB Bis) a été contingenté à 71 postes en 2014.

La filière des personnels administratifs, techniques et scientifiques

Les mesures prises pour les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) : 3,45 M d'euros

Volet indiciaire : 1,25M d'euros

- a) La requalification de corps et de grade des personnels administratifs pour un montant de 1,15 M d'euros ;
- b) La mise en œuvre du Corps Interministériel à Gestion ministériel (CIGEM attachés) pour un montant de 0,1 M d'euros .

Volet indemnitaire : 2,2M d'euros

- a) La revalorisation indemnitaire des personnels administratifs et techniques pour un montant de 1,2 M d'euros ;
- b) La rénovation du régime indemnitaire des personnels de la police technique et scientifique a été entreprise dans le cadre de l'indemnité de police technique et scientifique (IPTS) qui a été mise en œuvre au 1er juillet 2014, pour un montant de 1 M d'euros en 2014.

L'IPTS s'est substituée au régime indemnitaire antérieur et comporte :

- une part fonctionnelle versée mensuellement, tenant compte des responsabilités du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- un complément indemnitaire, versé annuellement et tenant compte de l'évaluation et de la manière de servir.

Un montant de 2 M d'euros a été affecté à la mise en œuvre de cette mesure, réparti en mi-année sur 2014 et sur 2015.

PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS (PRE)

Une dotation de 25M d'euros a été mise en place depuis 2009, pour financer la prime de résultats exceptionnels dans la Police nationale, soit un budget identique depuis 5 ans.

Cette enveloppe a été répartie *au prorata* des effectifs, entre les directions et services concernés et en deux fois : une première dotation en juin et une seconde dotation en octobre.

Cette prime comprend un volet collectif composé d'une part collective (forfait de 600 euros) et d'une part « Petite équipe » (forfait de 500 euros), destinées à l'ensemble des fonctionnaires d'un service dont les résultats au cours de l'année ont été particulièrement remarquables, un volet individuel (de 500 à 1 000 euros) et une part pour événements exceptionnels (taux moyen de 300 euros), ainsi qu'une part à titre exceptionnelle sur lettres de félicitations (de 100 à 1 000 euros).



Les modalités d'attribution de la PRE sont les suivantes :

À titre collectif :

La PRE collective repose sur l'évaluation des résultats significatifs au regard des objectifs fixés, par chaque direction, obtenus par l'implication collective. Les services et directions élaborent un barème de critères propre à leur direction permettant d'évaluer les services ou les unités à distinguer.

La PRE « Petites équipes » :

Sont éligibles les personnels des entités composées d'agents concourant à l'accomplissement d'une même mission ou agissant dans le cadre d'une équipe constituée dans un but particulier qui n'entrent pas dans le champ d'application de la PRE collective.

Les critères à prendre en compte sont l'obtention par la « Petite équipe » de résultats exceptionnels dans le traitement collectif d'affaires particulièrement complexes ou la contribution jugée remarquable de la « Petite équipe » dans tous les domaines opérationnels, administratifs et de soutien, techniques et scientifiques.

À titre individuel :

Les critères d'attribution d'une PRE à titre individuel sont liés à l'exercice d'une mission active ou de soutien de la Police nationale prenant en compte :

- des résultats exceptionnels dans le traitement de certaines affaires particulièrement complexes ;
- une implication personnelle exceptionnelle dans l'accomplissement de ses fonctions.

À titre exceptionnel :

Elle concerne la gestion d'un événement d'ampleur national ou international, à titre vraiment exceptionnel. Elle peut être attribuée, sur décision du ministre, dans le cadre de la participation à un événement exceptionnel, programmé ou non.

À titre exceptionnel en accompagnement d'une lettre de félicitations :

Ce dispositif instauré en 2014 est destiné aux fonctionnaires qui ont obtenu des résultats dans une affaire importante ou du fait d'un comportement particulièrement remarquable ayant donné lieu à l'établissement d'une lettre de félicitations décernée par le DGPN.

La PRE représente une dépense de 25,8 M d'euros sur l'exercice 2014 et se répartit comme suit :

- PRE collective :	44%
- PRE « Petites équipes » :	46%
- PRE individuelle :	9%
- PRE exceptionnelle :	0,3%
- PRE lettres de félicitations :	0,7%



MESURES CATÉGORIELLES INTERMINISTÉRIELLES

La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint

Cette indemnité a été créée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

Son versement est prévu en cas de restructuration d'une administration de l'Etat. Le montant de la prime peut être modulé, dans la limite d'un plafond de 15 000 euros par agent.

Cette prime peut être accompagnée d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint lorsque celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle en

raison de la mutation ou du déplacement de l'agent public dont le service a été restructuré.

Ce dispositif est complété par :

- l'indemnité temporaire de mobilité, créée par le décret n° 2008-369 et dont l'objectif est de favoriser la mobilité des agents dans des zones géographiques peu attractives, dans la limite d'un plafond de 10 000 euros par agent ;
- le complément indemnitaire d'accompagnement, institué par le décret n° 2008-367 qui a été abrogé et remplacé par le décret n° 2014-507. Ce

nouveau texte octroie le bénéfice d'un complément indemnitaire d'accompagnement lorsque la rémunération perçue par l'agent dans son emploi d'origine était supérieure à celle perçue dans son nouvel emploi.

En 2013 et 2014, 2,8 M d'euros et 1,8 M d'euros ont été respectivement versés dans le cadre de diverses réorganisations des services rattachés à la DGPN.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

L'indemnité dite de GIPA a été instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008. Elle est versée aux agents qui, sur une période considérée de 4 ans, ont connu une évolution de leur traitement indiciaire brut inférieure au taux de l'inflation. Un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat est versé à chaque agent concerné.

L'année 2014 représente la septième tranche du versement de la GIPA, avec la période de référence située entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2013, pour un taux d'inflation fixé à +6,3%. Le montant versé s'est élevé à 4,95 M d'euros.

Taux de bénéficiaire de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, par catégorie et par sexe

	Homme		Femme		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
CEA	7 895	91%	775	9%	8 670
CCD et CC	1 304	84%	251	16%	1 555
Personnels administratifs	583	15%	3 321	85%	3 904
PTS	146	37%	247	63%	393
Personnels techniques	589	83%	123	17%	712
Total	10 517	69%	4 717	31%	15 234

L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire (IDV) qui peut être accordée sur demande expresse des agents quittant définitivement la fonction publique de l'Etat, à la suite d'une admission régulièrement acceptée et dans le cadre d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Son montant est plafonné à hauteur de 2 années de rémunération.

Entré en application le 21 mai 2014, le décret n° 2014-507 apporte à ce dispositif les modifications suivantes :

- l'abandon de l'octroi de l'IDV dans le cadre d'un projet personnel ;
- la mise en place de l'octroi de l'IDV pour les agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une réorganisation des services ;
- le maintien de ce dispositif pour les agents démissionnaires dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ;
- l'appréciation de l'ancienneté au vu des états accomplis dans les trois fonctions publiques.

L'effet restrictif du décret de 2014 susvisé, notamment avec l'abandon de l'IDV pour projet personnel, se traduit par une baisse des dépenses de consommation de 61% par rapport à 2013 et une consommation des crédits de 2 M d'euros.

Le rachat de jours compte-épargne-temps (CET)

Le compte épargne temps permet, à la demande des agents, d'accumuler des jours de congés rémunérés ou une épargne en argent.

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 a porté création du compte épargne temps (CET) dans la fonction publique de l'Etat. Ce dispositif a été modifié par les décrets n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2009-1065 du 28 août 2009.

La dépense sur l'année 2014 s'élève à 22,84 M d'euros sur le programme Police nationale.



PARTIE 6

DISPOSITIF D'AMÉLIORATIONS DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

L'exercice des missions de sécurité Intérieure en ce qu'il confère légalement à ses agents des prérogatives attentatoires aux Libertés Publiques créé pour ces derniers des droits et obligations spécifiques aussi bien dans le cadre professionnel que privé.

En conséquence, même si les personnels de ce périmètre sont pour ces raisons les plus exposés à des contrôles strictes de l'exercice de leurs fonctions, l'ensemble des dispositifs de contrôle permet le plus souvent de vérifier et légitimer les actions qu'ils ont pu entreprendre avec probité.

En France, la Police nationale est soumise à un Code de déontologie, créé par un décret initial du 18 mars 1986, qui vient d'être abrogé et actualisé par le décret 2013-1113 du 04 décembre 2013.

Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque fonctionnaire durant sa formation initiale. Ce code subordonne l'exercice des missions de police au respect absolu de la légalité.

Il impose au policier d'être loyal envers les institutions républicaines, intègre, impartial et d'intervenir pour porter aide et assistance, même en dehors de son

temps de service. Il prévoit aussi une obligation de réserve ainsi que le respect du secret professionnel.

Tout manquement expose son auteur à des sanctions disciplinaires qui peuvent déboucher sur des poursuites pénales en cas d'infraction avérée. En retour, les policiers et leurs familles peuvent bénéficier d'une protection juridique contre les faits dont ils sont victimes dans l'exercice ou du fait de leurs fonctions.

Par suite, de manière novatrice la Police nationale s'est dotée depuis 2 ans d'un dispositif de médiation interne. Son objectif est notamment de proposer des solutions dans les situations conflictuelles entre les agents et l'administration et de proposer une alternative au contentieux juridictionnel au profit des personnels de la Police nationale. La médiation interne de la police s'est intégrée dans la gestion des RH de la police.

Elle constitue dorénavant un dispositif qui permet à l'administration de réviser certaines de ces décisions ou de les conforter en les expliquant, ce qui influe progressivement sur les processus de gestion des RH apportant ainsi davantage d'équité et de transparence.



LE MÉDIATEUR INTERNE DE LA POLICE NATIONALE

Le dispositif de médiation interne de la Police nationale a deux ans. Il est né le 1^{er} janvier 2013, de la volonté de la DGPN de proposer une alternative au contentieux juridictionnel au profit des personnels de la Police nationale en conflit avec leur hiérarchie et l'administration. Les agents de la Police nationale sont de plus en plus nombreux à demander des explications sur les décisions relatives à la gestion de leur carrière et à contester devant les tribunaux les décisions individuelles qui sont prises par l'administration.

Ainsi, une médiation interne de la Police nationale a été créée par arrêté du 27 novembre 2012.

Ce dispositif, présenté au comité technique lors de la réunion du 13 octobre 2012, a recueilli un avis favorable.

Une circulaire en date du 31 décembre 2012 a défini les principes et objectifs de cette médiation interne.

Le 1^{er} janvier 2013, Frédéric Lauze, Inspecteur Général de la Police Nationale, a été nommé médiateur interne de la Police nationale, après une phase de préfiguration.

Le dispositif de médiation de la Police nationale a reçu le trophée des espoirs de la médiation à l'occasion du symposium annuel de la médiation professionnelle qui s'est déroulé les 17 et 18 octobre

2013 à la Bibliothèque nationale de France. Marque d'encouragement et de reconnaissance extérieure au ministère de l'intérieur, cette distinction salue la mise en place de ce projet innovant à l'initiative de la direction générale de la Police nationale. De même, en 2013, la DGPN a été nominée parmi les projets RH innovants des trois fonctions publiques aux « Victoires des Acteurs Publics », dont la cérémonie s'est tenue le 4 décembre 2013 à l'Assemblée Nationale.

Les objectifs de la médiation

Il s'agit de :

> **Favoriser la prévention et la diminution du contentieux** par un mode alternatif de règlement des conflits, en permettant le réexamen effectif d'une décision de l'administration portant sur la carrière individuelle des agents et en prenant davantage en compte la dimension humaine dans la gestion des agents ;

> **Donner l'occasion à l'administration de mieux expliquer ses décisions** et, si cela s'avère nécessaire, de les reformuler ;

Le recours au médiateur permet également la correction d'éventuelles erreurs, l'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines, une meilleure connaissance des réactions des agents et la possibilité de prendre en compte des éléments d'opportunité ou d'équité afin de trouver une solution à un litige.

> **Résoudre un problème et stopper une dynamique conflictuelle ;**

Nombre d'agents qui ont intenté un recours entrent souvent dans une situation de fragilité sociale ou de perte de motivation au travail et, inversement, la souffrance sociale au travail se traduit fréquemment par du contentieux, toujours long et coûteux, aussi bien pour les agents que pour l'administration.

> **Émettre un avis indépendant proposant une solution. Cet avis est transmis à l'agent et à l'administration.**

La saisine du médiateur et son champ de compétence

Tout agent, en activité et relevant du périmètre de la Police nationale, peut saisir le médiateur.

Le médiateur est compétent s'agissant de la contestation des décisions individuelles relatives à la

carrière des agents et leur faisant grief (avancement, mutation, notation, discipline, rémunération, position statutaire, etc.). Certaines réclamations peuvent être de simples demandes d'explications qui permettent souvent d'éviter un contentieux.

Le requérant doit saisir le médiateur par écrit et doit avoir, au préalable, formé un recours gracieux ou hiérarchique qui a donné lieu à un refus de la part de l'administration ou est resté sans réponse pendant deux mois.

Les moyens donnés au médiateur

Il est assisté d'un magistrat des juridictions administratives et de collaborateurs au sein de la DRCPN.

Le dispositif de Médiation s'appuie sur l'équipe de Médiation à Paris et sur 8 délégués zonaux qui sont des commissaires divisionnaires réservistes formés à la Médiation et compétents dans le ressort de chaque SGAMI, permettant ainsi d'individualiser et d'humaniser la gestion des conflits au plus près des agents, sur l'ensemble du territoire.

Le Médiateur entretient « également des contacts réguliers avec le réseau de soutien de la Police nationale (médecins, psychologues, assistants sociaux).

Les autorités de tutelle et de gestion doivent faciliter l'accomplissement de sa mission et doivent répondre dans un délai raisonnable à ses demandes d'explication. Ce délai ne doit pas être supérieur à 4 semaines.

Le médiateur peut demander la consultation de toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission, sous réserve des dispositions relatives au secret médical.

Les garanties et règles déontologiques

Le médiateur s'inspire de la charte des médiateurs de service public du 5 avril 2004.

Il doit être impartial, faire preuve d'indépendance dans l'exercice de ses fonctions et dans le processus de médiation. Il a un devoir d'information et de transparence auprès des parties et, avant le début de la médiation, il doit s'assurer que le requérant a bien compris le processus et y adhère. Il indique notamment à l'agent requérant qu'il a toute liberté pour mettre un terme à la médiation, que celle-ci ne le prive pas d'exercer ses droits d'ester en justice.



Il est tenu à la confidentialité et veille au respect du principe du contradictoire. Il doit faire en sorte que les parties aient la possibilité de faire connaître leur point de vue.

L'exercice, l'issue et le suivi de la médiation

Si le dossier est recevable, le médiateur l'instruit en lien avec les bureaux de gestion et les directions compétentes. Il peut solliciter l'autorité concernée par la décision (bureaux de gestion, directions d'emploi, SGAMI) et rencontrer l'agent. Il doit s'efforcer de comprendre les contraintes de tous ordres qui s'imposent aux services et s'assurer que sa démarche est bien comprise par le service sollicité.

A l'issue de son instruction, le médiateur formule un avis qu'il transmet à la fois directement à l'agent et au DRCPN et directions d'emploi, en mentionnant si une solution a pu être trouvée et si elle reçoit l'adhésion de l'administration et de l'agent réclamant.

Il appartient à l'autorité administrative de valider la solution ou les options proposées dans l'avis du médiateur.

Par ailleurs, la DRCPN informe sans délai le chef de service concerné de l'avis du médiateur. En retour, le médiateur est informé des suites données à son avis.

La force de proposition du médiateur

A l'occasion de ses médiations, il rédige des avis ponctuels pour trouver une issue aux litiges. Il peut également, si l'étude de cas le justifie, formuler des recommandations pour faire évoluer les pratiques de l'administration ou les textes applicables.

En fin d'année, il dresse un rapport précis sur son activité et peut alors formuler des recommandations sur la gestion des ressources humaines. Son rapport est adressé au ministre par la voie hiérarchique.

Le premier rapport annuel pour l'année 2014

Les agents se sont rapidement appropriés le dispositif de médiation. Ainsi, le médiateur a reçu près de 1000 saisines en deux ans (477 saisines en 2013 et 466 en 2014), émanant de fonctionnaires de tous corps de la Police nationale (gardiens de la paix, officiers, commissaires, agents administratifs,..).

Les saisines portaient principalement sur des questions d'avancement, de mutation, de discipline, de harcèlement ou de notation.

En 2014, le médiateur a rendu 366 avis, dont près de la moitié (52%) étaient favorables aux agents. Chaque agent a reçu un appel du médiateur pour lui expliquer l'avis.

Un grand nombre de dossiers se règlent de façon informelle et sans avis, souvent avec une intervention du Médiateur ou d'un délégué.

Le rapport annuel 2014 comprend 22 préconisations qui portent sur des questions liées au management dans la Police nationale, sur la dispersion préjudiciable des services en charge du suivi du contentieux au sein du ministère de l'intérieur ; des préconisations pour renforcer la solidarité au sein de la Police nationale et des réflexions sur l'organisation de la Police nationale.

D'autres préconisations portent sur des questions juridiques.

Dans son rapport annuel, le Médiateur formule une proposition forte : « que l'administration devienne son propre recours » afin que le contentieux devienne une exception et que la Médiation soit acceptée comme le processus de droit commun de règlement des conflits, comme c'est le cas au Ministère de la Défense avec la commission des recours des Militaires, ou au sein de la Police nationale.



DÉONTOLOGIE

AVANT PROPOS CONCERNANT L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Le directeur général de la Police nationale a, par note du 22 octobre 2012, préconisé qu'au sein des services d'inspections, une séparation organique soit clairement faite entre les services chargés de l'enquête administrative et les services pouvant être chargés de l'enquête judiciaire. Ainsi, le fonctionnaire ayant procédé à l'audition administrative d'un agent mis en cause ne pourra procéder aux actes judiciaires de l'enquête, et inversement

Le droit à l'assistance de l'agent dans le cadre de l'enquête administrative

L'enquête administrative est la phase initiale préparatoire de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. Cette enquête a pour objet d'établir la matérialité des faits reprochés et de s'assurer de leur qualification de faute disciplinaire au regard des obligations statutaires et déontologiques qui s'imposent à tous les agents même en dehors du service.

Conformément à une instruction du directeur général de la Police nationale en date du 22 octobre 2012, il est précisé que tout agent entendu à l'occasion de l'enquête administrative peut prétendre à bénéficier d'une assistance par une personne de son choix. Cette faculté doit pouvoir s'exercer sans formalité particulière, quels que soient les motifs de l'audition administrative et de la gravité des faits reprochés, le service ou l'autorité en charge de l'enquête (chef de service, services d'inspection, etc..).

Le principe de la séparation des enquêtes administratives et judiciaires

Les modalités de conduite de l'enquête administrative ne peuvent s'apparenter à celles de l'enquête judiciaire. En effet, si l'enquête judiciaire reste très normée et soumise à un formalisme précis fixé par le code de procédure pénale, l'enquête administrative est, quant à elle, dépourvue d'un tel formalisme.

En effet, les deux procédures sont indépendantes et différentes, aussi bien dans leur finalité que dans les prérogatives d'enquête qui y sont attachées.

Le directeur général de la Police nationale a, par note du 22 octobre 2012, préconisé qu'au sein des services d'inspections, une séparation organique soit clairement faite entre les services chargés de l'enquête administrative et les services chargés de l'enquête judiciaire. Ainsi, le fonctionnaire ayant procédé à l'audition administrative d'un agent mis en cause ne pourra procéder aux actes judiciaires de l'enquête et inversement.

Un nouveau code de déontologie pour les forces de police et de gendarmerie nationales

Ce nouveau code met au premier plan des priorités telles que la qualité des relations avec la population, la protection des personnes, la prise en considération de la victime, etc.

Il compte 33 articles, rappelle les principes de « probité », d'« obéissance » et du « droit de réserve » auxquels sont soumis policiers et gendarmes placés sous l'autorité du ministre de l'intérieur.

Plusieurs dispositions nouvelles viennent encadrer certains actes professionnels considérés comme

sensibles, tels que les contrôles d'identité et les palpations de sécurité.

Ce code définit réglementairement d'une part les devoirs auxquels les policiers et les gendarmes sont soumis (secret professionnel, devoir de discrétion, probité, discernement, impartialité, dignité et non cumul d'activité, etc) et d'autre part précise les relations du policier et du gendarme avec la population, dans un esprit de respect des libertés.

Aussi, les policiers se doivent d'adopter en toutes



circonstances un comportement personnel digne et exemplaire pour contribuer à porter haut l'image d'un service public essentiel dont ils sont les représentants et les serveurs.

Le maintien et le renforcement de ce lien fondamental de confiance a conduit à la mise en place non seulement d'exigeants contrôles internes (hiérarchiques en premier lieu) mais également externes à l'institution, certains de niveau international.

L'ignorance, l'oubli ou le mépris des obligations statutaires et déontologiques conduisent alors à des sanctions nombreuses et sévères. La nature même des fonctions exercées et la forte attente des citoyens le justifient.

La répartition des sanctions par type

En 2014, le nombre total des sanctions (hors adjoints de sécurité) a été de 2098.

Ce nombre est à rapprocher de la dernière statistique chiffrée des sanctions intervenues dans la fonction publique civile de l'Etat (à l'exclusion de La Poste et France Télécom) qui en dénombre un total de 3696.

Plus de 56,7% des sanctions prononcées dans la fonction publique de l'Etat relèvent ainsi de la Police nationale qui représente 7,5% des effectifs de cette Fonction Publique.

En 2014, le nombre des sanctions du 1er groupe - les avertissements et les blâmes (ces sanctions ne nécessitent pas l'avis des conseils de discipline et sont - dans leur quasi-totalité - déconcentrées) - diminuent de 10,8% (-215) passant de 1988 à 1773.

Les sanctions prononcées en conseil de discipline diminuent, quant à elles, de 24% (-103) passant de 428 à 325. Cette forte baisse s'explique par la suspension de tous les travaux des conseils de discipline dès le mois de septembre 2014 en raison des élections professionnelles qui ont eu lieu en décembre 2014.

Bilan 2014 des sanctions concernant tous les fonctionnaires de la Police nationale par type de sanctions et proportion des sanctions prises sans ou avec conseil de discipline

Groupes	Sanctions	Rappel 2013	2014	% des sanctions avec et sans CD	% des sanctions après CD*
1 ^{er} groupe	Avertissement sans conseil de discipline	1141	986	47%	
	Avertissement avec conseil de discipline	12	2	0,10%	0,62%
	Blâme sans conseil de discipline	847	787	37,51%	
	Blâme avec conseil de discipline	45	40	1,91%	12,31%
2 ^{ème} groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0	0%	0%
	Abaissement d'échelon	7	3	0,14%	0,92%
	Exclusion temporaire de fonctions maximum de 15 jours	163	126	6,01%	38,77%
	Déplacement d'office	21	17	0,81%	5,23%
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation	1	3	0,14%	0,92%
	Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans	118	71	3,38%	21,85%
4 ^{ème} groupe	Retraite d'office	11	9	0,43%	2,77%
	Révocation (et assimilées)	50	54	2,57%	16,62%
TOTAL		2 416	2 098	100,0%	100,0%

* En 2014, 325 sanctions ont été prononcées après avis du conseil de discipline.

Répartition des sanctions 2014 par motif et par sexe

TOUS CORPS DES PERSONNELS
ACTIFS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES
ET SCIENTIFIQUES DE LA POLICE
NATIONALE

TOTAL GENERAL DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES & RADIATION DES CADRES
(FAUTES EN SERVICE ET HORS SERVICE - AVEC ET SANS RÉUNION DU CONSEIL DE DISCIPLINE)

ANNEE 2014

MANQUEMENTS	SANCTION DIRECTE						SANCTION APRES TENUE D'UN CD												TOTAL															
	Avertissement		Blâme		TOTAL SANCTION DIRECTE		Avertissement		Blâme		Radiation tableau avancement		Abaissement d'échelon		ETF de 1 à 15 jours		Déplacement d'office		ETF de 3 mois à 2 ans		Retraite d'office		Révocation		Exclusion définitive		Radiation des cadres		TOTAL APRES CD					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	T			
Violences illégitimes ou traitements dégradants	20	2	17	0	37	2	1	0	9	0	0	0	0	0	20	0	1	0	8	0	2	0	3	0	0	0	1	0	46	0	83	2	85	
Accidents	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3		
Comportements dévians à caractère sexuel	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	8	0	1	0	0	11	0	12	0	12		
Harcèlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ivresse/Stupéfiants	20	4	52	3	72	7	0	0	8	0	0	0	0	38	2	0	0	13	0	1	0	7	0	0	0	0	67	2	139	9	148			
Outrage/Menace/Diffamation	3	0	4	0	7	0	0	0	2	0	0	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	10	0	17	0	17			
Non-assistance/délaissement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ATEINTES A LA DIGNITE ET A L'INTEGRITE DE LA PERSONNE																																		
Manquements à la probité	3	1	5	4	8	5	0	0	1	1	0	0	0	10	3	0	0	11	2	4	0	9	1	0	0	4	0	39	7	47	12	59		
Atteintes à la vie privée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
Atteintes au secret professionnel et au devoir de discrétion	2	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	3	0	2	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	10	2	12	2	14	0	14	
Dégradations et destructions	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATEINTES AUX VALEURS DE L'INSTITUTION POLICIERE ET A L'ORDRE PUBLIC																																		
Actes collectifs d'indiscipline	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Discrimination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4	0	4	0	4	0	4	0
Atteintes à l'image de l'institution et au devoir de réserve	40	1	33	2	73	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	5	0	78	3	81	0	81	
Infractions aux réglementations spécifiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	5	0	5	
MANQUEMENTS AUX REGLES DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE																																		
Manquements aux sujétions de service	476	81	332	39	808	120	0	0	1	1	0	0	2	1	19	1	5	0	15	0	0	0	4	2	0	0	47	5	855	125	980	0	980	
Manquements au devoir de loyauté	0	0	1	0	1	0	0	0	6	1	0	0	0	0	10	0	2	0	0	7	1	0	0	3	2	0	28	4	29	4	33	0	33	
Manquements à l'autorité hiérarchique	120	21	94	10	214	31	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4	1	218	32	250	0	250		
Manquements aux règles d'usage des matériels en dotation	154	37	171	20	325	57	0	0	4	0	0	0	0	11	1	3	1	0	2	0	0	2	0	0	0	22	2	347	59	406	0	406		
TOTAL	839	147	709	78	1548	225	2	0	37	3	0	0	2	1	119	7	16	1	3	0	67	4	9	0	302	23	1850	248	2098	0	2098			



La répartition des sanctions par motif et par sexe

Les manquements aux règles de fonctionnement du service sont à l'origine des sanctions les plus nombreuses (79,5%). Très loin derrière, viennent les atteintes à la dignité et à l'intégrité des personnes (12,6%), les atteintes aux valeurs de l'institution policière et à l'ordre public (4,3%) et enfin les atteintes aux biens et à la protection des informations.

Toutefois, au sein de ces pourcentages, les fonctionnaires masculins et féminins sont représentés de manière très inégale. En effet, les hommes sont davantage sanctionnés que les femmes. En 2014, les hommes représentent 88,1% des fonctionnaires sanctionnés (toutes sanctions confondues). Ils représentent 96,6% pour les atteintes aux valeurs de l'institution policière et à l'ordre public (contre 3,3% de femmes), 96% des manquements à la dignité et à l'intégrité de la personne (contre 4%), 86,6% des manquements aux règles de fonctionnement du service (contre 13,2%) et 81,1% pour les atteintes aux biens et à la protection des informations (contre 18,9%).

Répartition des sanctions disciplinaires par corps et par sexe en 2014

SANCTIONS	CORPS														
	CEA			CC			CCD			PATS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1^{er} GROUPE															
Avertissement sans conseil de discipline	794	131	925	23	4	27	5	1	6	17	11	28	839	147	986
Avertissement avec conseil de discipline	2		2										2		2
Total avertissement	796	131	927	23	4	27	5	1	6	17	11	28	841	147	988
Blâme sans conseil de discipline	650	68	718	28	2	30	2	2	4	29	6	35	709	78	787
Blâme avec conseil de discipline	35	3	38	1		1	1		1				37	3	40
Total blâme	685	71	756	29	2	31	3	2	5	29	6	35	746	81	827
Total 1^{er} groupe	1481	202	1683	52	6	58	8	3	11	46	17	63	1587	228	1815
2^{ème} GROUPE															
Radiation du tableau d'avancement															
Abaissement d'échelon	2	1	3										2	1	3
Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours max	111	4	115	4	2	6				4	1	5	119	7	126
Déplacement d'office	15		15		1	1	1		1				16	1	17
Total 2^{ème} groupe	128	5	133	4	3	7	1	0	1	4	1	5	137	9	146
3^{ème} GROUPE															
Rétrogradation	3		3										3		3
Exclusion temporaire de fonctions 2 ans max.	62	4	66	4		4				1		1	67	4	71
Total 3^{ème} groupe	65	4	69	4	0	4	0	0	0	1	0	1	70	4	74
4^{ème} GROUPE															
Retraite d'office	7		7	2									9		9
Révocation ⁽¹⁾	42	6	48	3						2	1	3	47	7	54
Total 4^{ème} groupe	49	6	55	5	0	5	0	0	0	2	1	3	56	7	63
TOTAL	1723	217	1940	65	9	74	9	3	12	53	19	72	1850	248	2098

⁽¹⁾ Y compris les exclusions définitives du service (stagiaires) et les radiations des cadres suite à des condamnations assimilées aux révocations.

Les personnels les plus sanctionnés sont d'abord les hommes (88,2% d'entre eux, contre 11,8% des femmes) et les actifs (96,5% d'entre eux contre 3,5% des personnels administratifs, techniques et scientifiques).

Le corps d'encadrement et d'application est plus sanctionné que les corps de commandement et de conception et de direction (respectivement 92,5%, 3,5% et 0,6% des personnels).

Selon les corps,

Les **sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe** constituent en 2014 :

- 86,7% des sanctions prononcées à l'égard du CEA
- 78,4% des sanctions prononcées à l'égard du CC
- 91,6% des sanctions prononcées à l'égard du CCD
- 87,5% des sanctions prononcées à l'égard des PATS

Les **sanctions du 2^{ème} groupe** sont plus fréquentes en 2014 dans le corps de commandement (9,4% des sanctions de ce corps), puis arrive le corps de conception (8,3% des sanctions de ce corps), le corps des personnels administratifs, techniques et scientifiques (7% des sanctions de ce corps) et enfin le corps d'encadrement et d'application (6,8% des sanctions de ce corps).

Les **sanctions du 3^{ème} groupe** sont plus importantes dans le corps de commandement également (5,4% des sanctions de ce corps), représentant 3,5% dans le corps d'encadrement et d'application et 1,5% dans le corps des personnels administratifs, techniques et scientifiques. Aucune sanction du 3^{ème} groupe n'a été prononcée en 2014 à l'encontre d'un fonctionnaire du corps de conception et de direction.

Les **sanctions du 4^{ème} groupe** représentent 3% des sanctions de l'année 2014 tous corps confondus. Le corps d'encadrement et d'application représente 87,3% des sanctions du 4^{ème} groupe prononcées en 2014. Le corps de commandement et le corps des personnels administratifs, techniques et scientifiques représentent respectivement 8% et 4,7%. Aucune sanction du 4^{ème} groupe n'a été prononcée en 2014 à l'encontre du corps de conception et de direction.

L'évolution du taux de sanction entre 2011 et 2014

Sur les 3 dernières années, le nombre de sanctions a diminué de 19,3% et, parallèlement, le taux de sanction²⁵ a également enregistré une légère baisse de 0,5 point.

Evolution du taux de sanction entre 2012 et 2014

	2012	2013	2014
Nombre de sanctions	2 599	2 416	2 098
Taux de sanction	2%	1,8%	1,5%

Si l'on prend en compte la distinction par sexe, le constat est identique concernant le nombre de sanctions qui est en baisse pour les hommes comme pour les femmes (baisse respective de 19,5% et de 17,9%). De même, entre 2013 et 2014, le taux de sanction est en baisse de 0,4 points pour les hommes et de 0,2 points pour les femmes (tableau suivant).

Evolution du taux de sanction par sexe entre 2012 et 2014

	2012		2013		2014	
	H	F	H	F	H	F
Nombre de sanctions	2 297	302	2 105	311	1850	248
Taux de sanction	2,3%	0,8%	2,2%	0,8%	1,8%	0,6%

En ce qui concerne le taux de sanction par sexe, l'on constate que les femmes sont beaucoup moins sanctionnées que les hommes.

Evolution du taux de sanction entre 2012 et 2014 par corps ou filière

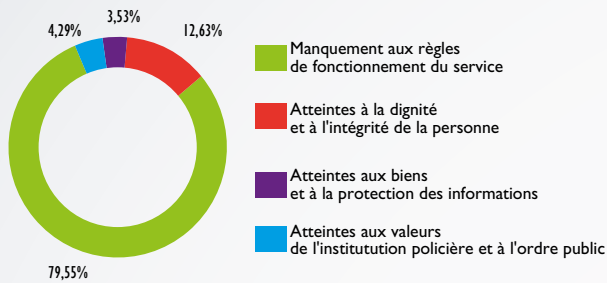
	2012	2013	2014
CEA	2,4% (2 374)	2,2% (2 213)	1,9% (1940)
CC	1,1% (114)	1% (102)	0,8% (74)
CCD	0,9% (16)	0,7% (12)	0,7% (12)
PATS	0,5% (95)	0,4% (89)	0,3% (72)

Si l'on considère l'évolution du taux de sanction par corps ou filière sur la même période, le constat est un peu différent selon les corps ou filière. Ce qui apparaît nettement, c'est une tendance régulière à la baisse du taux de sanction quel que soit le corps ou la filière.

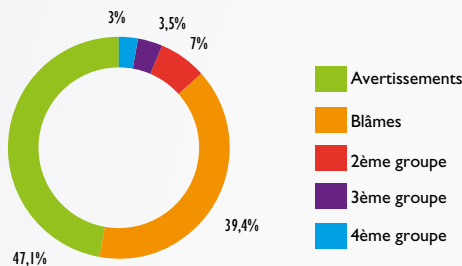
²⁵ Nombre de sanctions sur l'année rapporté à l'effectif total des agents « Police nationale » concerné par ces sanctions.



Répartition des fautes par type

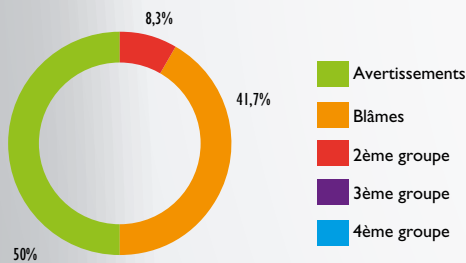


Répartition des sanctions par groupe

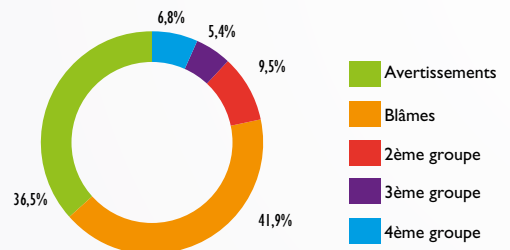


Répartition des sanctions par groupe pour chaque corps

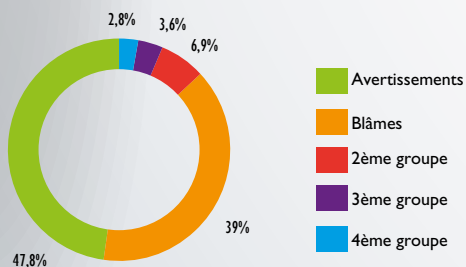
CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION



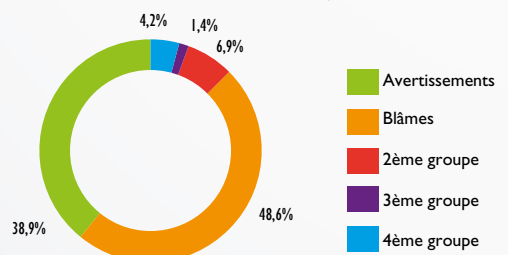
CORPS DE COMMANDEMENT



CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION



PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES





LA PROTECTION FONCTIONNELLE DE L'ÉTAT

Les fonctionnaires de la Police nationale bénéficient d'une protection juridique renforcée qui est de plus en plus sollicitée.

Le dispositif de la protection étendue pour les policiers

Le principe de la protection fonctionnelle de l'État (PFE) est posé par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires de l'État.

En raison de leurs fonctions, qui induisent d'importantes responsabilités, les policiers sont soumis à des règles déontologiques très strictes. En contrepartie, une protection particulière à l'occasion de leurs fonctions leur est accordée.

Des textes ayant une portée dérogatoire par rapport au droit commun accordent ainsi une protection accrue aux fonctionnaires de la Police nationale.

Depuis décembre 2013, l'article 32 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de Police nationale a été abrogé suite à sa codification en l'article L.113-1 du code de la sécurité intérieure, lequel dispose :

« La protection dont bénéficient les fonctionnaires de la Police nationale, les adjoints de sécurité, les agents de surveillance de Paris, les agents de la ville de Paris mentionnés à l'article L. 531-1, les sapeurs-pompiers professionnels, les médecins civils de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon des marins-pompiers de Marseille ainsi que les agents de police municipale et les gardes champêtres, en vertu de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et les militaires de la gendarmerie nationale, de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille et des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile, en vertu de l'article L. 4123-10 du code de la défense, couvre les préjudices qu'ils subissent à l'occasion ou du fait de leurs fonctions.

La protection prévue à l'alinéa précédent bénéficie également aux agents des services de l'Etat chargés de l'application de la législation relative aux impôts, à la concurrence, la consommation et la répression des fraudes, et au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle dans l'exercice de leurs missions de sécurité intérieure, ainsi

qu'aux sapeurs-pompiers volontaires et aux volontaires civils de la sécurité civile.

Elle est étendue aux conjoints, enfants et ascendants directs de l'ensemble des personnes mentionnées aux deux alinéas précédents lorsque, du fait des fonctions de ces dernières, ils sont victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages.

Elle peut être accordée, sur leur demande, aux conjoints, enfants et ascendants directs des agents mentionnés au premier alinéa, ainsi que des sapeurs-pompiers volontaires et des volontaires civils de la sécurité civile, décédés dans l'exercice de leurs fonctions ou du fait de leurs fonctions, à raison des faits à l'origine du décès ou pour des faits commis postérieurement au décès mais du fait des fonctions qu'exerçait l'agent décédé ».

En outre, l'article 33 du décret n° 95-654 précité est inchangé et précise « Le ministre de l'intérieur peut également décider de prendre en charge la défense des fonctionnaires actifs des services de Police nationale dans les litiges soumis aux juridictions à la suite d'une action de service qui leur a été imputée à faute ».

Une compétence déconcentrée

Afin de simplifier la gestion de cette protection, la décision d'octroi de la protection juridique a été transférée, par les arrêtés ministériels du 30 décembre 2005 portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la Police nationale, à l'autorité administrative la plus proche des fonctionnaires concernés (les SGAMI).

S'agissant des agents affectés en services centraux, la direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) est, depuis le 2 octobre 2013, compétente pour centraliser et accorder les demandes de PFE à la suite de l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation interne du secrétariat général du ministère de l'intérieur.

Evolution des demandes d'octroi de la PFE

Les fonctionnaires de police sont de plus en plus nombreux à solliciter l'octroi de la protection fonctionnelle de l'Etat, notamment parce qu'ils ont une meilleure connaissance de leurs droits à protection.



Les PATS sont éligibles, comme tous les fonctionnaires, à la PFE (compétence PN et affectation PN pour les administratifs).

En 2014, il y a eu 22 190 demandes d'octroi de la PFE ; 99,42% d'entre elles ont été accordées et 0,58% ont fait l'objet d'un rejet (tableau suivant). Cependant, il convient de noter une légère baisse du nombre de demandes : soit -3,60% par rapport à l'année 2013.

Comme en 2013, les demandes d'octroi de la PFE dans le cadre de l'article 32 (victimes d'attaques) sont très largement majoritaires (99,42% en 2014 et 99,2% en 2013). Les rejets sont proportionnellement beaucoup plus importants pour les demandes de PFE dans le cadre de l'article 33 (mis en cause) (10,53%) que pour celles dans le cadre de l'article 32 (victimes d'attaque) (0,53%).

Répartition des demandes d'octroi de la PFE en 2014 par SGAP et SAT en fonction des suites réservées

	Victimes d'attaques (article 32)		Mis en cause (article 33)		Total		Total (%)	
	Accord	Rejet	Accord	Rejet	Accord	Rejet	Accord	Rejet
DLPAJ ⁽¹⁾	29	6	3	1	32	7	88,05%	17,95%
Total services centraux	29	6	3	1	32	7	88,05%	17,95%
Préfecture de police ⁽²⁾	5603	24	48	8	5651	32	99,43%	0,57%
SGAMI Est	3198	31	3	0	3201	31	99,03%	0,97%
SGAMI Ouest	3538	10	20	0	3558	10	99,72%	0,28%
SGAMI Nord	1753	6	9	1	1762	7	99,6%	0,4%
SGAMI Sud	3140	17	3	0	3143	17	99,46%	0,54%
SGAMI Sud-Ouest	1995	9	0	0	1995	9	99,55%	0,45%
SGAMI Sud-Est	2503	12	4	0	2507	12	99,52%	0,48%
SATPN Réunion	74	1	5	0	79	1	98,73	1,27%
SATPN Guadeloupe	31	0	0	0	31	0	100%	0%
SATPN Martinique	84	0	0	0	84	0	100%	0%
SATPN Guyane	16	1	0	0	16	1	94,11	5,89%
SATPN Polynésie française	0	0	0	0	0	0	--	--
SATPN Nvelle-Calédonie	4	0	0	0	4	0	100%	0%
Total	21 968	117	95	10	22 063	127	99,43%	0,57%
					22 190		100%	

⁽¹⁾ Pour les personnels affectés en administration centrale.

⁽²⁾ Fusion des SGAP de Paris et Versailles au 1^{er} janvier 2014

Le tableau suivant fait ressortir que le nombre de demandes d'octroi de la PFE est en baisse de - 3,60% entre 2013 et 2014.

De même, le nombre d'accords est en hausse sur la période de référence, en nombre comme en pourcentage. Ainsi, entre 2010 et 2014, le taux d'accords par rapport au total des demandes est en augmentation de 0,52 point. Parallèlement, la proportion des refus est en baisse de 0,53 point sur la même période (0,57% en 2014 contre 1,1% en 2010) mais provient de la diminution du nombre de demandes d'octroi de PFE.

Evolution des demandes d'octroi de la PFE entre 2010 et 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution 2013-2014
Nombre demandes d'octroi	19 139	20 565	22 078	22 886 (100%)	22 190 (100%)	-3,04%
Accordées	18 925 (98,9%)	20 289 (98,7%)	21 823 (98,8%)	22 729 (99,3%)	22 063 (99,43%)	-2,93%
Refusées	214 (1,1%)	276 (1,3%)	255 (1,2%)	157 (0,7%)	127 (0,57%)	-19,11%



PARTIE 7

RELATIONS PROFESSIONNELLES



DIALOGUE SOCIAL

Les instances du dialogue social sont les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les commissions administratives paritaires (CAP).

Le dialogue social institutionnel, prévu et encadré par les textes, est développé au sein de la Police nationale à tous les échelons de la vie des services et des personnels qui les composent.

Du niveau central à celui des services déconcentrés, en passant par les services spécialisés, on comptabilise en 2014 :

- 98 comités techniques consultés principalement sur les textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Le comité technique de la Police nationale examine en outre les textes relatifs aux statuts particuliers des personnels actifs, techniques et scientifiques de la Police nationale.

Les comités techniques (CT)

Les comités techniques sont créés par arrêtés ministériels.

Au sein de la Police nationale, existent plusieurs comités techniques à savoir :

- le comité technique de la Police nationale ;
- le comité technique interdépartemental des services de police de la préfecture de police ;
- 99 comités techniques départementaux ;
- trois comités techniques spéciaux (de la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité et des aéroports de Roissy-Le Bourget et d'Orly).

Les comités techniques sont composés de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel au sein du comité technique de la Police nationale sont désignés par les organisations syndicales à partir des résultats des élections des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires (CAP).

S'agissant des autres comités techniques, les représentants du personnel sont élus directement par les personnels concernés.

LA RÉFORME DES COMITÉS TECHNIQUES

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, modifie assez sensiblement la composition, les attributions et le fonctionnement des comités techniques paritaires.

Ces changements sont entrés en application en deux phases : le 1^{er} novembre 2011 et à la fin du mandat des actuelles instances.

Ce qui a changé au 1er novembre 2011 :

- **la composition des comités techniques** : ces instances ne sont plus paritaires. Les seuls représentants de droit de l'administration sont désormais le président du comité et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ;
- **les attributions des comités techniques** : elles ont été élargies (examen des questions relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, aux grandes orientations en matière indemnitaire, examen du bilan social) ;
- **les règles de fonctionnement** : nouvelles règles de quorum, vote des seuls représentants du personnel, obligation d'organiser une deuxième délibération en cas de vote défavorable unanime.

Ce qui a changé depuis la fin du mandat des comités techniques :

Les élections professionnelles se sont tenues le 4 décembre 2014 pour l'ensemble de la fonction publique.

Les représentants du personnel siégeant au sein de tous les comités techniques sont élus directement ;

Les mandats sont désormais fixés à quatre ans ;

Les sièges sont répartis à la proportionnelle à la plus forte moyenne (disparition des sièges dit « de corps ») ;

Le nombre des représentants du personnel ne peut être supérieur à 10 membres titulaires et 10 membres suppléants (15 pour le comité technique ministériel).

La création du comité technique de réseau de la direction générale de la Police nationale créé par décret n° 2014-1094 du 26 septembre 2014 instituant un comité technique de réseau de la direction générale de la Police nationale (CTR).

La création des comités techniques des services déconcentrés de la Police nationale (arrêté du 26 septembre 2014 portant création des comités techniques des services déconcentrés de la Police nationale).



Le comité technique de la Police nationale

Présidé par le directeur général de la Police nationale, le comité technique de la Police nationale s'est réuni 4 fois en 2014.

Les trois comités techniques spéciaux

- Le directeur central des compagnies républicaines de sécurité (CRS) préside un comité technique spécial consacré aux CRS, qui s'est réuni 2 fois en 2014.
- Le comité technique spécial pour les services de la police aux frontières de la direction des aéroports de Roissy et du Bourget, présidé par le préfet de la Seine-Saint-Denis, ne s'est pas réuni en 2014.
- Le comité technique spécial pour les services de la police aux frontières de la direction de l'aéroport d'Orly, présidé par le préfet du Val-de-Marne, ne s'est pas réuni en 2014.

Le comité technique interdépartemental des services de police de la préfecture de police

Créé par décret du 18 novembre 2009, à la suite de la mise en place de la police d'agglomération de la région parisienne par le décret du 24 juillet 2009, il vient se substituer aux comités techniques départementaux des trois départements de la petite couronne concernés (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) ainsi qu'à celui des services de police de la préfecture de police.

Il s'est réuni à 2 reprises en 2014.

Les comités techniques départementaux

Placés sous la présidence des préfets de département, les 98 comités techniques départementaux ont tenu 106 séances en 2014 contre 151 séances en 2013 (cf : annexe 2 en fin de document pour le nombre de réunions par département et le nombre de re-convocations à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime).

Quelques chiffres à propos des CT

Pour l'ensemble des comités techniques, on comptabilise 106 réunions en 2014, et 9 re-convocations de CT suite à un défaut de quorum et/ou vote défavorable unanime (voir tableaux suivants).

Nombre de réunions des CT en 2014

Nature du comité technique (CT)	Nombre de réunions
Comité technique PN	4
CT spécial CRS	2
CT spécial police aux frontières aéroports de Roissy et Le Bourget	0
CT spécial police aux frontières aéroport d'Orly	0
CT interdépartemental des services de la préfecture de police	2
CT départementaux	98
Total	106

Nombre de re-convocations des CT en 2014

Nature du comité technique (CT)	Nombre de re-convocations	
	Défaut de quorum	Vote défavorable unanime
Comité technique PN	0	0
CT spécial CRS	0	1
CT spécial police aux frontières aéroports de Roissy et Le Bourget	0	0
CT spécial police aux frontières aéroport d'Orly	0	0
CT interdépartemental des services de la préfecture de police	0	0
CT départementaux	6	2
Total	6	3
	9	

La représentation des organisations syndicales au sein des CT

Le tableau suivant fait état de la répartition des représentants des personnels au sein des CT qui sont, au total, 1521 (770 titulaires et 751 suppléants). Parmi ces 1521 représentants, 79,82% sont de sexe masculin (1214) et 20,18% de sexe féminin (307).

On peut observer que la proportion des hommes est plus forte chez les titulaires (80,99% avec 647 sièges) que chez les suppléants (67,55% d'hommes avec 567 sièges).

A contrario, la proportion de femmes est un peu plus élevée chez les suppléants (32,45 % avec 184 sièges) que chez les titulaires (19,01% avec 123 sièges).

Répartition des représentants des personnels aux CT en 2014

Nature du comité technique (CT)	Titulaires			Suppléants		
	H	F	Total	H	F	Total
Comité technique PN	16	2	18	14	4	18
CT spécial CRS	10	0	10	10	0	10
CT spécial police aux frontières aéroports de Roissy et Le Bourget	7	1	8	5	3	8
CT spécial police aux frontières aéroport d'Orly	4	1	5	5	0	5
CT interdépartemental des services de la préfecture de police	18	2	20	15	4	19
CT départementaux	592	117	709	518	173	691
Total	647	123	770	567	184	751
Total titulaires et suppléants	1521					

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central de la Police nationale (CHSCT CPN)

Présidé par le directeur des ressources et des compétences de la Police nationale, il s'est réuni à deux reprises en 2014. L'organisation des élections professionnelles prévues du 1er au 4 décembre 2014 a conduit à la suspension de la réunion de cette instance durant le second semestre 2014.

Ces différentes réunions ont été l'occasion de présenter les préconisations de la mission du Préfet PAOLANTONI sur la modélisation des cellules de veille risques psychosociaux au sein de la Police nationale, les préconisations du rapport d'audit du service de soutien psychologique opérationnel, la future architecture des CHSCT de la Police nationale, le guide santé et sécurité au travail de la Police nationale, et enfin le document unique du site Lumière.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux

Le CHSCT spécial des CRS

Cette instance a tenu ses trois réunions réglementaires en 2014. A cette occasion, a été évoquée la situation de PONDORLY et les DU des directions zonales.



Les CHSCT départementaux

En 2014, 116 réunions (sur les 294 réglementaires) ont été tenues par 85 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux sur les 98 existants. Ce nombre de réunions a baissé par rapport à celui de 2013 (201 réunions), sachant que 12 départements n'ont pas tenu de réunion sur l'année et que les réunions envisagées au second semestre n'ont pu être réalisées du fait des élections professionnelles de 2014 dont la mise en œuvre a débuté en septembre-octobre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2014

	2012	2013	2014	Nombre réunions 2014
Nombre de départements ayant tenu 1 CHSCT	27	22	56	56
Nombre de départements ayant tenu 2 CHSCT	41	49	27	54
Nombre de départements ayant tenu 3 CHSCT	30	23	2	6
Nombre de départements ayant tenu plus de 3 CHSCT	0	3	0	0
Nombre de départements n'ayant tenu aucun CHSCT	1	2*	12	0
Nombre total de réunions 2013				116

* Il s'agit de la Martinique et de l'Aube

Le CHSCT interdépartemental de la préfecture de police

Cette instance s'est réunie à deux reprises, la 3ème réunion a été annulée du fait de la préparation des élections professionnelles.

Ainsi, aux 118 réunions locales (y compris celle du CHSCT de la préfecture de police), il convient d'ajouter les 3 réunions du CHSCT spécial des CRS et les 2 réunions du CHSCT central de la Police nationale, portant ainsi le nombre à 123 sessions.

La représentation des organisations syndicales au sein des CHSCT

Sur l'ensemble des CHSCT (à l'exclusion de ceux des établissements publics), le nombre de représentants des organisations syndicales est de 1 168, soit 584 titulaires et 584 suppléants.

Par ailleurs, en 2014, la formation d'une durée de 5 jours a été dispensée par un prestataire privé à 29% des représentants des CHSCT (357 représentants du personnel et 171 membres de l'administration). Des sessions du 1er semestre ont été annulées faute de participants suffisants. Du fait des élections professionnelles aucune session de formation n'a été programmée sur le second semestre 2014

Les commissions administratives paritaires (CAP)

Le niveau de déconcentration des CAP

La répartition des compétences entre les différents niveaux de gestion est définie par le décret n° 2005-1723 du 30 décembre 2005 modifiant le décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la Police nationale et l'arrêté du 30 décembre 2005 modifié portant déconcentration en matière de gestion des fonctionnaires actifs des services de la Police nationale.

Ainsi, le niveau de déconcentration des décisions concernant les fonctionnaires actifs de police est différent selon les corps et en fonction de la nature des actes de gestion. Les tableaux suivants précisent les niveaux de décision pour les mobilités et les avancements²⁶.

²⁶ Concernant la filière administrative, se reporter au bilan social ministériel.

Niveau de décision pour le corps de conception et de direction et pour le corps de commandement

		Niveau de déconcentration
Mobilité		Décision en centrale après avis de la CAP nationale
Avancement		

Niveau de décision pour le corps d'encadrement et d'application

		Niveau de déconcentration	
		Niveau interdépartemental	En centrale
Mobilité		Décision uniquement pour les mutations et permutations dans le ressort de la CAPI (commission administrative paritaire interdépartementale)	Décision en centrale après avis de la CAP nationale pour les autres mutations
Avancement		CAPI pour les avancements d'échelon	Décision en centrale pour les avancements de grade, après avis de la CAP nationale

Niveau de décision pour la filière scientifique

		Niveau de déconcentration	
		Niveau du SGAP ⁽¹⁾	En centrale
Mobilité		Décision sgapale uniquement pour les mobilités internes à chaque SGAP	Décision en centrale après avis de la CAP nationale pour les autres mobilités
Avancement		La CAP locale donne uniquement un avis	Après avis de la CAP nationale

⁽¹⁾ Pour les agents spécialisés de police technique et scientifique (ASPTS) uniquement.

Niveau de décision pour la filière technique (uniquement les adjoints techniques et les ouvriers-cuisiniers)*

		Niveau de déconcentration	
		Niveau du SGAP ⁽¹⁾	En centrale
Mobilité		Décision sgapale uniquement pour les mobilités internes à chaque SGAP	Décision en centrale après avis de la CAP nationale pour les autres mobilités
Avancement		La CAP locale donne uniquement un avis	Décision en centrale après avis de la CAP nationale

* Agents gérés par le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la Police nationale (BPATSPN).

⁽¹⁾ Pour les ouvriers-cuisiniers, il n'y a pas de CAP locale, seule des CAP nationales pour les mobilités comme pour les avancements.



Le nombre de CAP en 2014

En 2014, il y a eu 141 réunions des commissions administratives paritaires (tableau suivant).

Nombre de réunions de CAP en 2014 par corps et par filière

Corps ou filière	Nombre de CAP 2014	Rappel 2013	Rappel 2012
Conception et direction	3	5	3
Commandement	2	3	3
Encadrement et application ⁽¹⁾	95	189	180
Filière scientifique ⁽²⁾	20	22	35
Filière technique ⁽³⁾	21	31	35
Total	141	250	256

⁽¹⁾ CEA : dont 3 CAP au niveau national

⁽²⁾ Scientifiques : dont 6 CAP au niveau national

⁽³⁾ Techniques (adjoints techniques et ouvriers-cuisiniers) : dont 10 CAP au niveau national.

N.B. : Compte tenu de la fusion des corps administratifs de la Police nationale avec ceux des corps homologues de l'intérieur et de l'outre-mer, les CAP de la filière administrative ne sont plus mentionnées dans le bilan social de la Police nationale depuis 2010 (voir le bilan social ministériel).

La représentation des organisations syndicales au sein des CAP

Représentation des organisations syndicales en CAP centrale pour le CCD

	Titulaires	Suppléants
Hommes	2	3
Femmes	2	1
Total	4	4

Représentation des organisations syndicales en CAP centrale (uniquement) pour la filière scientifique

	Titulaires	Suppléants
Hommes	7	9
Femmes	11	11
Total	18	20

Représentation des organisations syndicales en CAP centrale pour le CC

	Titulaires	Suppléants
Hommes	7	8
Femmes	2	1
Total	9	9

Représentation des organisations syndicales en CAP centrale (uniquement) pour la filière technique (agents gérés par le BPATS)

	Titulaires	Suppléants
Hommes	11	9
Femmes	0	2
Total	11	11

Représentation des organisations syndicales pour l'ensemble des CAP concernant le CEA (centrale et CAPI)*

	Titulaires	Suppléants
Hommes	274	266
Femmes	39	40
Total	313	306

* Il s'agit des représentants titulaires et suppléants issus des dernières élections partielles du 28 janvier 2014.



MOYENS DONNÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Les moyens donnés aux organisations syndicales sont, pour l'année 2014, encore réglementés par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, dans sa version d'origine. Le décret précité modifié par les décrets n° 2012-224 du 17 février 2012 et n° 2013-451 du 31 mai 2013 ne s'appliquera sur le périmètre du ministère de l'intérieur qu'à l'issue des élections professionnelles de décembre 2014, à partir de l'année 2015.

Les autorisations d'absence

Congrès et organismes directeurs des organisations syndicales

En 2014, 6 752 jours d'autorisations spéciales d'absence ont été accordés en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Instances de concertation, réunions de travail et négociations

En 2014, 39 373 journées d'autorisations d'absence ont été accordées au titre de l'article 15 du décret

n° 82-447 du 28 mai 1982 aux représentants syndicaux appelés à prendre part à certaines activités institutionnelles administratives, notamment pour siéger dans une instance de concertation et participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.

Les moyens humains

Les dotations d'autorisations spéciales d'absence (article 14) et de décharges d'activité de service (article 16), attribuées aux organisations syndicales pour l'année 2014, en application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, ont représenté :

- 30 445,68 jours d'autorisations spéciales d'absence (ASA), soit 126,86 équivalent décharge totale ;
- 78 309,16 jours de décharges d'activité de service (DAS), soit 326,29 en équivalent décharge totale.

Au total, les droits contingentés (ASA article 14 et DAS article 16) sont donc de 108 754,84 jours correspondant en équivalence à 453,14 décharges totales.

Les locaux syndicaux

Implantations des locaux attribués aux organisations syndicales, par zone

SGAP	Nombre d'implantations	Surface (m ²)
SAT Outre-mer	13	260
SGAP 13	69	1705
SGAP 33	44	982
SGAP 35	75	1232
SGAP 57	76	1115
SGAP 59	22	716
SGAP 69	18	876
SGAP Paris	28	1268
Total	345	8154



MOUVEMENTS DE GRÈVE

On recense, en 2014, 446 jours non travaillés pour faits de grève dont 241 jours correspondant à un mot d'ordre national et 205 jours pour un mot d'ordre ministériel.



**PARTIE
8**

ACTION SOCIALE



DONNÉES BUDGÉTAIRES

Ventilation des dépenses de la sous-direction d'action sociale PN (titre 2 et titre 3) au 31 décembre 2013 et de la consommation 2014

Crédits exécutés au 31 décembre 2013	Consommation 2014		
	CP* en euros	AE** en euros	CP en euros
Total titre 2 et titre 3	29 453 979	29 788 494	29 022 994
Total titre 3 : dépenses de fonctionnement d'action sociale	25 920 247	26 251 585	25 486 386
Offres de services collectifs	25 611 530	26 002 216	25 243 018
Politique du logement	16 273 710	16 727 859	15 510 588
Réservations de logements	15 828 145	16 078 400	14 849 980
Prêt à taux zéro ministère de l'intérieur	445 565	649 459	660 608
Petite enfance	6 480 050	6 621 592	6 877 299
Crèches	6 264 707	5 951 989	6 156 978
CESU monoparental 0-12 ans	215 343	222 216	284 370
CESU couples 6-12 ans	néant	447 387	435 951
Arbre de Noël	2 857 770	2 652 765	2 855 131
Aide à l'insertion des personnes handicapées	222 327	150 407	144 401
Communication + études	86 390	98 962	98 967
Total titre 2 : prestations et aides directes à la personne	3 533 732	3 536 909	3 536 608
Secours pécuniaire (sans condition de ressources + provision pour risque)	1 554 229	1 380 369	1 380 369
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	21 811	39 821	39 821
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans	1 796 844	1 951 524	1 951 223
Bourses d'études aux orphelins (actions pour les familles de fonctionnaires victimes du devoir)	160 848	165 195	165 195

* CP = crédits de paiement.

** AE = autorisation d'engagement.



POLITIQUE DE LA PETITE ENFANCE

Le chèque emploi service universel (CESU)

Depuis 2006, le ministère de la Fonction publique a mis en place une prestation d'action sociale destinée à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 0 à 6 ans de tous les agents de l'Etat : le chèque emploi service universel (CESU) - garde d'enfants 0/3 ans et le CESU - garde d'enfants 3/6 ans. En 2014, les 2 dispositifs ont été fusionnés en un seul. Pour les familles monoparentales, l'aide est octroyée sans conditions de ressources. Depuis 2008, un dispositif ministériel complémentaire d'aide directe à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour les familles monoparentales, a été mis en place à destination des fonctionnaires affectés en Ile-de-France. Ce chèque emploi service universel apporte une aide forfaitaire de 300 euros par an et par enfant. Cumulable avec toutes les aides existantes (notamment les CESU - 0/3 et 3/6 ans interministériels), il n'est soumis à aucune condition de ressources.

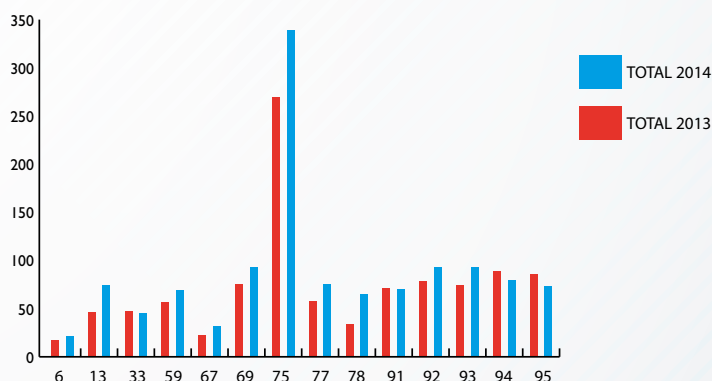
Ce dispositif, pérennisé en 2011 en Ile-de-France, a été étendu à d'autres départements dans lesquels la police d'agglomération a été créée (Nord, Rhône, Bouches-du-Rhône) ou qui enregistrent une demande exceptionnelle (Bas-Rhin et Gironde).

Outre cette extension géographique, le CESU est également accessible à l'ensemble des veuves et veufs de policiers tués en mission de police.

En 2014, 1 221 carnets de CESU - garde d'enfants 0/12 ans familles monoparentales ont été attribués aux agents (1 010 carnets en 2013), pour une valeur totale de 284 370 euros (215 342 euros en 2013).

Le dispositif ministériel du CESU par département entre 2013 et en 2014

CESU 0-12 ANS COMPARATIF 2013-2014
DECEMBRE 2014





Un nouveau dispositif CESU, validé par la CNAS a été mis en place en janvier 2014. Dédiée aux agents en couple, affectés en Ile-de-France, cette aide forfaitaire de 200 euros annuels permet de financer en partie la garde des enfants âgés de 6 à 12 ans. Accessible également aux agents retraités du ministère de l'intérieur, le CESU est attribué sans conditions de ressources.

En 2014, 2 234 chéquiers CESU 6-12 ans ont été attribués pour une valeur totale de 435 951 euros.

Le développement de l'offre de places en crèches

Malgré un contexte budgétaire toujours contraint, 16 nouvelles places ont été réservées en 2014 avec une priorité pour les grands bassins d'emploi.

L'objectif de consolidation et d'optimisation du socle de 882 places existantes est reconduit pour l'année 2015. D'autre part une consultation est en cours afin de pouvoir réserver des places supplémentaires autour du site de Garance, dans le cadre de l'emménagement de plusieurs directions du ministère de l'intérieur.

Répartition des places de crèches

Au 31 décembre 2014, le ministère dispose de 882 places de crèches réservées et réparties comme indiqué dans le tableau suivant.

Répartition des 882 places de crèches par SGAP et par type de structure

SGAP	Nombre berceaux	Types de structure			
		privée	associative	hospitalière	publique
Bordeaux	22	12	10		
Lille	38	27	6	5	
Lyon	23	23			
Marseille	80	46	16	2	16
Metz	37	14	15	3	5
Rennes	58		55		3
Paris	479	248	47	50	134
Centrale	145	45			100
TOTAL	882	415	149	60	258

La recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques

La DRCPN continue à porter une attention particulière aux difficultés rencontrées par les fonctionnaires travaillant en horaires décalés ou atypiques pour faire garder leurs enfants.

La priorité demeure la recherche de solutions d'accueil en horaires atypiques. C'est dans ce sens qu'œuvre le groupe de travail « Petite enfance ». Un recensement des modes de garde a été effectué mais n'a pas encore permis à ce jour de déboucher sur des partenariats à l'échelon local.

Après les Côtes-d'Armor et la Sarthe, ces réseaux se sont implantés et développés dans le Morbihan et l'Ille-et-Vilaine.

Dans ce cadre, l'agent prend à sa charge le coût de la garde de son enfant sur l'horaire classique et le ministère complète le financement sur les créneaux décalés et atypiques. Ce sont ainsi majoritairement des agents des corps actifs de la Police nationale qui y font appel pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

De manière générale, la souplesse des horaires permet aux agents des corps actifs de continuer à travailler en roulement ou en brigade. Le système proposé leur apporte une sécurité en termes de suivi éducatif de leur enfant mais également un soutien logistique et administratif dans les démarches de déclaration d'emploi à domicile.

Le retour d'expérience très positif de la part des parents permet d'envisager la poursuite et la recherche de ce type de partenariats comme solution complémentaire à la réservation de berceaux dans d'autres bassins de vie.

Par ailleurs, l'accord du partenariat conclu avec l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP) en 2007, reconduit pour 4 ans en 2010, a été renouvelé en 2014 ce qui permet de maintenir la mise à disposition de 26 berceaux en horaires atypiques.

Le contrat enfance et jeunesse (CEJ)

Le contrat enfance et jeunesse est un contrat d'objectifs cosigné par une préfecture et la caisse d'allocations familiales du département. Il prévoit, sous conditions et pour toute action se traduisant par une augmentation de l'offre d'accueil, l'attribution par la caisse d'allocations familiales (CAF) d'une subvention liée au prix de réservation d'une place de crèche payé par le ministère de l'intérieur.

En 2014, 16 départements sont couverts par des contrats enfance et jeunesse. L'effort sera poursuivi en 2015. Un fonds de concours vient d'être créé et facilitera l'encaissement des recettes résultant de ces contrats. Les sommes perçues contribueront au maintien des actions menées dans le domaine de la petite enfance.



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PERSONNELS

Le soutien aux familles de policiers décédés

Les secours exceptionnels

Des secours exceptionnels sont directement versés par la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel sur décision prise par le directeur général :

- en cas de décès en opération, le montant alloué est de 7 625 euros,
- en cas de décès en service commandé dans l'exercice de leurs fonctions, le montant alloué est de 2 500 euros.

Par ailleurs, des secours au décès d'un montant maximum de 1 000 euros peuvent être accordés aux familles sur demande du service social.

En 2014, 56 secours exceptionnels suite au décès de fonctionnaires ont été versés pour un montant de 67 125 euros : parmi eux, sur décision du directeur général de la Police nationale, 4 décès en mission (opération de police ou service commandé) ont donné lieu à la mise en place de secours exceptionnels d'un montant minimum de 2 500 euros (en 2013, 65 secours dont 4 décès en mission avaient été versés pour un montant total de 86 375 euros).



Le dispositif en faveur des conjoints de policiers

La direction générale de la Police nationale procède également au recrutement des conjoints et des partenaires liés par un PACS de fonctionnaires des services actifs de la Police nationale sur des emplois administratifs. Ce sont :

- soit des emplois de catégorie B, conformément à la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense et au décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 relatif aux emplois réservés et au contentieux des soins gratuits, dès lors qu'ils justifient d'un titre ou d'un diplôme requis des candidats au concours externe d'accès à ce corps ;
- soit des emplois de catégorie C, comme le prévoit le décret n° 2011-1413 du 31 octobre 2011 abrogeant le décret n° 96-573 du 21 juin 1996.

La candidature à un emploi réservé doit être présentée dans les 3 ans à compter de la date du décès du fonctionnaire. Toutefois, une prorogation d'un an par enfant à charge est accordée. Ainsi, la candidature peut être présentée au-delà des 3 ans et le recrutement repoussé d'autant.

En 2014, 5 recrutements ont pu être effectués contre 3 en 2013.

L'aide à la scolarité des orphelins

Des bourses d'études (article 48 du décret du 9 mai 1995) sont accordées aux ayants droit des fonctionnaires décédés en opération ou dans l'exercice de leurs fonctions.

En 2014, 144 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de 165 195 euros (en 2013, 138 enfants avaient bénéficié d'une bourse pour un montant total de 160 848 euros).

Les mutations dérogatoires

Les personnels actifs relevant de la Police nationale peuvent bénéficier de mutations dérogeant à la règle du mouvement général.

Ce dispositif, prévu par l'article 47 du décret du 9 mai 1995 modifié, est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel (raisons de santé du fonctionnaire, du conjoint ou des enfants, deuil, situation sociale particulièrement difficile), de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée.

L'instruction n° 2478 du 31 décembre 2012 a prévu, lors de l'examen des demandes de mutations à caractère dérogatoire pour les personnels actifs de police, la prise en compte de 2 nouveaux critères :

- l'exercice de la garde alternée ;
- l'aide aux ascendants et/ou collatéral.

L'introduction de ces deux nouveaux critères engendre une hausse du nombre de dossiers instruits et du nombre d'avis favorables.

En 2014, pour les personnels actifs (CEA et officiers) sur 467 dossiers de mutations instruits dont 5 demandes de promotion sur place, (338 hommes et 129 femmes) 219 ont donné lieu à une réponse favorable, après passage en commission administrative paritaire nationale, soit 47% (chiffres inférieurs à 2013 en raison de la non tenue de CAPN au cours du second semestre 2014 du fait du renouvellement des instances paritaires).

Enfin, 12 élèves (9 hommes et 3 femmes) ont bénéficié d'une affectation dérogatoire en sortie d'école, sur les 30 demandes instruites soit 19 hommes et 11 femmes. (en 2013, 5 élèves avaient été concernés sur 15 demandes).

Les prestations ministérielles et interministérielles

Ces prestations permettent d'allouer aux agents une aide adaptée à leur situation familiale.

Ainsi, en matière de secours pécuniaires examinés au sein des commissions prévues à cet effet, la prestation ministérielle de 1,38M euros (contre 1,55 M euros en 2013) a permis d'aider 1857 agents de la Police nationale en difficulté financière contre 2 098 agents en 2013.

Pour ce qui concerne l'allocation interministérielle versée aux parents d'enfants handicapés, l'enveloppe de 1,99 M euros a permis de soutenir les parents de 1096 enfants handicapés, contre 1039 enfants en 2013 pour un montant global de 1,81 M euros.

Enfin, s'agissant du financement de l'arbre de Noël 2014, 95 560 enfants ont pu en bénéficier pour un montant de 2,85 M euros (en 2013, 95 517 enfants bénéficiaires pour un coût de 2,85 M euros).



INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Taux d'emploi

Le taux d'emploi est calculé à partir des effectifs constatés au 1^{er} janvier de l'année précédente. Ainsi, le recensement et la déclaration réalisés en 2014 auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) porte sur le nombre de travailleurs handicapés recensés au 1^{er} janvier 2013.

Pour la Police nationale, lors de la déclaration de l'année 2014, on comptabilise 7 883 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit une hausse de l'ordre de 0,9% par rapport à la déclaration de l'année 2013 (hausse de 3,8% entre 2008 et 2009, 2,3% entre 2009 et 2010, 2,2% entre 2010 et 2011, 3% entre 2011 et 2012 et 1,7% entre 2012 et 2013), et un taux d'emploi réel de l'ordre de 5,51% (contre 5,41% en 2013), au lieu des 6% requis²⁷.

Part des personnes en situation de handicap sur 3 ans (rapporté à l'ensemble des agents PN)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	7 450	7 677	7 809	7 883
Taux d'emploi	5,35%	5,36%	5,41%	5,51%

En prenant en considération les contrats passés auprès d'établissements et services d'aide par le travail, ainsi que le financement sur les crédits du programme 176, des aménagements de postes, d'aides à la vie quotidienne, de diverses dépenses d'accessibilité immobilières, le taux d'emploi global de la Police nationale est de 5,66% (contre 5,54% en 2013).

Quant au ministère de l'intérieur, tous périmètres confondus (secrétariat général, Police nationale et gendarmerie nationale), il affiche un taux d'emploi direct de 5,93% et un taux d'emploi légal de 6,13%. En conséquence, aucune contribution n'a été versée au FIPHFP.

La population bénéficiaire de l'obligation d'emploi

S'agissant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la direction générale de la Police nationale a mis en œuvre une politique de maintien dans l'emploi des personnels actifs touchés par le handicap en cours de carrière. Ainsi, sur les 7 883 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité représentent 41,3% des effectifs et plus de 29% sont des personnels en postes « aménagés ».

²⁷ Il est à noter que 80% des personnels actifs sont soumis à des conditions d'aptitude et d'emploi.

Répartition des personnes en situation de handicap entre 2010 et 2014

	Nombre de bénéficiaires				
	2010	2011	2012	2013	2014
Agents bénéficiant d'une ATI	3 497	3 350	3 247	3 123	3 254
Agents statutairement reclassés	1 857	1 993	2 207	2 367	2 362
Titulaires d'une rente d'accident	769	831	799	799	796
Agents disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	681	705	730	736	757
Titulaires d'un emploi réservé	434	506	613	661	672
Titulaires d'une pension d'invalidité 2/3	21	16	17	49	4
Titulaires d'une pension militaire d'invalidité	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)
Titulaires d'une carte d'invalidité	26	39	56	30	38
Titulaires de l'allocation adulte handicapé	6	10	8	44	0
TOTAL	7 291	7 450	7 677	7 809	7 883

(*) Reportés sur les emplois réservés

En ce qui concerne la répartition hommes/femmes, 79,2% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des hommes. En effet, les effectifs de la direction générale de la Police nationale sont surtout masculins, mais la part des femmes est en constante augmentation (de 12,5% en 2009 à 20,8% en 2014). Il convient également de préciser qu'en matière de recrutement direct où seuls des postes administratifs sont proposés, les femmes sont majoritaires.

En ce qui concerne la répartition par catégorie statutaire (tableau suivant), les personnes en situation de handicap sont surtout référencées dans la catégorie B (67,2% d'entre elles en 2014 et 61,5% en 2013). L'explication réside dans le fait que la Police nationale compte un nombre important de bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité et que le corps d'encadrement et d'application - de loin le plus important en nombre de fonctionnaires - relève désormais de la catégorie B. Vient ensuite la catégorie C de laquelle relèvent 27,2% des personnes en situation de handicap en 2014, soit un pourcentage en baisse de 5 points par rapport à 2013 (32,3%).

Nombre de personnes en situation de handicap par catégorie statutaire en 2013 et en 2014

Catégorie statutaire	2013		2014	
A	341	4,4%	333	4,2%
B	4 804	61,5%	5 295	67,2%
C	2 523	32,3%	2 144	27,2%
Contractuels	141	1,8%	111	1,4%
Total	7 809	100%	7 883	100%

Entre 2010 et 2014, les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- les titulaires de l'allocation temporaire d'invalidité (48% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi lors de la déclaration 2010, 41,3% lors de la déclaration 2014). Sur 3 254 allocataires, on comptabilise 90% d'hommes et 10% de femmes;
- les agents ayant été reclassés statutairement (25,5% pour la déclaration 2010 et 30,0% pour la déclaration 2014);
- les bénéficiaires d'une rente d'accident (10,5% pour la déclaration 2010 et 10,1% pour la déclaration 2014) ;
- les agents dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue (9,3% pour la déclaration 2010 et 9,6% pour la déclaration 2014).

Par ailleurs, en 2013, 188 attributions temporaires d'invalidité ont été attribuées.

Quant aux recrutements sur des emplois réservés, ils se sont nettement développés depuis 2010, passant de 5,9% à 8,5%.

Actions financières

Il existe deux sources de financement : les crédits d'aide à l'insertion des personnes handicapées, attribués à partir du budget de l'action sociale de la Police nationale (programme 176) et les crédits rattachés par voie de fonds de concours (sur le programme 216 CPPI).

Le nombre de dossiers instruits

Au cours de l'année 2014, on comptabilise 277 demandes (contre 176 en 2013 et 146 en 2012) – soit une hausse de 57,38% par rapport à l'année 2013 et 89,72% par rapport à l'année 2012.

Cette augmentation des dossiers semble avoir pour conséquence, une meilleure connaissance du dispositif mis en œuvre au sein du Ministère de l'Intérieur concernant la politique en faveur des personnes en situation de handicap.

Quant aux refus, ils sont au nombre de 12 pour l'année 2014 et viennent en sus des demandes. Ainsi, 2 fonctionnaires devaient faire valoir prochainement leurs droits à la retraite, 9 fonctionnaires d'un même service n'étaient pas éligibles au financement et ne disposaient pas d'un avis médical étayé. Enfin, 1 agent avait déjà honoré la facture de l'action sollicitée au financement.

Le nombre de bénéficiaires

Les bénéficiaires quant à eux sont au nombre de 192, certains fonctionnaires ayant introduit plusieurs demandes au cours de l'année écoulée. En 2013, 176 bénéficiaires étaient dénombrés.

Parmi les projets qui se sont réalisés, 53 ont bénéficié des crédits d'aide à l'insertion des personnes handicapées (programme 176) et 139 ont bénéficié du FIPHFP.

Au total, ce sont 567 993,07 euros qui ont été consacrés à la prise en charge des différents dossiers (en 2013 : 466 703 euros, en 2012 : 412 823 euros).

Il convient de préciser que le montant du programme 176 (144 401 euros) est basé sur les consommations alors que le montant du FIPHFP (423 592,07 euros) est basé sur les délégations – seul élément disponible à ce jour.

Crédits d'aide à l'insertion des personnes handicapées (programme 176)

En 2014, les aménagements de poste représentent 27,2% des crédits. Ils sont constitués par les aménagements informatiques (machine à lire, logiciels omni page ou pack office...) mais également par les sièges ergonomiques et médicalisés.

Concernant le poste « Formations », (2,60%) l'année 2014 prend en considération une formation de formateur en langue des signes française pour la DRF Ile-de-France, ainsi que le financement d'un bilan de positionnement.

La proportion des crédits consacrés à l'amélioration des conditions de vie des agents est importante (70,21%). Au sein de ce poste, on retrouve l'aide au transport, le financement d'appareillages auditifs, de fauteuils spécifiques adaptés, de prestations d'auxiliaire de vie ou encore le financement d'un contrat de maintenance pour un monte-escaliers financé il y a quelques années sur le FIPHFP.

Enfin, il convient de spécifier qu'un montage financier effectué en lien tant avec le SGAMI (service médical), le FIPHFP et les crédits d'action sociale (programme 176) a permis à un fonctionnaire de police, ayant subi un accident en service, d'obtenir le financement d'une prothèse-orthèse de dernière génération.

Dépenses du programme 176 pour l'aide à l'insertion des personnes handicapées par type d'action de 2010 à 2014 (en euros)

	2011		2012		2013		2014	
Aménagement des postes de travail	19 466	11,8%	28 580	15,6%	30 685	13,8%	39 250	27,18%
Accessibilité	34 660	21%	0	-	2 388	1,1%	0	-
Formations	16 380	9,9%	19 750	10,9%	8 060	3,6%	3 765	2,60%
Aide à la vie quotidienne	94 619	57,3%	133 410	73,5%	181 194	81,5%	101 386	70,21%
TOTAL	165 125	100%	181 740	100%	222 327	100%	144 401	100%

Les bénéficiaires des actions financées sur le programme 176

En 2014, 53 actions ont été financées sur le programme 176. Les deux tableaux suivants qui concernent le profil des bénéficiaires de ces actions font ressortir qu'il s'agit en majorité de femmes (64% contre 36% d'hommes), qu'ils appartiennent davantage à la catégorie C (64%) et se trouvent en forte majorité dans les classes d'âge des 45/50 ans (40%).

Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le P 176 par genre et par catégorie

Genre		Catégorie statutaire		
Hommes	Femmes	A	B	C
19	34	1	18	34
53		53		

Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le P 176 par classe d'âge

Classe d'âge	Nombre de bénéficiaires	
20/25 ans	0	-
25/30 ans	6	11,32%
30/35 ans	8	15,09%
35/40 ans	8	15,09%
40/45 ans	8	15,09%
45/50 ans	16	30,18%
50/55 ans	5	9,43%
55 ans et plus	2	3,77%
Total	53	100%

Financements sur le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La Police nationale bénéficie également de possibilités de financement par le FIPHFP dans le cadre d'une convention passée entre le ministère et l'établissement public. Cette convention, signée le 26 mai 2014 pour la période 2014-2016, comprend 2 axes :

- consolider l'effort et les actions engagées ;
- favoriser une approche plus qualitative permettant une insertion durable.

Entrent dans ce cadre : la formation, la sensibilisation de l'encadrement et des collègues, l'information, le recrutement, les aménagements de postes de travail, l'accessibilité et la mise en œuvre de bilan de positionnement.

S'agissant des dossiers présentés par la DRCPN au cours de l'année 2014, des actions ont été financées sur les crédits du FIPHFP à hauteur de 423 592,07 euros. Ce financement couvre les demandes, les consommations réelles ne sont pas connues à ce jour. Ces actions concernent majoritairement des aides à la vie quotidienne (à titre d'exemple : un équipement lumineux pour une personne malentendante, le transport domicile travail, les prestations d'une auxiliaire de vie, un fauteuil spécial arthrodeuse...).

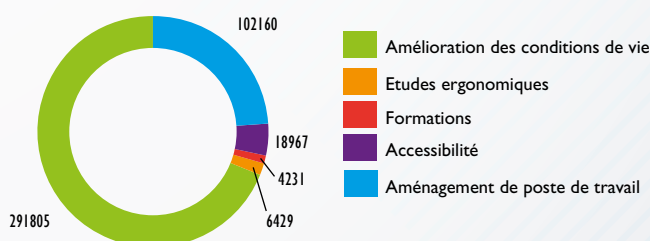
Il convient également de souligner l'aménagement d'une chambre pour personne en situation de handicap à l'école nationale de police de Nîmes.

Financement en euros sur le FIPHFP par type d'actions entre 2011 et 2014

	2011	2012	2013	2014
Aménagement des postes de travail	60 665	66 241	50 119,65	102 160,06
Accessibilité	86 855	777	12 618,04	18 967,46
Formations	13 758	2 000	3 000	4 231
Bilans de compétence				
Aide à la vie quotidienne	157 847	162 007	171 998,44	291 805,05
Communication (Forum)	0	258	0	
Etude ergonomique	Non-défini	Non-défini	6 639,57	6 428,50
Equipement salles de cours	0	0	0	
TOTAL	319 125	231 283	244 375,70	423 592,07

Répartition du financement 2014 FIPHFP par action

ACTIONS FINANCÉES SUR LE FIPHFP





Les bénéficiaires des actions financées sur le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

En 2014, 139 bénéficiaires ont vu leurs actions financées sur le FIPHFP. Les deux tableaux suivants qui concernent le profil des bénéficiaires de ces actions font ressortir qu'ils sont davantage de sexe féminin (58% contre 42%), qu'ils appartiennent davantage à la catégorie C (61%) et se trouvent en forte majorité dans les classes d'âge des 50/55 ans (55%).

Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le FIPHFP par genre et par catégorie

Genre		Catégorie statutaire		
Hommes	Femmes	A	B	C
58	81	6	48	85
139		139		

Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le FIPHFP par classe d'âge

Classe d'âge	Nombre de bénéficiaires	
20/25 ans	1	0,71%
25/30 ans	5	3,59%
30/35 ans	11	7,91%
35/40 ans	24	17,26%
40/45 ans	21	15,10%
45/50 ans	26	18,70%
50/55 ans	30	21,58%
55 ans et plus	21	15,10%
Total	139	100%

Actions des correspondants et référents handicap

La mobilisation du réseau des correspondants et référents handicaps et le renforcement de leur formation

Le réseau national est composé de correspondants « handicap » (8) au sein des secrétariats généraux d'administration de la police et de référents « handicap » (285) au sein des services de police. Les correspondants « handicap » ont pour mission d'animer le réseau des référents « handicap ».

Les référents « handicap » sont les interlocuteurs privilégiés de la personne handicapée. Il s'agit de fonctionnaires volontaires pour s'investir dans une politique d'aide et d'insertion.

La sensibilisation des agents

Dans le cadre d'un module de formation initiale relatif à l'action sociale, tous les élèves policiers sont sensibilisés à la question du handicap et à l'accueil des personnes handicapées dans les services.

Le développement des « équivalents bénéficiaires »

La loi (article L 328 du code du travail) permet aux employeurs publics et privés de s'exonérer partiellement de leur obligation d'emploi par la conclusion de contrats ou de simples commandes passées auprès des établissements de travail protégé, dans des domaines comme la blanchisserie, l'entretien des espaces verts, le nettoyage ou les achats de petits matériels de type brosseuse. La direction générale de la Police nationale incite les différentes directions de police à consacrer une partie de leurs dépenses de fonctionnement à ce type de prestations.

En 2013, ce sont environ 318 604 euros qui ont été consacrés à ce type de prestations contre 320 000 euros pour l'année 2012, soit une diminution de l'ordre de 0,4% qui s'explique par des fournitures plus onéreuses que la moyenne alors que les services ont des budgets contraints. Pour 2014, les remontées d'informations sont en cours.

Enfin, pour les années à venir, le ministère souhaite mettre en place des actions innovantes pour mieux accompagner les agents en situation de handicap.

Le livret professionnel – document synthétisant toutes les informations importantes pour l'agent en terme de suivi. Il s'agit d'un outil d'accompagnement de la carrière de l'agent qui fera l'objet d'une expérimentation durant 2 ans.

Le coaching – mise en place d'une pratique d'accompagnement externe pour les agents en situation de handicap rencontrant des difficultés d'insertion ou de mobilité professionnelle.

L'accessibilité numérique – le ministère souhaite également poursuivre son engagement en matière d'accessibilité numérique, en rendant ses sites intranet et internet accessibles aux différents types de handicap. Il travaille également avec l'appui de la DSIC à un état des lieux des applications « métiers » qui nécessiteraient d'être plus accessibles aux agents en situation de handicap.



POLITIQUE DU LOGEMENT

La politique du logement du ministère de l'intérieur est définie et pilotée depuis 2004 par le bureau des politiques sociales de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel de la DRCPN. Cette dernière s'appuie sur une organisation en réseau autour de plusieurs partenaires :

- la préfecture de police pour animer l'ensemble du dispositif d'aide en faveur du logement des fonctionnaires de police sur l'ensemble de la région Ile-de-France ;
- le bureau de l'accompagnement social de la DRCPN pour le logement des agents affectés en administration centrale ;
- les services départementaux d'action sociale (SDAS) des préfectures ou les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) pour la mise en œuvre des actions menées hors Ile-de-France.

La politique du logement constitue le premier poste de dépense de l'action sociale menée par le ministère de l'intérieur avec 15,51 M euros de CP dépensés en 2014.

Elle a pour objectif d'élargir et de diversifier, chaque année, l'offre de logements proposée aux fonctionnaires du ministère sur l'ensemble de la région Ile-de-France mais aussi dans plusieurs autres grands bassins d'emplois en régions, jugés prioritaires car confrontés à des contraintes sensiblement identiques en matière immobilière (cherté et rareté de l'offre).

La recherche de programmes de logements de qualité, essentiellement neufs ou rénovés, permet aux fonctionnaires du ministère de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle en leur permettant de vivre au plus près de leur lieu de travail.



En 2014, la DRPCN a axé sa politique du logement sur deux principaux volets :

- le développement de l'offre de logements locatifs ;
- l'accession à la propriété en Ile-de-France et dans 6 départements de province.

L'offre de logements locatifs

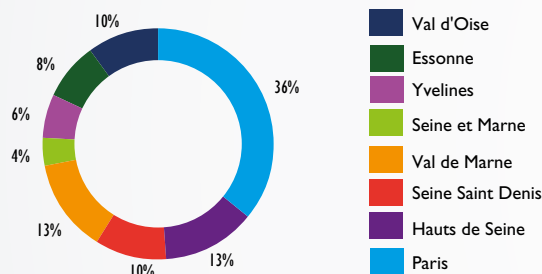
Une offre de logements sociaux et intermédiaires accrue

En 2014, la DRPCN a engagé 16,07 M euros en AE et consacré 14,84 M euros en CP pour la réservation de 389 nouveaux logements principalement en Ile-de-France et pour le paiement des échéances des opérations immobilières engagées les années précédentes.

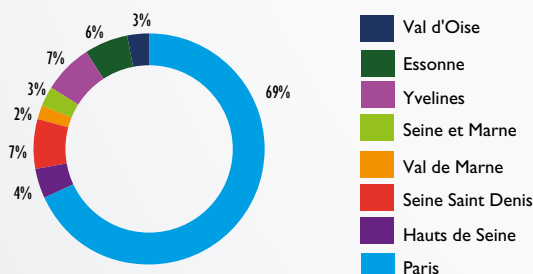
Par ailleurs, 260 logements ont été livrés en Ile-de-France (dont 183 au titre des opérations antérieures), portant le parc francilien du ministère à plus de 14 990 logements sociaux, intermédiaires et places en résidences d'accueil.

Dans le détail, 308 logements ont été réservés par la préfecture de police de Paris et 206 ont été livrés au titre de l'année 2014.

Le parc des logements gérés par la préfecture de police

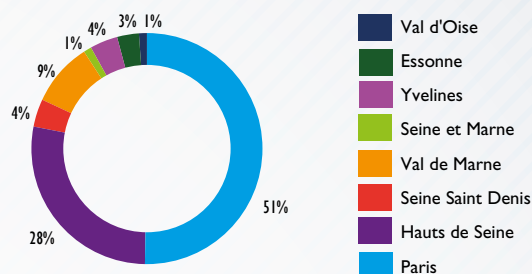


Les nouvelles réservations de logements 2014 de la préfecture de police

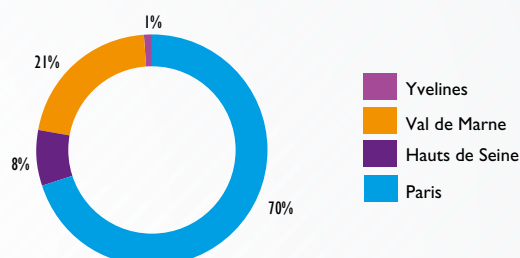


Pour ce qui concerne le parc géré par la DRPCN, 76 nouveaux logements ont été réservés en Ile-de-France et 52 logements ont été livrés en 2014 (dont 34 au titre des opérations antérieures), portant le parc total de l'administration centrale à 1687 logements.

Le parc des logements gérés par l'administration centrale



Les nouvelles réservations de logements 2014 de l'administration centrale



Par ailleurs, la DRCPN a initié en 2014 un dispositif d'accompagnement spécifique dans le cadre du regroupement de plusieurs directions d'administration centrale du ministère de l'intérieur vers l'immeuble « Garance », situé dans le 20^{ème} arrondissement de Paris, en réservant des logements dans la zone cible.

En région, 5 nouveaux logements ont été réservés en Isère et 2 nouveaux logements ont été livrés (1 dans le Rhône et 1 dans le Bas Rhin).

Le parc de logements locatifs sociaux en province au 31/12/14

Département	Parc de logements sociaux au 31/12/2014	Places en résidences d'accueil au 31/12/2014	Logements à livrer au 31/12/2014	Total	
Alpes-Maritimes	130	0	0	130	31,4%
Bouches-du-Rhône	15	0	0	15	3,6%
Isère	22	0	5	27	6,5%
Rhône	183	37	2	222	53,6%
Haute-Savoie	10	0	0	10	2,4%
Bas-Rhin	10	0	0	10	2,4%
Total	370	37	7	414	100%

Une offre complémentaire grâce au cautionnement des loyers privés

Afin de proposer une solution alternative aux agents du ministère qui ne peuvent pas avoir accès au logement locatif social, le ministère de l'intérieur propose aux propriétaires privés de louer leur logement à un agent du ministère, avec une décote de loyer par rapport au prix moyen du marché, en leur offrant en contrepartie un cautionnement de ce loyer, valable pour toute la durée du bail et pour un montant illimité, en cas de défaillance du fonctionnaire locataire.

Ce cautionnement est assuré soit par la fondation Louis Lépine (pour les agents relevant de la préfecture de police de Paris), soit par la fondation Jean Moulin (pour les agents relevant de l'administration centrale, des autres préfectures d'Île-de-France ainsi que des services territoriaux de province).

En 2014, 153 baux ont été cautionnés par la fondation Louis Lépine et 125 baux par la fondation Jean Moulin, ce qui porte le parc privé à environ 1000 logements.

L'accession à la propriété en Ile-de-France

Dans le cadre de la politique de fidélisation menée en Île-de-France, et afin de tracer un « parcours résidentiel », correspondant à l'évolution sociologique des ménages résidant en Île-de-France, le ministère a mis en place en 2005, un prêt immobilier complémentaire à taux 0% destiné aux fonctionnaires du ministère de l'intérieur exerçant en Île-de-France et souhaitant y acquérir leur première résidence principale, dans le neuf et l'ancien. Dans la continuité de sa politique de fidélisation, le ministère de l'intérieur a étendu ce dispositif, le 1^{er} avril 2014, aux 6 départements de province disposant d'une police d'agglomération : les Alpes Maritimes, les Bouches du Rhône, la Gironde, le Nord, le Bas-Rhin et le Rhône.

Le prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur (PTZMI) est cumulable avec d'autres aides similaires proposées par l'État et par certaines collectivités territoriales. Il est distribué par le crédit social des fonctionnaires associé à la banque EDEL, l'établissement de crédit prêteur, dans le cadre d'un marché public. Le ministère prend à sa charge le coût des intérêts et la prime d'assurance liée au prêt.

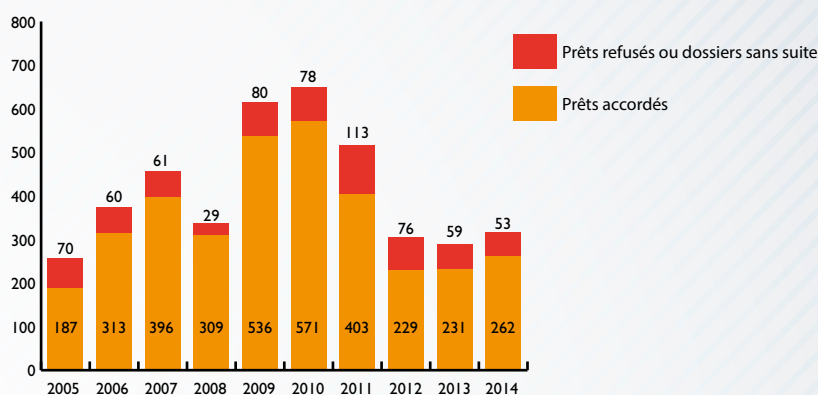
Une extension du dispositif d'accession à la propriété de 6 départements de province en 2014

Le volume des transactions immobilières a connu une baisse sensible depuis 2012. Malgré un marché immobilier n'encourageant pas l'accession à la propriété, l'activité liée au PTZMI 2014 enregistre une hausse significative en 2014 avec une augmentation de 14% du nombre de dossiers déposés (374 demandes) et de 13% du nombre de prêts accordés (262 prêts octroyés).

Si cette reprise s'est progressivement amorcée à compter de la mise en place de nouveaux barèmes en 2013 (augmentation des montants prêtés et allongement de la durée de remboursement du prêt), elle s'est renforcée avec l'extension en avril 2014 du dispositif aux 6 départements de province suivants : Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Gironde, Nord, Rhône et Bas-Rhin. En 2014, un quart des dossiers déposés et des prêts accordés ont concerné un achat en province.

La consommation des crédits dédiés au PTZMI s'est élevée à 0,66 M euros en 2014 permettant le financement de 262 prêts et de 241 dossiers d'assurance. À l'instar de l'année précédente, le taux d'intérêt supporté par l'administration a été historiquement bas en 2014, ce qui a mécaniquement limité la consommation de l'enveloppe budgétaire.

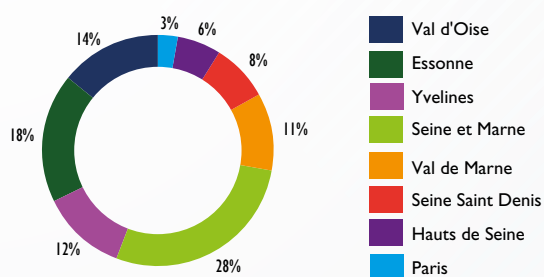
Nombre de dossiers PTZMI instruits depuis 2005 et répartis selon la suite réservée



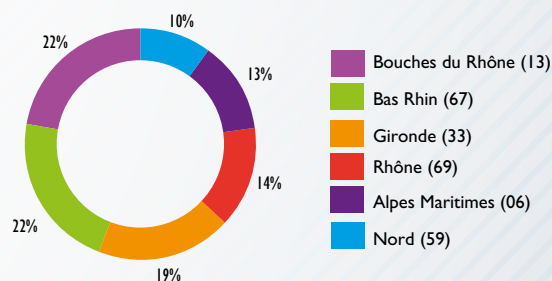
Depuis la mise en place de ce dispositif, 4250 demandes de prêts ont été étudiées et 3440 prêts (81%) ont été accordés. Le coût total de cette aide s'est élevé à 16,11 millions d'euros pour le ministère de l'intérieur.

Les principaux bénéficiaires du dispositif sont des couples, âgés entre 25 et 39 ans, et relevant du périmètre de la Police nationale.

Répartition des prêts accordés entre 2005 et 2014 par département d'acquisition en Ile-de-France



Répartition des prêts accordés par département d'acquisition en province depuis le 1^{er} avril 2014



La consolidation du soutien à l'accèsion à la propriété en Ile-de-France en 2015

Afin de renforcer le soutien apporté aux agents dans leur parcours résidentiel et de prendre en compte le coût élevé de l'immobilier dans la région francilienne, la commission nationale d'action sociale s'est prononcée, lors de sa dernière assemblée plénière de juin 2014, en faveur d'une extension de la zone d'achat aux 8 départements limitrophes à l'Île-de-France (Aisne, Marne, Aube, Yonne, Loiret, Eure-et-Loir, Eure et Oise).



**PARTIE
9**

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**



LA PARITÉ AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE

Cette partie reprend les données concernant la parité au sein de la Police nationale et se propose de montrer l'évolution de la place des femmes au cours des dernières années dans la limite des données disponibles.

Parité au sein de l'emploi

Effectifs

Répartition par corps

Part des femmes au sein de la Police nationale depuis 2004, par corps et filière

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CCD (dont IG-CG)	17,4%	18,5%	19,5%	21,0%	21,6%	22,9%	23,4%	23,4%	24,0%	24,3%	24,8%
CC	17,4%	18,3%	19,3%	20,0%	21,5%	22,3%	22,8%	23,0%	23,2%	23,6%	24,2%
CEA	14,0%	14,8%	15,6%	16,4%	16,9%	17,3%	17,6%	17,8%	18,0%	18,4%	18,8%
Adjoints de sécurité		41,1%	38,2%	36,3%	35,9%	35,9%	34,3%	35,9%	34,3%	34,2%	32,9%
Administratifs						83,6%	81,6%	81,4%	80,9%	81,0%	80,6%
Techniques						42,3%	27,0%	26,0%	25,9%	25,2%	24,3%
Scientifiques						63,9%	64,0%	63,8%	63,5%	63,2%	63,0%
Pourcentage global	-	-	-	-	-	-	25,3%	26,3%	26,6%	26,9%	27,3%

En ce qui concerne les personnels féminins actifs de la Police nationale, les données ont commencé à être recensées depuis l'année 2004. Cela nous permet d'apprécier l'augmentation de la part des femmes dans ces corps.

Féminisation des corps actifs de la Police nationale

Pour le corps de conception et direction (CCD) – qui a vu son pourcentage de femmes stagner durant ces cinq dernières années – l'évolution depuis 2004 confirme sa féminisation. En effet, lorsqu'en 2004 les femmes ne représentaient que 17,4% du corps, elles représentent en 2014 : 24,8%.

De même, le corps de commandement (CC) est un corps qui se féminise. Il passe de 17,4% en 2004 à 24,2% en 2014.

Enfin, le corps d'encadrement et d'application (CEA) est également concerné par cette évolution, puisque, sur la même période, la part des femmes dans ce corps est passée de 14% à 18,8%, soit une augmentation de 4,8 points. En résumé, l'on peut affirmer que la part des personnels féminins dans les corps actifs connaît une légère progression chaque année et qu'elle constitue désormais un quart des effectifs pour le CCD et le CC. En revanche, on peut observer que pour les ADS le taux décroît chaque année et a perdu pratiquement 10 points en une décennie.

Stabilité de la filière des PATS – déjà très féminisée

Pour les PATS, les données prise en compte à partir de 2009 font apparaître trois tendances :

- un léger déclin pour les personnels administratifs
- la stabilité pour les personnels scientifiques
- une baisse pour les personnels techniques

C'est la filière administrative qui compte la plus forte féminisation avec un taux de 80.6%, puis la filière scientifique avec un taux de 63%.

La féminisation de la filière technique a, quant à elle, subi une forte diminution entre 2009 et 2010. Cette dernière s'explique par un fort recrutement entre 2004 et 2010 (+2700), dont 42% d'adjoints techniques et 20% d'ouvriers d'État (deux corps essentiellement masculins). A partir de 2010, cette filière a tendance à se maintenir autour de 26%, pour autant elle est légère mais en constante diminution (-1,7 point en 4 ans).

Répartition par direction

Part des femmes au sein de la Police nationale de 2012 à 2014, par direction

	2012	2013	2014
DCSP - Sécurité Publique	27,0%	27,4%	27,9%
DCCRS - Compagnies républicaines de sécurité	7,2%	7,5%	7,8%
DGSI – Sécurité intérieure	29,0%	29,0%	29,6%
DCPJ - Police Judiciaire	34,1%	34,4%	34,9%
DCPAF - Police aux frontières	24,7%	25,3%	25,0%
DCI - Coopération Internationale	17,1%	17,3%	19,3%
PP - Préfecture de Police	28,3%	28,4%	28,9%
Service de la Protection	12,6%	12,4%	12,8%
UCLAT - Unité de coordination de la lutte antiterroriste	38,5%	38,5%	37,8%
RAID - Recherche assistance intervention dissuasion	8,5%	7,3%	6,2%
SGAP / SAT - Secrétariat général pour l'administration de la police	50,7%	51,1%	50,6%
DRCPN - Direction des ressources et des compétences de la PN	37,7%	40,0%	41,9%
dont élèves	29,3%	29,6%	29,9%
IGPN - Inspection Générale de la Police nationale	32,6%	30,5%	33,5%
Cabinet DGPN	48,5%	46,9%	43,7%
INPS - Institut national de la police scientifique	63,1%	62,8%	61,8%
DIVERS	30,9%	29,6%	26,7%
Total	26,6%	26,9%	27,3%



Le tableau de répartition de la part des personnels féminins par direction au sein de la Police nationale sur la période allant de 2012 à 2014, permet de constater que la part d'effectifs féminins reste relativement stable au sein des directions actives.

Répartition par catégorie hiérarchique et par sexe

La population totale de la Police nationale a vu sa part de personnels féminins augmenter de 0,4 point, entre 2013 et 2014, avec des variations différentes selon les corps et filières.

Part des femmes au sein des catégories hiérarchiques entre 2012 et 2014

	2012	2013	2014
Catégorie A			
CCD	24,0%	24,3%	24,8%
CC	23,2%	23,6%	24,2%
Administratifs	54,6%	53,4%	53,4%
Techniques	42,1%	46,1%	41,3%
Scientifiques	65,6%	64,6%	65,9%
Total	26,9%	27,6%	28,4%
Catégorie B			
CEA	18,0%	18,4%	18,8%
Administratifs	75,8%	75,8%	76,2%
Techniques	16,6%	10,8%	16,7%
Scientifiques	63,4%	61,4%	60,1%
Total	19,3%	19,8%	20,3%
Catégorie C			
Administratifs	84,3%	84,5%	85,0%
Techniques	25,3%	24,3%	23,4%
Scientifiques	63,1%	63,8%	63,9%
Total	54,0%	54,1%	53,4%
Total PN	26,6%	26,9%	27,3%

Pour les personnels féminins de la catégorie A, on observe globalement une augmentation régulière qui passe de 26,9% en 2012 à 28,4% en 2014.

Pour les personnels techniques, on constate qu'après une augmentation de 4% entre 2012 et 2013, cette filière se stabilise à nouveau perdant 5% entre 2013 et 2014, avec un différentiel donc de 1% en baisse de 2012 à 2014.

Pour les personnels féminins de la catégorie B, l'augmentation est régulière (de l'ordre de 0,5%). Pour les personnels techniques, on constate qu'après une baisse de 6% entre 2012 et 2013, cette filière se stabilise à nouveau en 2014 progressant de 6% entre 2013 et 2014.

Les personnels féminins de la catégorie C constituent la catégorie socio-professionnelle la plus féminisée : 85% pour la filière administrative et 64% pour la filière scientifique.

Agés moyens

Evolution de l'âge moyen depuis 2004 par sexe et filière

Au 31/12	ACTIFS (sans ADS)			PATS			Total Police nationale (sans ADS)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
2004	38,0	32,9	37,3	41,4	42,9	42,5	38,2	37,2	38,0
2005	38,0	33,2	37,3	41,8	42,9	42,6	38,2	37,2	38,0
2006	37,9	33,5	37,2	42,1	43,1	42,8	38,1	37,3	37,9
2007	37,9	33,8	37,2	42,2	43,4	43,0	38,1	37,5	38,0
2008	38,0	34,3	37,3	42,5	43,3	43,1	38,3	37,8	38,2
2009	38,4	34,9	37,8	42,6	43,9	43,5	38,6	38,4	38,6
2010	38,9	35,7	38,3	43,1	44,1	43,8	39,1	39,0	39,1
2011	39,5	36,4	38,9	43,3	44,5	44,1	39,8	39,6	39,7
2012	40,2	37,2	39,6	44,7	45,3	45,1	40,5	40,4	40,5
2013	40,7	37,8	40,1	43,8	45,3	44,8	40,9	40,7	40,8
2014	40,9	38,2	40,4	43,9	45,4	44,9	41,2	41,0	41,1

Depuis 2004, l'âge moyen des personnels féminins au sein de la Police nationale n'a cessé d'augmenter de manière constante quel que soit le corps ou la filière d'appartenance.

Cette constatation est en cohérence avec le vieillissement de la population, autant pour les personnels féminins que masculins.

Retraites

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 1,5 point depuis 2011, confirmant le vieillissement de la population.

Age moyen de départ à la retraite depuis 2011, par sexe et corps

	Age moyen 2011			Age moyen 2012			Age moyen 2013			Age moyen 2014		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
CCD	59	54	58,2	59	59	59,3	60	59	60	62	59	61
CC	54	53	54,8	55	55	55,4	56	55	55,5	52	55	56
CEA	53	51	53,7	55	54	54,7	54	54	54	55	55	55
PATS	59	57	57,9	60	61	60,8	59	61	60	61	61	61
			54,5			55,7			55			56

Il est intéressant d'observer le comportement des femmes en fin de carrière. Ainsi, en regardant l'évolution de l'âge moyen depuis 2011, on s'aperçoit qu'en 2012, l'âge moyen des départs à la retraite des femmes est plus élevé (+4 ans) qu'en 2011, et ce pour tous les corps. Cette tendance se confirme en 2013 et en 2014.

Cet effet comportemental prouve que les femmes ont tendance à se maintenir en poste surtout les PATS. Pour les personnels féminins du CC et des CEA l'âge moyen de départ en retraite est inférieur d'environ 2,5 ans par rapport au PATS.

Absentéisme général

Evolution de l'absentéisme des femmes entre 2011 et 2014

	Nombre de jours moyen par personne												Age moyen					
	2011		2012		2013		2014		2011		2012		2013		2014			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Événements familiaux	102,2	11,3	75,3	11,2	75,3	11,5	55,4	72,3	10,8	57,8	32	35	32,1	34,7	35	37,5	33,2	35,9
Maternité	95,4		95,4	96,2	96,2	94,5	0	95,3		95,3	31,9		31,9		32,5		33	
Adoption	71,6	52,6	60,9		55,7	70	35,1	44,6	11,2	11,2	40,6	42,9	40,9	39,7	38,3	33,3	35,7	
Paternité		11	11		11,1	0	11,5	43	39	41	34,8		34,6		35,1	38	40	
Autres (garde d'enfant, présence parentale, couches pathologiques, repos supplémentaires de maternité)	19,0	4,4	18,8	7,0	18,8	19,1	6,1	18,8	3,4	18	32,2	41,4	32,4	36,1	32,7	39,2	33,9	39,6
Maladies	35,3	25,1	28,4	41,6	34,9	44	33,1	36,8	28,4	31,2	37,9	39,1	37,7	39,1	46,2	46,1	39,7	40,3
Maladie ordinaire	27,9	20,8	23,1	32,6	26,1	28,3	35,1	28	25,3	27,3	37,7	38,9	37,4	38,9	38,1	38,3	39,4	40,2
Longue maladie	238,3	253,8	246,9	225,6	235,3	231,2	239	227,6	177,9	177,3	45,9	46,5	45,9	45,8	50,8	48,1	45,6	46,9
Congé longue durée	296,6	300,7	298,7	279,1	268,1	273,6	287,4	268	200,3	198,3	48,4	48,5	49,6	49,1	45,4	47,1	50,1	49,2
Autres (grave maladie, maladie professionnelle)	215,4	174,8	200,8	143,8	144,7	144,1	209,6	176,6	188,1	162,1	49,6	49,4	48,5	45,7	50,5	50,8	47,9	44,6
Accidents	28,2	29,9	29,6	30,4	31,3	30,8	31,7	30,6	32,6	32,2	35,8	36,9	35,7	37,3	35,3	35	36,6	38
Accident travail	27,3	19,4	22,1	25,8	20,6	22,5	28,2	21	19,7	21,2	26,9	27,1	25,1	25	26,4	25,4	26,8	25,9
Blessure en service	27,3	29,2	28,9	29,6	30,6	30,5	30,8	31,1	32,7	32,5	35,8	37,1	36,1	37,6	37	38	36,9	38,3
Accident trajet	29,0	35,7	33,2	29,6	35,5	33,4	31,2	39,9	37,4	35,4	40,1	38,4	40	38,2	40,5	39,1	40,4	39,3
Blessure et accident hors service	35,9	41,8	40,7	40,9	41,7	37,5	38,5	27,3	34,8	33,4	35,4	35,4	36,6	36,7	37,4	37,4	40,9	37,8
Autres	67,7	60,2	61,6	73,8	84,7	82,6	85,6	54,2	69,9	67,5	41,2	41,5	40,7	42	37,4	39,1	43,5	43
Activité syndicale	15,5	14,1	14,4	30,3	49,3	45,9	70,6	69,7	51,1	50,2	42,5	42,7	43,3	43,6	46	44,3	45,7	44,7
Suspension fonction	103,8	115,4	114,2	105,8	119,8	118,4	71,7	80,9	103,3	101,5	35,5	38,5	36,6	38,4	31,5	38,3	34,8	39,6
Autres (dont congés formation)	135,1	133,7	134,2	114,3	121,0	118,5	153,3				39,6	37,9	39,3	37,4	34,7	34,6		
TOTAL	50,1	30,3	36,4	56,0	36,1	42,3	46,3	33,1	29,4	33	37,4	38,6	37,1	38,6	38,5	39,4	38,7	39,8

Mobilités des corps actifs

Tous corps actifs confondus si en 2013, les personnels féminins avaient été plus mobiles que les personnels masculins, en 2014, la situation est presque à l'équilibre avec seulement 0,3 points d'écart.

Les femmes restent proportionnellement plus mobiles que les hommes.

Par ailleurs, le taux global de mobilité (pour les deux sexes) est en baisse ; il était de 6,1% en 2013 contre 4,7% en 2014.

Part des actifs mutés en 2014 pour chaque sexe

	Mutés	% de l'effectif au 31/12/2014	Rappel 2013
Femmes	1048	4,9%	7,4%
Hommes	4068	4,6%	5,8%
Ensemble	5116	4,7%	6,1%

Si on compare le taux de mobilité par corps actifs (tableau suivant), on constate que pour le CCD les personnels féminins sont plus mobiles que les hommes.

En revanche, pour le CEA et le CC l'écart hommes/femmes est pratiquement similaire avec un différentiel de 1%, les hommes étant très légèrement plus mobiles.

Taux moyen de mobilité 2013 / 2014 par corps et par sexe

	Femmes	Hommes	Ecart F/H	Ensemble
CCD	32%	35,4%	3,4	33,7%
CC	8,2%	9,3%	1,1	8,8%
CEA	4,2%	5,1%	0,9	4,7%

S'agissant de la mobilité entre l'Île-de-France et la province (tableau suivant), l'année a été marquée par une baisse significative du nombre de mutation.

En effet, en 2013 on enregistrait 6771 mouvements de départ ou vers l'Île de France, en 2014 on enregistre seulement 4682 mouvements ce qui représente une baisse de 30.9%.

Comparativement à 2013, l'ensemble des mouvements concernant les hommes ou les femmes connaît une baisse.

Pour les femmes, sur le périmètre Île de France (IDF), elles obtiennent majoritairement une affectation intra IDF (58%) contre 42% en province. Sur le périmètre province, elles sont plus nombreuses que les hommes (+ 4%), à faire le choix d'une mobilité vers l'IDF et restent tout de même très mobile en intra province (79%).



Bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France et la province pour les 3 corps actifs

		ARRIVÉES					Total Départs
		Île-de-France		Province			
DEPARTS	ILE-de-FRANCE	H	1 235	55,1%	1 007	44,9%	2 242
		F	430	57,9%	313	42,1%	743
	S/Total		1 665	57,6%	1 320	42,4%	2 985
	PROVINCE	H	237	17%	1 155	83%	1 392
		F	64	21%	241	79%	305
	S/Total		301	17,7%	1 396	82,3%	1 697
Total arrivées		1 966	42%	2 716	58%	4 682	

Mobilité des personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS)

En ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et scientifiques, les femmes sont plus mobiles que les hommes (tableau suivant) mais dans une moindre mesure que pour les corps actifs. En effet, 4,1% d'entre elles ont muté contre 3,8% pour les hommes.

Part des PATS mutés en 2014 (toutes filières confondues) pour chaque sexe

	Mutés	% de l'effectif au 31/12/2014
Femmes	565	4,1%
Hommes	272	3,8%
Ensemble	837	4,0%

Taux moyen de mobilité 2014 par filière et par sexe

	Femmes	Hommes	Écart F/H	Ensemble
Administratifs *	4,3%	4,6%	0,3	4,5%
Techniques	1,10%	1,40%	0,3	1,3%
Scientifiques	5,20%	4,90%	-0,3	5,1%

* S'il est calculé de la même façon (nombre de mobilités 2013 par sexe/ effectif par sexe de la filière au 31 décembre 2013), il est à noter que le taux de mobilité pour la filière administrative n'a pas tout à fait le même sens que pour les deux autres filières. En effet, pour ce dernier, l'effectif pris en compte est celui du périmètre PN alors qu'il est entendu que les mobilités sont à la fois intra-PN, sortantes ou entrantes et sont le fait d'agents affectés en PN comme d'agents venant d'autres périmètres notamment (SG, GN).

Pour autant, au sein des filières administratives et techniques le taux de mobilité des hommes est quasi égal à celui des femmes.

Les promotions

Les nominations aux emplois d'encadrement supérieur

Au ministère de l'intérieur, au même titre que pour le corps préfectoral, le corps de conception et de direction est concerné par le dispositif législatif relatif à la parité pour les « nominations équilibrées » pour les emplois de contrôleur général, d'inspecteur général et de directeurs des services actifs.

Les femmes constituent 60% des effectifs de la fonction publique mais ne représentent que 10% des hauts fonctionnaires. La loi du 12 mars 2012 instaure un pourcentage minimum de personnes de chaque sexe dans les nominations à quelque 4 000 postes de la haute fonction publique : 20% en 2013 et 2014, 30% de 2015 à 2017 et 40% à partir de 2018. Les administrations, collectivités locales et hôpitaux qui ne respecteront pas les quotas se verront imposer des pénalités financières.

En 2014, sur les 9 postes de contrôleurs généraux, 4 femmes ont été promues, soit un quota de 44,5% de nominations de femmes à un emploi de haut fonctionnaire conformément aux 30% requis par le dispositif législatif à compter de 2015.

En 2014 comme en 2013, la Police nationale maintient 30% de nominations (contre 20% requis) à des emplois d'encadrement supérieur, ce qui constitue une réelle avancée par rapport au faible taux de nomination : de 2010 (11%), de 2011 (5%) et de 2012 (8%).

Enfin ce taux de nomination est aussi à rapporter à l'historique du corps de conception et direction pour lequel il faut attendre 1975 pour que des femmes puissent accéder au concours d'entrée, et officiellement 1991, pour qu'il n'y ait plus de quotas. En conséquence, considérant qu'il faut en moyenne 25 années d'ancienneté dans le corps pour accéder à un emploi, le vivier de femmes est faible.

Le corps de conception et de direction

Pour les promotions tous grades confondus des commissaires de police, si entre 2012 et 2014, le taux global ne baisse que très peu (-1.7%), cette baisse du taux promotionnel touche exclusivement les femmes (-5,6 points) alors que les hommes retrouvent un taux promotionnel de 15.5%.

De même, pour l'année 2014, l'accès promotionnel entre femmes et hommes affiche un écart de 4,1 points ce qui réduit l'écart enregistré en 2013 (10,5). Le constat reste cependant identique, les femmes ont tendance à être moins promues que les hommes.

Evolution du taux de promus par sexe entre 2012 et 2014

	H	F	Total
2012	15,4%	17%	15,9%
2013	18,3%	7,8%	15,3%
2014	15,5%	11,4%	14,2%

En ce qui concerne l'âge moyen des promus pour 2014 (tableau suivant), on relève que les femmes accèdent au grade « divisionnaire » (43 ans) ou à l'emploi de « contrôleur général » plus jeunes (50 ans) que les hommes alors que pour l'emploi « d'inspecteur général » elles y accèdent 2 ans au-dessus de la moyenne d'âge des promus.

L'ensemble de ces indicateurs doit être pris en compte au regard de l'historique de ce corps qui originellement n'acceptait pas les femmes et qui par voie de conséquence comporte un très faible nombre de femmes promouvables.



Age moyen des promus dans le corps de conception et de direction

	Hommes	Femmes	Ensemble
Commissaire divisionnaire	46 ans	43 ans	45 ans
Contrôleur général	54 ans	50 ans	53 ans
Inspecteur général	56 ans	59 ans	57 ans

Le corps de commandement

En 2014, le corps de commandement continue d'être touché par le contexte budgétaire qui a un effet sur le taux de promus/promouvables, qui baisse de 2.3% entre 2013 (21.7%) et 2014 (19.4%).

Cependant, contrairement au CCD, cette diminution est plus importante pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, entre 2012 et 2014, la baisse est de 6 points pour les hommes et de 5,1 points pour les femmes.

Avancements par sexe dans le corps de commandement entre 2012 et 2014

	H	F	Total
2012	24,7%	26,4%	25,1%
2013	21,2%	23,3%	21,7%
2014	18,71%	21,28%	19,40%

Le tableau suivant concernant l'âge moyen des officiers promus en 2014 permet de constater que seule la catégorie des commandants fonctionnels présente une moyenne d'âge supérieure à 50 ans. Dans cette catégorie de grade les femmes promues sont légèrement plus âgées que les hommes.

Âges moyens des officiers promus en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble
Capitaine	40 ans et 9 mois	37 ans	39 ans et 4 mois
Commandant	47 ans et 9 mois	46 ans et un mois	46 ans et 11 mois
Commandant fonctionnel	52 ans et 8 mois	53 ans	52 ans et 10 mois

Le corps d'encadrement et d'application

Concernant l'âge moyen des gradés et gardiens promus en 2014 on constate que si les hommes sont dans la moyenne d'âge d'accès à une promotion, les femmes y accèdent avec une moyenne d'âge légèrement plus faible que celle des hommes.

Âges moyens des gradés et gardiens promus en 2014

	Hommes	Femmes	Ensemble
Brigadier	37 ans 11 mois	35 ans 10 mois	37 ans 5 mois
Brigadier-chef	40 ans 6 mois	39 ans 1 mois	40 ans 4 mois
Major	47 ans 3 mois	45 ans 6 mois	47 ans

Les personnels techniques et scientifiques

Les personnels techniques

Pour les 2 corps techniques gérés par le BPATS, il y a eu 141 avancements de grade en 2014 :

- 117 pour les adjoints techniques de la Police nationale ;
- 24 pour les ouvriers-cuisiniers.

Pour les adjoints techniques, les ratios sont en baisse constante depuis 2011, on note une diminution de 7,6 points entre 2011 et 2014 passant ainsi de 24 à 16%.

En 2014 on relève un taux promotionnel qui baisse de 50% par rapport à 2013 passant de 1465 en 2013 à 714 en 2014. Cependant cette baisse s'inscrit dans un contexte très favorable : cette filière ayant connu une augmentation de 210% du taux promotionnel entre 2011 à 2013.

Il est à noter que les femmes ne sont pas impactées par cette baisse même si le taux de promotion reste moindre avec 28,2% des personnels techniques féminins promus.

Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	2 sur 2 (100%)	0 sur 1 (0%)	66,6% (2 sur 3)
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	27 sur 135 (20%)	5 sur 24 (20,8%)	20,1% (32 sur 159)
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	55 sur 339 (16,2%)	28 sur 213 (13,1%)	15% (83 sur 552)
Total	84 sur 476 (17,6%)	33 sur 238 (13,9%)	16,4% (117 sur 714)

Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
2011	26,4% (81 sur 306)	18,6% (31 sur 167)	24% (112 sur 473)
2012	15,1% (64 sur 423)	14,4% (30 sur 208)	14,9% (94 sur 631)
2013	15,1% (148 sur 980)	13% (63 sur 485)	14,4% (211 sur 1 465)
2014	17,6% (84 sur 476)	13,9% (33 sur 238)	16,4% (117 sur 714)

Pour les ouvriers-cuisiniers les ratios quasi stables entre 2011 et 2013 atteignent les 15,5% en 2014. Cette évolution tient à la fois à une population de promovables en baisse de 25% sur la période considérée et à un nombre de promus qui comparativement à 2013 présente un taux de 92%.



Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements au groupe supérieur, au titre de l'année 2014 (ratio promu/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Groupe VI	3 sur 14	1 sur 2	25%
Groupe VII	8 sur 54	0 sur 1	14,5%
Hors groupe	8 sur 67	0 sur 1	11,8%
Anciens*	4 sur 16	0 sur 0	25%
Total	23 sur 151 (15,2%)	1 sur 4 (25%)	24 sur 155 (15,5%)

* Il s'agit des dispositions en faveur des anciens ouvriers-cuisiniers (rémunération au groupe supérieur).

Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promu/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
2011	11,2% (21 sur 187)	20% (1 sur 5)	11,5% (22 sur 192)
2012	10,5% (24 sur 229)	0% (0 sur 5)	10,2% (24 sur 234)
2013	11,9% (25 sur 209)	0% (0 sur 5)	11,7% (25 sur 214)
2014	15,2% (23 sur 151)	25% (1 sur 4)	15,5% (24 sur 155)

Les personnels scientifiques

Les avancements de grade : il y en a eu 67 en 2014 :

- 11 dans la catégorie A ;
- 14 dans la catégorie B ;
- 42 dans la catégorie C.

Si l'on observe l'évolution des avancements de grade entre 2012 et 2014 toutes catégories confondues (tableau suivant), le taux de promotion est en baisse de 3,9 points puisqu'il passe de 16,7% en 2012 à 12,8% en 2014.

Evolution des avancements de grade par sexe entre 2012 et 2014 (Catégories A, B et C confondues)

	H	F	Total
2012	17,1% 20 sur 117	16,4% 35 sur 213	16,7% 55 sur 330
2013	10,9% 19 sur 175	9,6% 32 sur 332	10,1% 51 sur 507
2014	15,2% 30 sur 197	11,3% 37 sur 326	12,8% 67 sur 523

Concernant la situation par sexe des personnels scientifiques (toutes catégories confondues), on constate que le taux de promotion de grade des femmes est inférieur à celui des hommes.

L'écart entre les deux sexes varie plus fortement en fonction de la catégorie. Il est défavorable aux femmes dans les catégories A et B et légèrement plus favorable dans la catégorie C. Pour la catégorie B, les taux de promotion qui étaient identiques en 2013 vont en 2014 du simple au triple (40% pour les hommes – 14,6% pour les femmes).

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie A scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieur en chef	16,66% 2 sur 12	5,55% 1 sur 18	10% 3 sur 30
Ingénieur principal	14,28% 4 sur 28	7,69% 4 sur 52	10% 8 sur 80
Total	15% 6 sur 40	7,1% 5 sur 70	10% 11 sur 110

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie B scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Technicien en chef	66,66% 2 sur 3	20% 2 sur 8	36,4% 4 sur 11
Technicien principal	35,29% 6 sur 17	12,12% 4 sur 33	20% 10 sur 50
Total	40% 8 sur 20	14,6% 6 sur 41	23% 14 sur 61

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie C scientifique (ratio promus/promouvables)

	Hommes	Femmes	Total
Agent spécialisé de police technique et scientifique principal	11,67% 16 sur 137	12,09% 26 sur 215	11,93% 42 sur 352



Les rémunérations

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile (en euros)

Personnels actifs de police + PATS	Cat. A+ (Commissaires, Chef PTS)		Cat. A (Officiers, Attachés, Ingénieurs)		Cat. B (CEA, SA, Techniciens, Contrôleurs, Infirmiers)		Cat. C (Adjoint administratif, technique, Berkani, ASPTS, Agent SIC)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération nette moyenne mensuelle								
1er décile	4 515	4 233	3 407	2 803	2 383	2 227	1 557	1 560
2ème décile	5 268	4 839	3 842	3 182	2 508	2 370	1 611	1 622
3ème décile	5 624	5 212	4 102	3 600	2 625	2 449	1 661	1 677
4ème décile	5 875	5 478	4 274	3 824	2 774	2 552	1 699	1 725
5ème décile	6 172	5 688	4 413	4 004	2 899	2 676	1 746	1 783
6ème décile	6 521	5 894	4 543	4 209	3 021	2 820	1 810	1 840
7ème décile	7 073	6 187	4 703	4 388	3 172	2 966	1 875	1 905
8ème décile	7 551	6 871	4 910	4 569	3 335	3 168	1 946	1 966
9ème décile	8 298	7 526	5 202	4 837	3 533	3 408	2 073	2 101
Moyenne	6 322	5 770	4 377	3 935	2 917	2 737	1 775	1 798

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique

	Hommes	Femmes
Catégorie A+	68%	67%
Catégorie A	46%	45%
Catégorie B	52%	50%
Catégorie C	33%	30%

Les concours

La réussite des femmes aux concours

Concours de commissaire (externe, interne, VAP)

Années	Présents après inscriptions				Admissibles					Admis				
	H	F	TOTAL	%F	H	F	TOTAL	%H	%F	H	F	TOTAL	%H	%F
2006	468	298	766	38,9%	127	35	162	78,4%	21,6%	49	13	62	79,0%	21,0%
2007	382	252	634	39,7%	113	40	153	73,9%	26,1%	38	15	53	71,7%	28,3%
2008	333	288	621	46,4%	100	51	151	66,2%	33,8%	36	18	54	66,7%	33,3%
2009	382	317	699	45,4%	87	55	142	61,3%	38,7%	26	26	52	50,0%	50,0%
2010	338	304	642	47,4%	67	32	99	67,7%	32,3%	26	10	36	72,2%	27,8%
2011	480	272	752	36,2%	102	30	132	77,3%	22,7%	30	8	38	78,9%	21,1%
2012	500	274	774	35,4%	92	39	131	70,2%	29,8%	27	11	38	71,1%	28,9%
2013	468	309	777	39,8%	92	42	134	68,7%	31,3%	26	12	38	68,4%	31,6%
2014	473	299	772	38,7%	98	50	148	66,2%	33,8%	35	11	46	76,1%	23,9%

Concours d'officier (externe, interne, VAP)

Années	Présents après inscriptions				Admissibles					Admis				
	H	F	TOTAL	%F	H	F	TOTAL	%H	%F	H	F	TOTAL	%H	%F
2007	1324	844	2168	38,9%	207	111	318	65,1%	34,9%	54	33	87	62,1%	37,9%
2008	1342	865	2207	39,2%	211	103	314	67,2%	32,8%	62	24	86	72,1%	27,9%
2009	1568	905	2473	36,6%	210	127	337	62,3%	37,7%	62	25	87	71,3%	28,7%
2010	1998	946	2944	32,1%	195	107	302	64,6%	35,4%	43	22	65	66,2%	33,8%
2011	1620	809	2429	33,3%	190	110	300	63,3%	36,7%	50	15	65	76,9%	23,1%
2012	1522	853	2375	35,9%	193	114	307	62,9%	37,1%	47	18	65	72,3%	27,7%
2013	1482	782	2264	34,5%	196	105	301	65,1%	34,9%	40	23	63	63,5%	36,5%
2014	1638	821	2459	33,4%	188	108	296	63,5%	36,5%	39	23	62	62,9%	37,1%

Concours de gardien de la paix

Années	Présents après inscriptions				Admissibles					Admis				
	H	F	TOTAL	%F	H	F	TOTAL	%H	%F	H	F	TOTAL	%H	%F
2008	16123	7664	23787	32,2%	6226	3324	9550	65,2%	34,8%	2649	858	3507	75,5%	24,5%
2009	717	373	1090	34,2%	83	50	133	62,4%	37,6%	43	7	50	86,0%	14,0%
2010	10719	4614	15333	30,1%	895	455	1350	66,3%	33,7%	703	267	970	72,5%	27,5%
2011	11179	5023	16202	31,0%	916	461	1377	66,5%	33,5%	673	228	901	74,7%	25,3%
2012	10310	4760	15070	31,6%	1528	756	2284	66,9%	33,1%	353	97	450	78,4%	21,6%
2013	22008	9650	31658	30,5%	6648	3403	10051	66,1%	33,9%	3028	1236	4264	71,0%	29,0%
2014	10771	4595	15366	29,9%	3960	1630	5590	70,8%	29,2%	3164	1126	4290	73,8%	26,2%



Concernant le concours de commissaire de police, et de manière constante depuis 2011 les femmes se présentant au concours après inscription sont moins nombreuses que les hommes (38,7%), elles représentent un tiers des admissibles (33,8%) et seulement 23,9% sont admises.

Concernant le concours d'officier de police, le ratio est à peu près semblables à celui des commissaires de police, si ce n'est que les femmes sont encore moins nombreuses à se présenter au concours après inscription (33,4%) en revanche c'est le concours d'actifs de la Police nationale où les lauréates sont le plus nombreuses avec 36,5% de réussite.

Concernant le concours de gardien de la paix, on relève que des 3 concours pour être policier c'est celui où les femmes sont le moins représentées. On relève encore que la diminution des femmes présentes après inscription et en baisse constante depuis 2008 (32%). Elles ne sont que 29,9% à se présenter et à être admissibles, avec 26,2% de lauréates.

La part des femmes dans les jurys de concours

Depuis au moins 2009 (date à compter de laquelle on a recensé cet indicateur), on constate que la Police nationale réalise pleinement l'objectif des 40% minimum de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, fixé par l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

La seule exception concerne le recrutement des techniciens de la police technique et scientifique dont les membres de jury sont encore inégaux (30% de femmes), ce qui s'explique par le fait que ce concours est ouvert annuellement par spécialité (Les spécialités ne sont pas obligatoirement les mêmes chaque année) et que donc le vivier des membres du jury est essentiellement composé d'hommes,

La part des femmes dans la composition des jurys de recrutement de commissaire et d'officier entre 2009 et 2014 est stable à plus de 40%. Pour le concours de gardien de la paix, si la moyenne sur les 6 dernières années fait apparaître une moyenne de 37% de femmes, on note que les membres de jury sont à parité parfaite depuis 2013.

Composition des jurys de recrutement de commissaire entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP)

Commissaire	Composition des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres
2009	54% 22	46% 19	100% 41
2010	49% 20	51% 21	100% 41
2011	41% 17	59% 24	100% 41
2012	41% 17	59% 24	100% 41
2013	51% 21	49% 20	100% 41
2014	44% 18	56% 23	100% 41
Moyenne 2009 à 2014	46,7%	53,3%	100%

Composition des jurys de recrutement d'officier entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP)

Officier	Composition des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres
2009	40% 12	60% 18	100% 30
2010	43% 13	57% 17	100% 30
2011	43% 13	57% 17	100% 30
2012	43% 13	57% 17	100% 30
2013	33% 10	67% 20	100% 30
2014	53% 16	47% 14	100% 30
Moyenne 2009 à 2014	42,7%	57,2%	100%

Composition des jurys de recrutement de gardien de la paix* entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne)

Gardien de la paix	Composition des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres
2009	Pas de recrutement		
2010	22% 2	78% 7	100% 9
2011	33% 2	67% 4	100% 6
2012	33% 2	67% 4	100% 6
2013	50% 3	50% 3	100% 6
2014	50% 3	50% 3	100% 6
Moyenne 2009 à 2014	36,4%	63,6 %	100%

* Il s'agit uniquement des jurys du concours national.



Composition des jurys de recrutement d'ingénieur de police technique et scientifique entre 2009 et 2014
(concours externe, concours interne)

Ingénieur PTS	Composition des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres
2009	42% 37	58% 51	100% 88
2010	Pas de recrutement		
2011	Pas de recrutement		
2012	Pas de recrutement		
2013	43% 28	57% 37	100% 65
2014	42,5% 17	57,5% 23	100% 40
Moyenne 2009 à 2014	42,5%	57,5%	100%

Composition des jurys de recrutement de technicien de police technique et scientifique entre 2009 et 2014
(concours externe, concours interne et examen professionnel de technicien en chef)

Technicien PTS	Composition des jurys			Président(es) des jurys		
	Part des femmes	Part des hommes	Total membres	Part des femmes	Part des hommes	Total membres
2012	37,8% 34	62,2% 56	100% 90	50% 1	50% 1	100% 2
2013	37,2% 29	62,8% 49	100% 78	0% 0	100% 1	100% 1
2014	30% 23	70% 56	100% 79	50% 1	50% 1	100% 2
Moyenne 2012 à 2014	35,1%	64,9%	100%	40,0%	60,0%	100%

La formation initiale en chiffres

Nombre moyen de jours de formation initiale en 2014 par catégorie statutaire et nombre de stagiaires

Catégorie statutaire	Nombre de stagiaires			Nombre de jours de formation		
	H	F	Total	H	F	Total
Commissaires	92	35	127	12915	4979	17894
Total A+	92	35	127	12915	4979	17894
Officiers	93	43	136	14942	7192	22134
Ingénieurs	9	16	25	635	1090	1725
Total A	102	59	161	15577	8282	23859
Gardiens	2546	1049	3595	355144	148425	503569
Techniciens	37	26	63	2330	1555	3885
Total B	2583	1075	3658	357474	149980	507454
ASPTS	67	130	197	4270	7990	12260
Total C	67	130	197	4270	7990	12260
ADS	2717	1143	3860	125240	54220	179460
Cadets	1075	553	1628	92210	46860	139070
Total Contractuels	3792	1696	5488	217450	101080	318530
TOTAL GÉNÉRAL	6636	2995	9631	607686	272311	879997

Pour les personnels actifs de la Police nationale, le nombre de jours de formation initiale est conforme au statut de chaque corps respectifs, chacun stipulant précisément les modalités et la durée de la formation initiale par corps. En conséquence, pour apprécier par vision comparée (homme/femme) cet indicateur il faut se rapporter au recrutement des personnels actifs qui pour les trois corps : commissaire, officier, et gardien de la paix comportent plus de candidats se présentant au concours, de candidats admissibles et de lauréats masculins que féminins.

La formation continue en chiffres

Pour le périmètre de la Police nationale et pour les personnels actifs, les sessions de formation continue proposées constituent à titre principal des entraînements réglementaires, tels que l'acquisition de gestes techniques professionnels d'intervention (GTPI) ou encore la participation obligatoire à des tirs d'entraînement.

Ainsi, le nombre de personnes suivant les formations est quasiment stable, en revanche la durée des formations diminue (tableau suivant).

Ce sont les personnels actifs qui participent le plus aux formations (le pourcentage des personnels actifs féminins formés allant de 85% chez les CCD, 91% pour les CC et 93% pour les CEA). Chez les PATS, ce pourcentage dépasse les 63% uniquement chez les femmes relevant de la filière administrative et descend jusqu'à 11% chez les femmes relevant de la filière technique.

L'écart entre hommes et femmes est le plus important pour les personnels administratifs (13 points de plus pour les femmes) et pour les personnels de la filière techniques (11 points de moins pour les femmes). Pour les autres corps ou filières, l'écart ne dépasse pas 5 points. Au global, les femmes sont 81% à avoir suivi une formation, contre 91% des hommes, ce qui s'explique par leur profil plus administratif qu'actif.



Stagiaires et agents formés par corps et par sexe en 2014*

	CCD		CC		CEA		Administratifs		ADS		Techniques		Scientifiques		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Effectifs (1)	1286	423	7054	2253	80995	18711	2639	11320	7739	3795	3138	1101	762	1298	142514
Stagiaires (2)	4359	1529	27683	8340	422186	75629	2564	14981	31985	15068	1149	198	677	1068	607416
	5888		36023		497815		17545		47053		1347		1745		607416
Formés (3)	1029	359	6425	2060	77151	17320	1324	7109	7686	3767	701	123	422	669	126145
	1388		8485		94471		8433		11453		824		1091		126145
JFF (4)	5555	2116	28181	8934	414561	85843	4950	27269	31642	14341	2789	419	1751	2554	630905
Taux de formés/effectif	80%	85%	91%	91%	95%	93%	50%	63%	99%	99%	22%	11%	55%	52%	89%
JFF/ effectif	4,3	5,0	4,0	4,0	5,1	4,6	1,9	2,4	4,1	3,8	0,9	0,4	2,3	2,0	4,4
Rappel 2013	4,1	4	4,2	4,3	5,8	5,4	1,7	1,9	4,3	4	0,8	0,2	1,7	1,6	4,9
Rappel 2012	5,1	5,1	4,8	4,9	6,5	6,1	1,7	1,7	4,4	4	0,6	0,4	2,1	1,8	5,4
Rappel 2011	3,1	3,1	3,2	3,2	5,9	5,4	1,7	1,8	3,8	3,2	0,5	0,2	2,1	2,1	4,8

* Sont comptabilisées les formations nationales, régionales et sur site. Il s'agit des données issues de Dialogue web formation.

(1) Effectifs = Nombre total d'agents par corps et par sexe

(2) Stagiaires = Nombre d'agents qui ont suivi une formation. Si un agent a suivi plusieurs formations au cours de l'année, il est comptabilisé pour chaque formation.

(3) Formés = Nombre d'agents (personnes physiques) qui ont suivi une ou plusieurs formation(s).

(4) JFF = journée de formation fonctionnaire qui se calcule sur la base de 6 heures de formation par jour.

Formation continue 2014 par catégorie statutaire, par sexe et par type de formation professionnelle

		A+			A			B			C			TOTAL GÉNÉRAL
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Formation statutaire hors PACTE	Stagiaires	2 170	656	2 826	17 806	5 090	22 896	238 300	46 915	285 215	19 868	9 331	29 199	340 136
	JFF	1 065	339	1 404	10 163	2 624	12 787	114 166	21 087	135 253	8 971	4 178	13 149	162 593
Formation professionnelle T1*	Stagiaires	156	53	209	644	336	980	7 695	1 590	9 285	898	1 283	2 181	12 655
	JFF	643	192	835	2 457	1 243	3 700	27 365	5 920	33 285	3 724	4 375	8 099	45 920
Formation professionnelle T2*	Stagiaires	1 901	763	2 664	8 657	2 922	11 579	159 835	23 854	183 689	8 743	11 757	20 500	218 432
	JFF	3 320	1 353	4 673	13 469	4 827	18 296	168 187	28 251	196 438	11 904	16 600	28 504	247 911
Formation professionnelle T3*	Stagiaires	296	133	429	968	813	1 781	9 040	2 725	11 765	1 871	3 115	4 986	18 961
	JFF	940	444	1 384	2 619	1 627	4 246	33 731	7 723	41 454	5 434	7 231	12 665	59 749
Hors enquête Fonction Publique	Stagiaires	-	-	0	11	4	15	64	15	79	2	13	15	109
	JFF	-	-	0	55	20	75	314	75	389	10	64	74	538
Préparation examens et concours	Stagiaires	2	4	6	56	48	104	8 186	3 501	11 687	3 434	1 892	5 326	17 123
	JFF	4	7	11	359	206	565	72 874	28 924	101 798	7 654	4 166	11 820	114 194
VAE*	Stagiaires	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0
	JFF	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0
Total stagiaires		4 525	1 609	6 134	28 142	9 213	37 355	423 120	78 600	501 720	34 816	27 391	62 207	607 416
Total JFF		5 972	2 335	8 307	29 122	10 547	39 669	416 637	91 980	508 617	37 698	36 614	74 312	630 905

T1 : adaptation immédiate au poste de travail

T2 : évolution prévisible du métier

T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences s'inscrivant dans un projet professionnel

VAE : validation des acquis de l'expérience

De 2012 à 2013, le nombre de stagiaires a diminué pour toutes les catégories de personnels à l'exception des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Cette diminution s'est poursuivie en 2014 à l'exception des CCD, PATS et ADS (tableau suivant).



Nombre de stagiaires par corps ou filière entre 2012 et 2014

Année	2014	2013	2012
CCD	5 888	5 537	6 064
CC	36 023	37 503	40 652
CEA	497 815	506 792	557 516
PATS	20 637	12 655	12 073
ADS	47 053	45 508	49 436
TOTAL	607 416	608 995	665 741

Le nombre de jours de formation fonctionnaire (JFF), après une évolution à la hausse en 2012 (+10,8%) a baissé de 10,5% entre 2012 et 2013 et de 9,17%

entre 2013 et 2014 (tableau suivant). La contraction de la durée des formations impacte le chiffre de JFF, en revanche la diminution du nombre de stagiaires signifie la diminution de la fréquentation des stages.

Nombre de jours de formation fonctionnaire par corps ou filière entre 2012 et 2014

Année	2014	2013	2012
CCD	7 671	6 951	8 771
CC	37 115	40 921	48 255
CEA	500 404	567 664	639 979
PATS	39 732	32 134	29 513
ADS	45 983	46 952	49 224
TOTAL	630 905	694 622	775 742



LE PLAN D'ACTION POUR LA POLICE NATIONALE

En matière de politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle et de l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le bilan des mesures effectivement accomplies en 2014 pour la Police nationale fait ressortir les points suivants

Mise en œuvre de la conduite d'entretien avec les personnels féminins bénéficiaires d'un congé de maternité.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur a été signé le 8 mars 2014. Un de ses axes prévoit différentes mesures visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

Dans ce cadre, la DRCPN a diffusé auprès des services une instruction en date du 14 mars 2014 relative à la conduite d'entretien avec les personnels féminins bénéficiaires d'un congé de maternité.

L'objectif de ce dispositif est de mieux informer sur les règles applicables et les effets, en termes de carrière, des choix faits en matière de différents congés familiaux.

Un accompagnement doit être ainsi mis en œuvre au profit des agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel.

Ce dispositif vise à généraliser la conduite d'entretiens avant le départ de l'agent pour identifier le projet professionnel et assurer les conditions du retour les plus favorables.

Cela se formalise par un nouvel entretien avant la reprise des fonctions et par la délivrance d'une information aux agents souhaitant bénéficier d'un temps partiel. En plus de toute communication institutionnelle, un entretien spécifique permet d'apporter des réponses individualisées.

Le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur (à partir de la fonction de sous-directeur en administration centrale et directeur adjoint en services déconcentrés) s'établit comme suit (tableau de la DGAFP) :

Type d'emploi	Nombre de nominations(1) (renouvellement compris)			Nombre de primo nominations (2)		
	H	F	Total	H	F	Total
Type d'emploi n°1						
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale			0			0
Commissaires, hauts commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre			0			0
Ambassadeurs			0			0
Préfets en poste territorial			0			0
Directeurs des services actifs de la Police nationale et chef du service de l'IGPN	4	1	5	3	1	4
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle			0			0
Recteurs d'académie			0			0
Emplois de direction du CGAER			0			0
Emplois de direction du CGEDD			0			0
Emplois de direction du CGIET			0			0
Total type d'emploi n°1	4	1	5	3	1	4
Type d'emploi n°2						
Chefs de service			0			0
Sous-directeurs			0			0
Directeurs de projet			0			0
Experts de haut niveau			0			0
Inspecteurs civils du ministère de la défense			0			0
Total type d'emploi n°2	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°3						
Emplois de direction et de contrôle de la Police nationale	0	0	0	0	0	0
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la Police nationale	34	12	46	9	4	13
Total type d'emploi n°3	34	12	46	9	4	13
Type d'emploi n°4						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat			0			
Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE			0			
Total type d'emploi n°4(3)	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°5						
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets			0			
Total type d'emploi n°5	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°6						
Chefs de mission du CGEFI			0			
Total type d'emploi n°6	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°7						
Emplois de direction des services du CBCM			0			
Total type d'emploi n°7	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°8						
Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects			0			
Total type d'emploi n°8	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°9						
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale			0			
Secrétaires généraux d'académie			0			
Total type d'emploi n°9	0	0	0	0	0	0
Type d'emploi n°10						
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale de 1ère classe et de classe exceptionnelle			0			
Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la DGFIP			0			
Total type d'emploi n°10	0	0	0	0	0	0
Total type d'emploi 3 à 10	34	12	46	9	4	13
TOTAL SECRETARIAT GENERAL	38	13	51	12	5	17
Répartition en%	74,5	25,5	100	70,6	29,4	100

(1) Il est demandé de recenser l'ensemble des nominations intervenues entre le 1er janvier et le 31 décembre : renouvellements et primo nominations

(2) Sont comptés comme "primo nominations" les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel

(3) Passé entre secrétariats généraux

(4) Voir la définition au II.2.2 de la circulaire RDFS1229946C du 20 août 2012 relative à l'application du décret du 30 avril 2012. Le nombre d'unités manquantes se calcule automatiquement.

(5) La contribution due est égale au nombre d'unités manquantes multiplié par le montant unitaire figurant au II.2.1 de la circulaire du 20 août 2012. Le montant de la contribution se calcule automatiquement.

Nombre d'unités manquantes (4)	0
Contribution Due (en euros) (5)	0,00



La poursuite du programme d'appui pour les cadres supérieurs féminins à haut potentiel du ministère de l'intérieur intitulé « ARIANE »

L'objectif de ce programme « Ariane » est de soutenir la présence des femmes, dans un ministère régalien avec un faible taux de féminisation des fonctions dirigeantes.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a instauré plusieurs mesures en faveur des femmes dans la fonction publique.

Pour répondre à ces objectifs la direction générale de la Police nationale a intégré le programme ARIANE 2018.

Ce programme est élaboré par le Centre des Hautes Etudes du Ministère de l'Intérieur (CHEMI) en collaboration avec l'Ecole Nationale Supérieure de Police (ENSP) et la DRCPN. Il s'inspire notamment de la technique suédoise de promotion des potentiels féminins. Il repose sur l'organisation de quatre journées réparties entre le mois de juin de l'année N et le mois de mars de l'année N+1. Ce programme a pour finalité de constituer un vivier de commissaires divisionnaires féminins aptes à développer un potentiel de direction pour les emplois supérieurs dans un délai de 5 ans suivant la fin du programme. Il est nécessaire que les candidates attestent de capacités de leadership et soient volontaires. L'examen du parcours de carrière est également essentiel, les candidates devant avoir exercé des postes à responsabilité tant en territoriale qu'en direction centrale.

Le programme ARIANE décline 6 objectifs majeurs :

« **A** » comme Anticipation pour préparer les promotions féminines aux postes à responsabilité telles que souhaitées par le législateur.

« **R** » comme Réseau pour favoriser la relation entre les cadres dirigeants féminins expérimentés et des commissaires divisionnaires des générations montantes.

« **I** » comme Information pour densifier le niveau de connaissance professionnelle de ce groupe bénéficiant d'un soutien en s'appuyant notamment sur des ressources du CHEMI.

« **A** » comme Ambition pour consolider et vérifier le niveau d'ambition professionnelle individuelle.

« **N** » comme Négociation pour étoffer les connaissances de ce critère clé de la réussite d'un cadre dirigeant.

« **E** » comme E-formation car les dernières technologies disponibles seront mobilisées au profit de ce groupe de cadres féminins.

La première session d'ARIANE a accueilli 13 commissaires divisionnaires, puis, 5 commissaires divisionnaires ont suivi la deuxième session (2013-2014).

Pour l'année 2014 – 2015, le CHEMI accueille 3 promotions d'ARIANE : ARIANE III suivie par 6 commissaires divisionnaires et dont le programme a été conçu sur le même modèle que les deux premières sessions d'ARIANE. ARIANE IV, où sont présentes 7 commissaires divisionnaires, est davantage tournée vers les nouvelles technologies et le e-learning, tout comme ARIANE V qui accueille 3 commissaires divisionnaires et pour la première fois deux officiers de police féminins.

L'enquête cohorte

Une étude socio-démographique a été lancée en février 2014, conjointement avec le bureau des commissaires (BCP) et la mission de veille, des études et de la prospective (MVEP).

Elle a été ensuite présentée aux deux syndicats du corps de conception et de direction.

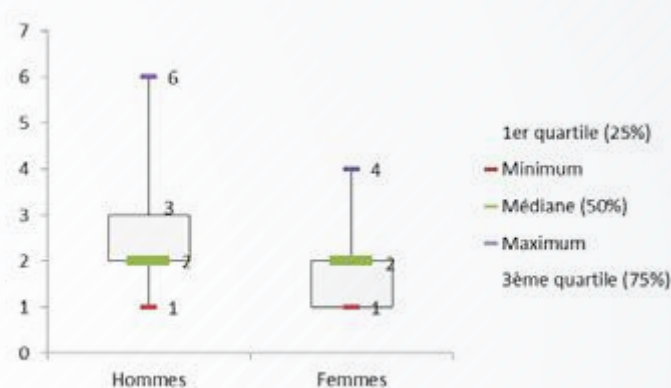
L'objectif de cette étude est de suivre les parcours professionnels, elle concerne une cohorte de 11 promotions de commissaires de police (de la 45^{ème} à la 55^{ème}), agents titularisés de 1995 à 2005, soit 561 commissaires (hors DGSI).

Il s'agit de suivre les parcours professionnels de 11 promotions de commissaires de police, en analysant la situation des femmes et des hommes de ce corps et mesurant notamment l'impact des charges familiales sur la carrière des femmes commissaires. Cette étude est à la fois quantitative (examen de base de données), longitudinale (suivi du parcours des commissaires retenus), et qualitative (rédaction d'un rapport dégageant la physionomie d'une population et formulant des propositions).

Les résultats de cette enquête a mis en évidence l'impact des charges familiales.

La répartition du nombre d'enfants met en évidence des différences entre les hommes et les femmes. Un commissaire sur deux a plus de 2 enfants. Seulement, 25% d'hommes ont plus de trois enfants alors que 25% des femmes ont un enfant. De plus, chez les hommes, le nombre maximal d'enfant est plus élevé, (6 enfants ; 4 pour les femmes).

Répartition du nombre d'enfants(s) selon le sexe



Note de lecture :

25% des hommes ont 2 enfants alors que 25% des femmes ont 1 enfant (1^{er} quartile).

25% des hommes ont 3 enfants alors que 25% des femmes ont 2 enfants (3^{ème} quartile).

La prise de congé liée à l'enfant chez les hommes : plus pratiquée chez les promotions récentes

Parmi les hommes (414), 10% ont pris au moins un congé de paternité suite à la naissance de leur enfant. Près de 70% d'entre eux sont issus des promotions récentes. En revanche, chez les promotions anciennes, aucun commissaire appartenant aux promotions 45 et 46 n'a pris le congé de paternité. On touche du doigt une évolution sociétale corrélée à l'allongement de la durée du congé de paternité, de 3 à 15 jours, survenu le 1er juillet 2002. De fait, les commissaires des promotions anciennes notamment la 45^{ème} et la 46^{ème}, ayant des enfants nés avant 2002, n'ont pas été concernés par cet avantage.

Obtention du grade supérieur et maternité

A priori, l'accession au grade supérieur et le fait d'avoir des enfants ne sont pas liés. 82% des femmes divisionnaires ont au moins un enfant.

Dès lors, il a semblé plus pertinent de comparer la date de nomination au grade de divisionnaire à la date de naissance du premier enfant.

Pour les promotions anciennes, ce facteur est sans grande influence, à l'inverse des promotions les plus récentes.



Comme beaucoup de jeunes femmes cadres dirigeants, les commissaires de police féminins adaptent l'arrivée de leur premier enfant en fonction du passage au grade supérieur. En effet, les femmes sans enfant au moment de leur nomination ont obtenu en moyenne 1 an plus tôt leur avancement par rapport à leurs collègues ayant un enfant.

Durée moyenne de passage au grade de divisionnaire pour les femmes selon l'arrivée des enfants et la promotion

Comparatif de promotion avant ou après naissance d'un enfant

	Femmes devenues divisionnaires avant la naissance de leur 1 ^{er} enfant ou sans enfant	Femmes devenues divisionnaires après la naissance de leur 1 ^{er} enfant
Promotion 45-49	12,3 ans	12,9 ans
Promotion 50-55	10,5 ans	11,6 ans

Des trajectoires différentes entre les femmes avec enfant(s) et sans enfant

Les trajectoires professionnelles des femmes diffèrent selon qu'elles aient ou non des enfants. 20% des femmes ont eu leur premier enfant avant d'être commissaire. Dès lors, leur déroulement de carrière a été un peu moins impacté par cette naissance.

En revanche, parmi les femmes ayant eu leur enfant après avoir été nommées commissaires (80%), deux profils se distinguent :

- La moitié connaît un parcours professionnel assez étale avec une quasi absence de mobilité géographique et des postes occupés de niveau équivalent.
- L'autre moitié parvient néanmoins à saisir des opportunités au cours de leur carrière en accédant à des postes de responsabilités.

La différence de parcours est manifeste pour les femmes sans enfant (31) : 68% d'entre elles ont connu une carrière accélérée avec des prises de postes à responsabilités plus rapide que leurs collègues ayant des charges familiales.

En bref...

Les charges familiales pèsent sur la carrière des femmes ayant de jeunes enfants : l'avancement arrive plus tardivement pour elles ; elles privilégient également un choix géographique au niveau des postes occupés.

Les femmes sans enfants assument plus vite des postes à responsabilité.

La prise du congé paternité reste encore limitée hormis au sein des jeunes générations.

ANNEXES

ANNEXE 1

Distribution des salaires nets annuels par sexe et par catégorie statutaire et catégorie d'emploi

ANNEXE 2

Réunions des comités techniques PN par département et nombre de re-convocations à la suite d'un défaut de quorum ou à la suite d'un vote défavorable unanime

ANNEXE 3

Résultats du 1er baromètre social de la Police nationale

ANNEXE 4

Socle commun d'indicateurs présents dans le bilan social (Fonction publique – Arrêté du 23 décembre 2013)

ANNEXE 5

Focus sur l'absentéisme par direction

ANNEXE 6

Liste des tableaux

ANNEXE 7

Liste des graphiques

ANNEXE 8

Sigles utilisés en Police nationale

ANNEXE I

DISTRIBUTION DES SALAIRES ANNUELS (NETS DE PRELEVEMENTS) PAR SEXE ET PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET CATEGORIE D'EMPLOI

Catégorie statutaire A+ Commissaires - Chef PTS

Salaires offerts* en euros courants

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
1er décile (D1)	4 233	4 515	4 399
2ème décile (D2)	4 839	5 268	5 135
3ème décile (D3)	5 212	5 624	5 502
4ème décile (D4)	5 478	5 875	5 783
Médiane (D5)	5 688	6 172	5 985
6ème décile (D6)	5 894	6 521	6 365
7ème décile (D7)	6 187	7 073	6 867
8ème décile (D8)	6 871	7 551	7 447
9ème décile (D9)	7 526	8 298	8 109
Rapport interdécile (D9/D1)**	1,8	1,8	1,8
Taux moyen d'indemnité	67%	68%	68%

* Les salaires nets «offerts» sont évalués en douzième de salaire annuel et en équivalent temps plein.

Champ : Agents titulaires des ministères civils de l'Etat, en poste en métropole payés sur le programme 176 « Police nationale »

Source : Infocentre DIALOGUE 2014.

Catégorie statutaire A Officiers - Attachés - Ingénieurs

Salaires offerts* en euros courants

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
1er décile (D1)	2 803	3 407	3 101
2ème décile (D2)	3 182	3 842	3 694
3ème décile (D3)	3 600	4 102	3 941
4ème décile (D4)	3 824	4 274	4 177
Médiane (D5)	4 004	4 413	4 325
6ème décile (D6)	4 209	4 543	4 469
7ème décile (D7)	4 388	4 703	4 627
8ème décile (D8)	4 569	4 910	4 823
9ème décile (D9)	4 837	5 202	5 146
Rapport interdécile (D9/D1)**	1,7	1,5	1,7
Taux moyen d'indemnité	45%	46%	46%

* Les salaires nets «offerts» sont évalués en douzième de salaire annuel et en équivalent temps plein.

Champ : Agents titulaires des ministères civils de l'Etat, en poste en métropole payés sur le programme 176 « Police nationale »

Source : Infocentre DIALOGUE 2014.

Catégorie statutaire B CEA - SA - Techniciens - Contrôleurs - Infirmiers

Salaires offerts* en euros courants

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
1er décile (D1)	2 227	2 383	2 351
2ème décile (D2)	2 370	2 508	2 471
3ème décile (D3)	2 449	2 625	2 584
4ème décile (D4)	2 552	2 774	2 724
Médiane (D5)	2 676	2 899	2 866
6ème décile (D6)	2 820	3 021	2 985
7ème décile (D7)	2 966	3 172	3 138
8ème décile (D8)	3 168	3 335	3 308
9ème décile (D9)	3 408	3 533	3 512
Rapport interdécile (D9/D1)**	1,5	1,5	1,5
Taux moyen d'indemnité	50%	52%	51%

* Les salaires nets «offerts» sont évalués en douzième de salaire annuel et en équivalent temps plein.

Champ : Agents titulaires des ministères civils de l'Etat, en poste en métropole payés sur le programme 176 « Police nationale »

Source : Infocentre DIALOGUE 2014.

Catégorie statutaire C Adjoint administratif - Adjoint technique - Berkani - ASPTS - Agent SIC

Salaires offerts* en euros courants

Décile	Femmes	Hommes	Ensemble
1er décile (D1)	1 560	1 557	1 559
2ème décile (D2)	1 622	1 611	1 619
3ème décile (D3)	1 677	1 661	1 672
4ème décile (D4)	1 725	1 699	1 717
Médiane (D5)	1 783	1 746	1 773
6ème décile (D6)	1 840	1 810	1 831
7ème décile (D7)	1 905	1 875	1 897
8ème décile (D8)	1 966	1 946	1 961
9ème décile (D9)	2 101	2 073	2 092
Rapport interdécile (D9/D1)**	1,3	1,3	1,3
Taux moyen d'indemnité	30%	33%	30%

* Les salaires nets «offerts» sont évalués en douzième de salaire annuel et en équivalent temps plein.

Champ : Agents titulaires des ministères civils de l'Etat, en poste en métropole payés sur le programme 176 « Police nationale »

Source : Infocentre DIALOGUE 2014.

ANNEXE 2 RÉUNIONS DES COMITÉS TECHNIQUES PN PAR DÉPARTEMENT

Départements	Nombre réunions 2014	Nombre re-convocations (défaut de quorum)	Nombre re-convocations (vote défavorable unanime)
Ain	1	0	0
Aisne	1	0	0
Allier	2	0	0
Alpes de Hautes-Provence	1	0	0
Hautes-Alpes	1	0	0
Alpes-Maritimes	3	0	0
Ardèche	1	0	0
Ardennes	1	0	0
Ariège	1	0	0
Aube	1	0	0
Aude	1	0	0
Aveyron	1	0	0
Bouches-du-Rhône	2	0	0
Calvados	0	0	0
Cantal	0	0	0
Charente	1	0	0
Charente-Maritime	1	0	0
Cher	1	0	0
Corrèze	1	0	0
Corse-du-Sud	2	1	0
Haute-Corse	2	1	0
Côte-d'Or	1	1	0
Côtes-d'Armor	2	0	1
Creuse	1	0	0

Départements	Nombre réunions 2014	Nombre re-convocations (défaut de quorum)	Nombre re-convocations (vote défavorable unanime)
Dordogne	1	0	0
Doubs	2	0	0
Drôme	1	1	0
Eure	1	0	0
Eure-et-Loir	1	0	0
Finistère	2	0	0
Gard	1	0	0
Haute-Garonne	0	0	0
Gers	0	0	0
Gironde	1	0	0
Hérault	1	0	0
Ille-et-Vilaine	1	0	0
Indre	2	0	0
Indre-et-Loire	1	0	0
Isère	1	0	0
Jura	0	0	0
Landes	0	0	0
Loir-et-Cher	1	0	0
Loire	1	0	0
Haute-Loire	2	0	0
Loire-Atlantique	1	0	0
Loiret	1	0	0
Lot	0	0	0
Lot-et-Garonne	1	0	0

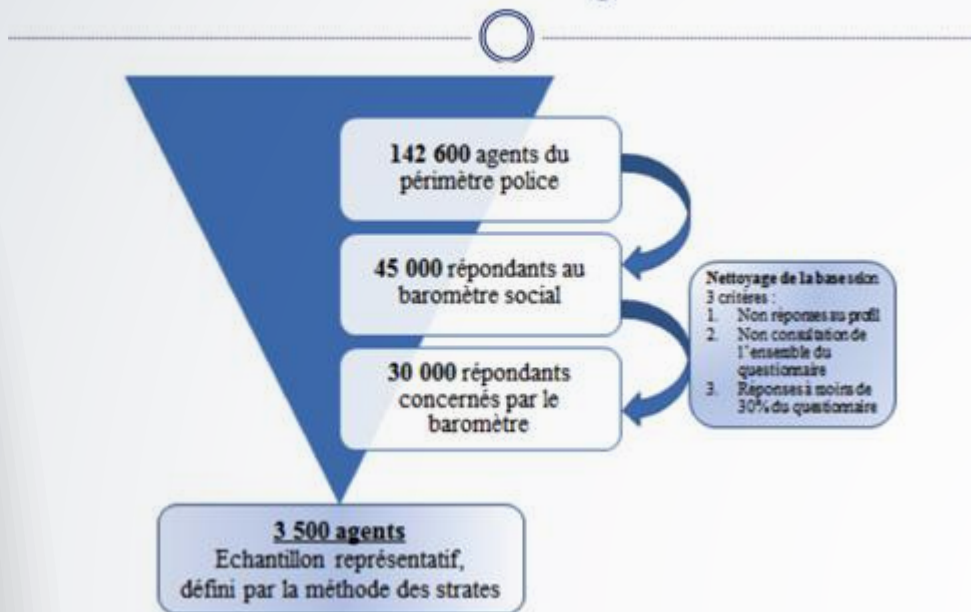
Départements	Nombre réunions 2014	Nombre re-convocations (défaut de quorum)	Nombre re-convocations (vote défavorable unanime)
Lozère	0	0	0
Maine-et-Loire	1	0	0
Manche	1	0	0
Marne	1	0	0
Haute-Marne	1	0	0
Mayenne	0	0	0
Meurthe-et-Moselle	1	0	0
Meuse	1	0	0
Morbihan	1	0	0
Moselle	1	0	0
Nièvre	1	0	0
Nord	1	0	0
Oise	1	0	0
Orne	0	0	0
Pas-de-Calais	1	0	0
Puy-de-Dôme	2	0	0
Pyrénées-Atlantiques	1	0	0
Hautes-Pyrénées	1	0	0
Pyrénées Orientales	1	0	0
Bas-Rhin	1	0	0
Haut-Rhin	1	0	0
Rhône	1	0	0
Haute-Saône	1	0	0
Saône-et-Loire	2	0	0
Sarthe	1	0	0
Savoie	0	0	0

Départements	Nombre réunions 2014	Nombre re-convocations (défaut de quorum)	Nombre re-convocations (vote défavorable unanime)
Haute-Savoie	1	0	0
Seine-Maritime	1	0	0
Deux-Sèvres	1	0	0
Somme	0	0	0
Tarn	0	0	0
Tarn-et-Garonne	0	0	0
Var	1	0	0
Vaucluse	1	0	0
Vendée	1	0	0
Vienne	1	0	0
Haute-Vienne	0	0	0
Vosges	0	0	0
Yonne	2	0	0
Territoire de Belfort	1	0	0
Essonne	1	0	0
Seine-et-Marne	1	0	0
Val d'Oise	2	0	0
Yvelines	1	0	0
Guadeloupe	2	1	0
Martinique	0	0	0
Guyane	1	0	0
La Réunion	2	1	1
St-Pierre et Miquelon	Pas de CTD Police		
Mayotte	Pas de CTD Police		
Polynésie française	1	0	0
Nouvelle-Calédonie	1	0	0
Total	98	6	2



ANNEXE 3 RÉSULTATS DU 1^{ER} BAROMÈTRE SOCIAL DE LA POLICE NATIONALE

Méthodologie

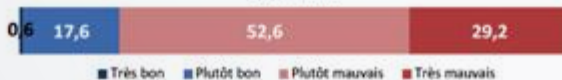


Les policiers aiment leur métier mais l'exercent dans un environnement difficile

Êtes-vous satisfait(e) de votre métier :



Le climat social actuel au sein de la police vous paraît-il :

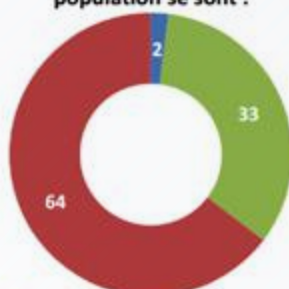


Selon vous, existe-t-il un malaise au sein de la police :



Les policiers aiment leur métier mais l'exercent dans un environnement difficile

Selon vous, sur les douze derniers mois, les relations entre la police et la population se sont :



■ améliorées ■ stabilisées ■ dégradées

Dans votre métier au sein de la police, considérez-vous avoir un rôle utile pour la société :



■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non

Des relations de travail favorables

Avez-vous confiance :



■ Oui ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non

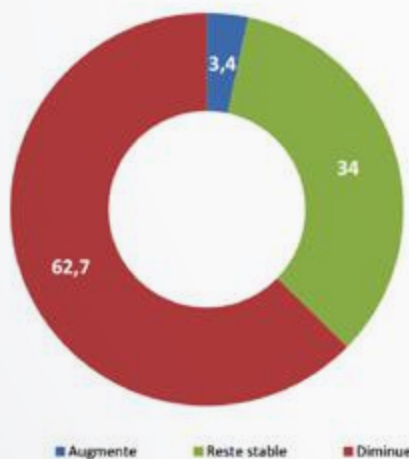


Des relations de travail favorables

Quel est votre niveau de satisfaction concernant :	
Votre intégration dans l'équipe	97 %
Votre autonomie dans le travail	89 %
Votre prise d'initiative dans le cadre de vos fonctions	85 %
Vos responsabilités confiées	80 %
Vos relations avec vos collaborateurs directs	79 %
Votre approbation des tâches qui vous sont confiées	67 %
La reconnaissance par le n+1 du travail accompli	67 %
La circulation de l'information opérationnelle	59 %

La motivation

Actuellement, diriez-vous que votre motivation :



Des conditions de travail impactant la vie des agents

Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre niveau de :				
<i>Notes moyennes sur 10</i>				
	Qualité de vie	Stress	Irritabilité	Fatigue
CCD	6,7	5,2	4,2	6,3
CC	5,8	6,3	5,6	6,6
CEA	4,9	6,4	6,1	7,1
ADS	5,9	5	5	6,1
Adm	6,1	5,7	5	6,1
Tech	6	6,2	4,9	6,2
Sct	5,9	6,2	5,4	6,7

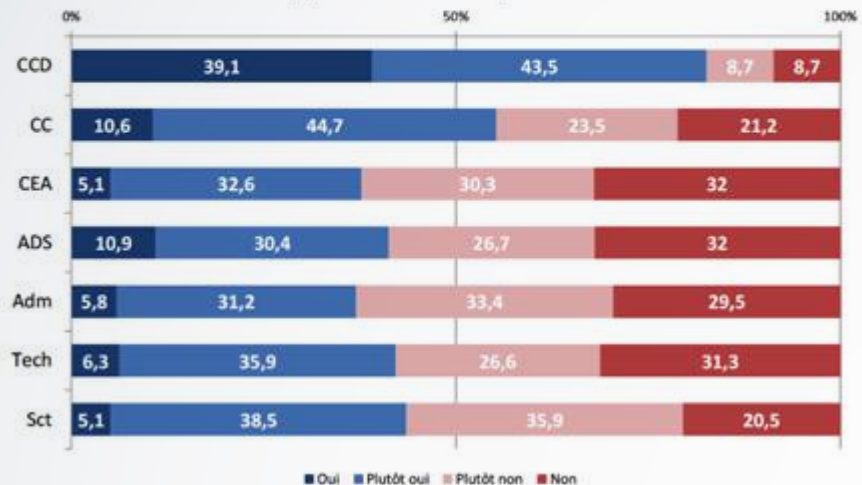
...mais plutôt bien perçues au sein des services

Quel est votre niveau de satisfaction concernant :	
L'ambiance de travail au sein de votre service	69%
L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle	54%
Votre charge de travail	54%
L'organisation du travail dans votre service	43%
Vos conditions matérielles de travail	27%
Votre traitement indiciaire	20%
Les possibilités d'avancement, de promotion	16%



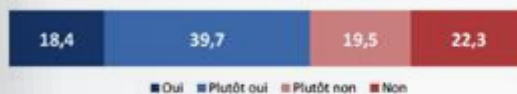
Nécessité d'une nouvelle réflexion sur les parcours professionnels...

Êtes-vous satisfait(e) de votre évolution/déroulement de carrière :



... et sur leurs outils

Souhaiteriez-vous construire votre projet professionnel avec un service RH spécialisé :



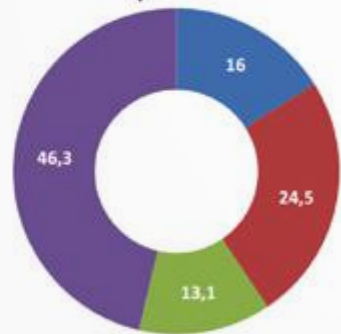
Avez-vous le sentiment d'avoir évolué professionnellement grâce à la formation continue :



Selon vous, est-il facile de changer de direction au sein de la police nationale :



Pour vous, l'entretien professionnel est en priorité :



ANNEXE 4

LISTE DU SOCLE COMMUN D'INDICATEURS (Fonction Publique – arrêté du 23 décembre 2013)

1^{er} volet d'indicateurs : rapport de situation comparée « Egalité professionnelle »

Caractéristiques générales de l'emploi

Effectifs	6-17
Agés.....	18-21

Durée et organisation du travail

Temps de travail et travail atypique	29-30
Temps partiel accordés.....	29-30
CET	31/137
Dépenses pour gardes d'enfants	159-161

Flux des personnels

Flux entrants via recrutement.....	23
Autres flux entrants	23
Flux sortants définitifs.....	24
Flux sortants temporaires.....	25

Retraites

Pensions	26/27
Age de la retraite	25

Emplois supérieurs et dirigeants

Effectifs des cadres supérieurs et dirigeants.....	22
Primo-nominations	22

Concours-Promotions

Concours	100-105
Féminisation des jurys.....	105-107
Avancement de grade/Promotion de corps.....	77-82



Mobilité

Taux de mobilité.....	66-77 et 179-180
-----------------------	------------------

Rémunérations

Rémunérations nettes mensuelles	133/186/200-203
Part des primes	135-137/186

Formation

Formation initiale statutaire	107-117
Formation continue.....	118-130
Congés de formation	127

Conditions de travail

Accidents du travail	36-41
Maladies professionnelles.....	50-65
Invalidité	163-169

Congés pour événements familiaux

Congés paternité et d'accueil de l'enfant	159-161
---	---------

2^{ème} volet d'indicateurs : « Autres indicateurs »

Caractéristiques générales de l'emploi

Plafond d'emplois.....	6-8
------------------------	-----

Non titulaires

Emplois permanents et besoins temporaires	94
Passages CDD en CDI.....	94
Agents éligibles à la titularisation	94
Concours ou examens de titularisation	94
Titularisations	94

Mobilité

Postes publiés sur la BIEP/BRIEP	67-77
Recrutements post-BIEP/BRIEP	67-77

Rémunérations

Masse salariale	132-133
Bénéficiaires de la GIPA.....	137

Conditions de travail

Formation des CHSCT.....	153-154
--------------------------	---------

Métiers

Existence d'un répertoire métiers.....	5
--	---

Insertion des personnes handicapées

Emploi des personnes handicapées.....	163-165
---------------------------------------	---------

Opérateurs

Nombre d'opérateurs.....	22
Effectifs	23-24

Santé

Absences pour raisons de santé.....	36-49
-------------------------------------	-------

Relations professionnelles

Instances de représentation et de concertation (art. 15 du décret 82-447 modifié)	150-153
Congrès et organismes directeurs des syndicats (art. 13 du décret 82-447 modifié)	153
Moyens humains accordés aux syndicats (art. 16 du décret 82-447 modifié)	157
Locaux syndicaux.....	157
Grèves	157

Politique sociale

Données budgétaires	158
Données par type de prestation.....	158

ANNEXE 5 FOCUS SUR L'ABSENTÉISME PAR DIRECTION

DCCRS

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	6,71%	10,48%	30,93	40,74
Maladie Ordinaire	5,98%	8,28%	28,05	33,77
Longue Maladie	0,39%	0,52%	178,75	166,71
Congé Longue Durée	0,32%	1,40%	211,76	183,18
Autres maladies	0,03%	0,28%	190,75	211,00
Accidents	2,61%	1,22%	38,06	30,56
Accident de travail	0,00%	0,10%	13,14	55,25
Blessure en service	2,54%	1,03%	38,16	29,53
Accident de trajet	0,05%	0,05%	41,74	20,17
Blessure/accident hors service	0,02%	0,03%	29,44	75,00
Total	9,32%	11,70%	32,64	39,37

DCPAF

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	6,04%	10,09%	28,66	37,25
Maladie Ordinaire	5,28%	8,65%	25,54	32,86
Longue Maladie	0,40%	0,66%	179,28	176,36
Congé Longue Durée	0,33%	0,78%	213,22	197,48
Autres maladies	0,02%		170,50	
Accidents	1,05%	1,17%	36,54	37,88
Accident de travail	0,04%	0,06%	58,91	36,56
Blessure en service	0,94%	0,93%	36,84	35,39
Accident de trajet	0,05%	0,16%	28,90	67,93
Blessure/accident hors service	0,02%	0,02%	23,73	31,00
Total	7,09%	11,26%	29,60	37,32

DCPJ

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	3,20%	7,28%	25,83	33,62
Maladie Ordinaire	2,64%	5,07%	21,89	24,68
Longue Maladie	0,34%	1,13%	193,00	210,52
Congé Longue Durée	0,22%	1,08%	163,70	191,45
Autres maladies				
Accidents	0,44%	0,69%	30,50	37,43
Accident de travail		0,00%		1,00
Blessure en service	0,34%	0,49%	28,48	37,94
Accident de trajet	0,09%	0,19%	42,88	39,89
Blessure/accident hors service	0,00%		14,00	
Total	3,63%	7,97%	26,31	33,92

DGSI

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	2,68%	6,32%	20,94	29,34
Maladie Ordinaire	2,28%	4,21%	18,10	20,63
Longue Maladie	0,30%	0,82%	194,25	174,30
Congé Longue Durée	0,10%	1,29%	181,33	196,43
Autres maladies				
Accidents	0,57%	0,57%	44,30	36,76
Accident de travail		0,02%		5,50
Blessure en service	0,49%	0,37%	42,07	37,62
Accident de trajet	0,06%	0,18%	82,50	65,00
Blessure/accident hors service	0,01%		36,00	
Total	3,25%	6,89%	23,07	29,83

DCSP

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	5,89%	10,18%	29,72	39,00
Maladie Ordinaire	5,12%	8,36%	26,40	33,26
Longue Maladie	0,41%	0,81%	175,90	173,69
Congé Longue Durée	0,35%	0,97%	197,10	196,29
Autres maladies	0,01%	0,05%	226,00	147,36
Accidents	1,84%	1,17%	32,21	31,70
Accident de travail	0,03%	0,06%	19,23	26,10
Blessure en service	1,70%	0,99%	32,14	31,61
Accident de trajet	0,08%	0,10%	41,86	36,89
Blessure/accident hors service	0,03%	0,02%	37,60	36,47
Total	7,73%	11,36%	30,28	38,10

DRCPN

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	6,03%	8,68%	22,33	27,39
Maladie Ordinaire	5,06%	6,68%	19,08	21,85
Longue Maladie	0,73%	0,89%	200,27	185,07
Congé Longue Durée	0,24%	1,11%	166,17	171,26
Autres maladies				
Accidents	1,55%	1,04%	22,22	22,58
Accident de travail	0,03%	0,03%	7,47	4,05
Blessure en service	1,44%	0,94%	23,04	25,18
Accident de trajet	0,02%	0,06%	9,00	44,25
Blessure/accident hors service	0,05%	0,01%	110,50	13,50
Total	7,58%	9,72%	22,31	26,78

IGPN

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	1,93%	3,12%	19,85	22,81
Maladie Ordinaire	1,35%	3,12%	14,30	22,81
Longue Maladie				
Congé Longue Durée	0,58%		203,00	
Autres maladies				
Accidents		0,11%		17,00
Accident de travail				
Blessure en service				
Accident de trajet		0,11%		17,00
Blessure/accident hors service				
Total	1,93%	3,23%	19,85	22,55

PP

	Taux d'absentéisme		Nombre de jours moy	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Maladies	4,14%	8,90%	24,78	36,85
Maladie Ordinaire	3,71%	7,84%	22,53	33,27
Longue Maladie	0,25%	0,67%	184,48	171,11
Congé Longue Durée	0,18%	0,36%	207,40	196,33
Autres maladies		0,04%		137,80
Accidents	1,94%	1,24%	30,14	27,69
Accident de travail	0,06%	0,10%	17,86	24,11
Blessure en service	1,63%	0,95%	30,51	29,01
Accident de trajet	0,15%	0,16%	32,67	24,88
Blessure/accident hors service	0,10%	0,02%	33,95	19,44
Total	6,08%	10,14%	26,27	35,42



ANNEXE 6

LISTE DES TABLEAUX

Répartition des effectifs par catégorie statutaire.....	6
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par corps et par filière	7
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par corps et par sexe.....	8
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par catégorie hiérarchique, corps ou filière et sexe.....	9
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par direction et corps ou filière.....	11
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par SGAMI et zone ultra marine d'affectation et corps ou filière.....	16
Répartition des effectifs d'administration centrale au 31/12/2014 par corps ou filière et sexe.....	18
Âges moyens par filière et par sexe depuis 2004.....	21
Répartition des personnels affectés au sein des 2 opérateurs relevant de la DGPN.....	22
Répartition des flux entrants en ETPE en 2014 par corps et motif.....	23
Répartition des flux sortants en ETPE en 2014 par corps et motif.....	24
Répartition des départs en retraite en 2014 par type de départ et par catégorie d'emploi et évolution annuelle depuis 2011.....	25
Âge moyen de départ en retraite par corps et sexe en 2014.....	25
Répartition des pensions mises en paiement en 2014 par corps ou filière et par sexe.....	26
Répartition des maintiens 2014 par type de maintien et par corps actifs, et évolution depuis 2011.....	27
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par temps de travail	29
Évolution du stock d'heures supplémentaires.....	32
Évolution du stock d'heures supplémentaires pour les personnels du CEA, par direction.....	33
Répartition heures créées/heures prises en 2014 (TCC)	35
Absences en 2014.....	37
Part de chaque motif dans l'absentéisme	37
Taux d'absentéisme par sexe.....	38
Absences en 2014 par sexe.....	38
Âge moyen des absents en 2014.....	39
Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens d'absence par corps en 2014.....	39
Nombre de jours moyens et taux d'absentéisme par sexe et par corps en 2014.....	40
Taux d'absentéisme par SGAMI en 2014.....	40
Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens pris par agent selon le SGAMI en 2014.....	41
Taux d'absentéisme et nombre de jours moyens par agent selon la direction en 2014.....	41
Taux d'absentéisme pour événements familiaux en 2014.....	42
Nombre de jours moyens par agent pour événements familiaux et âge moyen par sexe en 2014.....	42

Récapitulatif de l'année 2014.....	43
Variation en nombre de jours et pourcentage.....	46
Variation du nombre d'agents absents et en pourcentage.....	48
Visites médicales dans le cadre des demandes de prolongation d'activité entre 2012 et 2014.....	51
Résultats de l'expérimentation du double contrôle entre octobre 2010 et le 31 décembre 2014.....	53
Evolution des activités du service de soutien psychologique opérationnel entre 2011 et 2014.....	58
Evolution sur 5 ans du nombre des décès en mission et en service.....	63
Evolution sur 5 ans du nombre des blessés en mission et en service7.....	64
CCD : bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France10 et la province.....	66
Taux de mobilité du CCD entre 2012 et 201413.....	67
Taux de mobilité du CCD selon le sexe entre 2012 et 2014.....	67
Taux de mobilité du CCD en 2014 par type.....	67
Bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France et la province.....	68
Taux de mobilité du CC entre 2012 et 2014.....	69
Taux de mobilité du CC selon le sexe entre 2012 et 2014.....	69
Taux de mobilité du CC en 2014 par type.....	69
CEA : bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France et la province.....	70
Récapitulatif des détachements des CEA au 31/12/14.....	70
Taux de mobilité du CEA entre 2012 et 2014.....	72
Taux de mobilité du CEA selon le sexe entre 2012 et 2014.....	72
Taux de mobilité du CEA en 2014 par type.....	72
Répartition des mutations et détachements par catégorie administrative en 2014.....	72
Evolution du nombre de mutations par catégorie d'administratifs de 2009 à 2014.....	73
Répartition des mutations au sein du ministère en 2014 par périmètre et par catégorie administrative et par sexe (en valeur).....	73
Répartition des mutations au sein du ministère en 2014 par périmètre et par catégorie administrative et par sexe (en pourcentage).....	73
Evolution des mouvements intra-PN et inter-programmes entre 2012 et 2014.....	74
Répartition des mutations 2014 des personnels techniques (par corps et par sexe).....	74
Répartition des mutations des personnels techniques entre 2012 et 2014.....	74
Bilan des mutations 2014 des personnels techniques, pour l'Île-de-France et la province.....	75
Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie A technique.....	75
Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie B technique.....	75
Répartition des mutations 2014 par périmètre pour la catégorie C technique.....	75
Répartition des mutations des personnels techniques (toutes catégories confondues) par périmètre entre 2012 et 2014.....	76
Taux de mobilité entre 2012 et 2014.....	76



Taux de mobilité selon le sexe entre 2012 et 2014.....	76
Taux de mobilité en 2014 par type (adjoints techniques et ouvriers-cuisiniers seulement).....	76
Bilan des mutations 2014 des personnels scientifiques.....	76
Taux de mobilité de la PTS entre 2012 et 2014	76
Taux de mobilité de la PTS selon le sexe entre 2012 et 2014	76
Taux de mobilité de la PTS en 2014 par type.....	77
Nominations 2014 dans un emploi d'inspecteur général par direction et sexe.....	77
Nominations 2014 dans un emploi de contrôleur général par direction et sexe.....	77
Avancements 2014 au grade de commissaire divisionnaire par direction et sexe.....	77
Evolution du taux de promus par sexe entre 2012 et 2014	78
Age moyen des promus dans le corps de conception et de direction	78
Répartition par direction et par sexe des avancements 2014 dans le grade de capitaine	78
Répartition par direction et par sexe des avancements 2014 dans le grade de commandant	79
Avancements par sexe dans le corps de commandement entre 2012 et 2014.....	79
Avancements par sexe dans le grade de capitaine entre 2012 et 2014.....	79
Avancements par sexe au grade de commandant entre 2012 et 2014	80
Agés moyens des officiers promus en 2014	80
Distribution des avancements au grade de brigadier au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 6,17%).....	80
Distribution des avancements au grade de brigadier-chef au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 9,37%).....	80
Distribution des avancements au grade de major au titre de l'année 2014, par sexe et direction (ratio = 11,33%)	81
Agés moyens des gradés et gardiens promus en 2014.....	81
Avancements selon le sexe au grade de brigadier-chef - Taux promus rapporté au nombre de promouvables....	81
Avancements selon le sexe au grade de brigadier - Taux promus rapporté au nombre de promouvables	81
Avancements par sexe au grade de major - Taux promus rapporté au nombre de promouvables	81
Avancements de grade au choix dans la filière administrative, au titre de l'année 2014.....	82
Promotion de corps au choix dans la filière administrative, au titre de l'année 2014	82
Evolution du nombre de lauréats aux examens professionnels entre 2012 et 2014 et répartition par sexe	83
Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)	83
Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)	83
Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements au groupe supérieur, au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)	84
Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)	84

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie A scientifique (ratio promus/promouvables)	84
Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie B scientifique (ratio promus/promouvables)	84
Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie C scientifique (ratio promus/promouvables)	84
Evolution des avancements de grade par sexe entre 2012 et 2014 (les 3 catégories confondues).....	85
Répartition par sexe des promotions de corps, au titre de l'année 2014, pour la PTS.....	85
Evolution des promotions de corps par sexe entre 2012 et 2014 (les 3 catégories confondues)	85
Répartition des ADS et des cadets selon leur date d'incorporation en école en 2014	86
Situation à l'embauche des promotions d'ADS et de cadets incorporés en école en 2014.....	86
Motifs des départs des ADS et des cadets en 2014.....	87
Motifs des départs des ADS et des cadets en 2014 dans la cadre d'une insertion professionnelle	88
Les reclassements des personnels CEA en 2014.....	93
Répartition des agents non titulaires (contractuels) au 31 décembre 2014 (gérés et payés sur le programme 176).....	94
La réserve civile volontaire en 2014.....	96
Recrutements de commissaire en 2014	101
Recrutements d'officier en 2014.....	102
Recrutements de gardien de la paix en 2014 (2 sessions)	103
Recrutement de gardien de la paix sur l'année 2014 (1 session)	103
Recrutements de brigadier en 2014 (admissibilité sans objet).....	103
Recrutements de brigadier-chef en 2014	103
Recrutements de brigadier SUEP en 2014 (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP).....	103
Recrutements de brigadier-chef SUEP (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP).....	104
Recrutements de major (RAEP) (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP).....	104
Recrutements d'ingénieur PTS en 2014	104
Recrutements de major SUEP (« présents » et « admissibilité » sans objet – épreuve unique dossier RAEP).....	104
Recrutements de technicien PTS en 2014	105
Recrutements d'agent spécialisé de police technique et scientifique en 2014	105
Composition des jurys de recrutement de commissaire entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP).....	105
Composition des jurys de recrutement d'officier entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP).....	106
Composition des jurys de recrutement de gardien de la paix entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne)	106



Composition des jurys de recrutement d'ingénieur de police technique et scientifique entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne).....	106
Composition des jurys de recrutement de technicien de police technique et scientifique entre 2012 et 2014 (concours externe, concours interne et examen professionnel de technicien en chef).....	106
Nombre moyen de jours de formation initiale en 2014 par catégorie statutaire et nombre de stagiaires.....	107
Répartition hommes/femmes de la 10 ^{ème} promotion de cadets de la République en 2014.....	108
Tableau 130 : Répartition hommes/femmes des promotions de gardiens en 2014.....	109
Répartition par âge des promotions 2014 de gardiens de la paix.....	110
Niveau d'études en 2014 des promotions de gardiens de la paix.....	110
Origine socioprofessionnelle des élèves gardiens des promotions 2014.....	110
Répartition entre hommes et femmes et âges moyens des promotions d'officiers en cours de scolarité en 2014.....	112
Répartition de la 19 ^{ème} promotion d'officiers par âge.....	112
Répartition de la 19 ^{ème} promotion d'officiers par type de recrutement et par sexe.....	113
Répartition des 18 ^{ème} et 19 ^{ème} promotions par niveau d'études selon le mode de recrutement.....	113
Répartition des 18 ^{ème} et 19 ^{ème} promotions par niveau d'étude.....	114
Répartition entre hommes et femmes et âges moyens des promotions de commissaires en cours de scolarité en 2014.....	114
Répartition de la 66 ^{ème} promotion de commissaires par âge.....	115
Répartition de la 66 ^{ème} promotion de commissaires par type de recrutement et par sexe.....	115
Répartition par niveau d'étude et selon le mode de recrutement des promotions en cours de scolarité en 2014.....	116
Niveau d'études des promotions de commissaires en cours de scolarité en 2014.....	117
Formation de la police technique et scientifique (PTS) en 2014.....	117
Stagiaires et agents formés par corps et par sexe en 2014.....	118
Formation continue 2014 par catégorie statutaire, par sexe et par type de formation professionnelle.....	119
Nombre de stagiaires par corps ou filière entre 2012 et 2014.....	119
Nombre de jours de formation fonctionnaire par corps ou filière entre 2012 et 2014.....	120
Personnels inscrits aux préparations concours et examens du périmètre PN entre 2012 et 2014.....	121
Répartition par direction d'emploi stages FC.....	125
Etude portant sur les stagiaires.....	127
Evolution de la répartition des stagiaires par corps de la Police nationale.....	127
Evolution de la répartition des stagiaires hors Police nationale.....	128
Répartition des stagiaires commissaires par grade en 2014.....	128
Répartition des stagiaires par directions en 2014.....	128
Formation continue des officiers de police en 2014 : répartition par type de formation et maître d'œuvre.....	129
Formation continue des commissaires de police en 2014 : répartition par type de formation et maître d'œuvre.....	130

Présentation des crédits par catégorie (en euros).....	132
Répartition des crédits de paiement du titre 2 (AE = CP) par action sur le programme 176 Police nationale (en euros)	132
Répartition des dépenses par catégorie de personnels réalisées en 2014 (en euros)	133
Éléments de rémunération et de taux moyen d'indemnité 2014 par sexe et par catégorie statutaire.....	133
Coût des revalorisations en année pleine mises en œuvre dans le cadre du protocole additionnel du 21 septembre 2010.....	134
Taux de bénéficiaire de la garantie individuelle du pour voir d'achat, par catégorie et par sexe.....	137
Bilan 2014 des sanctions concernant tous les fonctionnaires de la Police nationale par type de sanctions et proportion des sanctions prises sans ou avec conseil de discipline	142
Répartition des sanctions 2014 par motif et par sexe	143
Répartition des sanctions disciplinaires par corps et par sexe en 2014	144
Evolution du taux de sanction entre 2012 et 2014.....	145
Evolution du taux de sanction par sexe entre 2012 et 2014.....	145
Evolution du taux de sanction entre 2012 et 2014 par corps ou filière	145
Répartition des demandes d'octroi de la PFE en 2014 par SGAP et SAT en fonction des suites réservées.....	148
Evolution des demandes d'octroi de la PFE entre 2010 et 2014.....	149
Nombre de réunions des CT en 2014.....	152
Nombre de re-convocations des CT en 2014	152
Répartition des représentants des personnels aux CT en 2014	153
Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2014.....	154
Niveau de décision pour le corps de conception et de direction et pour le corps de commandement.....	155
Niveau de décision pour le corps d'encadrement et d'application	155
Niveau de décision pour la filière scientifique.....	155
Niveau de décision pour la filière technique (uniquement les adjoints techniques et les ouvriers-cuisiniers)* ..	155
Nombre de réunions de CAP en 2014 par corps et par filière.....	156
Représentation des organisations syndicales en CAP centrale pour le CCD	156
Représentation des organisations syndicales en CAP centrale pour le CC.....	156
Représentation des organisations syndicales pour l'ensemble des CAP concernant le CEA (centrale et CAPI)*.....	156
Représentation des organisations syndicales en CAP centrale (uniquement) pour la filière scientifique.....	156
Représentation des organisations syndicales en CAP centrale (uniquement) pour la filière technique (agents gérés par le BPATS).....	156
Implantations des locaux attribués aux organisations syndicales, par zone.....	157
Ventilation des dépenses de la sous-direction d'action sociale PN (titre 2 et titre 3) au 31 décembre 2013 et de la consommation 2014	158
Répartition des 882 places de crèches par SGAP et par type de structure	160
Part des personnes en situation de handicap sur 3 ans (rapporté à l'ensemble des agents PN).....	163



Répartition des personnes en situation de handicap entre 2010 et 2014.....	164
Nombre de personnes en situation de handicap par catégorie statutaire en 2013 et en 2014	164
Dépenses du programme 176 pour l'aide à l'insertion des personnes handicapées par type d'action de 2010 à 2014.....	166
Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le P 176 par genre et par catégorie	166
Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le P 176 par classe d'âge.....	166
Financement en euros sur le FIPHFP par type d'actions entre 2011 et 2014	167
Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le FIPHFP par genre et par catégorie	168
Répartition des bénéficiaires des actions financées sur le FIPHFP par classe d'âge.....	168
Le parc de logements locatifs sociaux en province au 31/12/14.....	172
Part des femmes au sein de la Police nationale depuis 2004, par corps et filière	174
Part des femmes au sein de la Police nationale de 2012 à 2014, par direction	175
Part des femmes au sein des catégories hiérarchiques entre 2012 et 2014	176
Evolution de l'âge moyen depuis 2004 par sexe et filière.....	177
Age moyen de départ à la retraite depuis 2011, par sexe et corps.....	177
Evolution de l'absentéisme des femmes entre 2011 et 2014.....	178
Part des actifs mutés en 2014 pour chaque sexe	179
Taux moyen de mobilité 2013 / 2014 par corps et par sexe	179
Bilan des mutations 2014 entre l'Île-de-France et la province pour les 3 corps actifs	180
Part des PATS mutés en 2014 (toutes filières confondues) pour chaque sexe	180
Taux moyen de mobilité 2014 par filière et par sexe	180
Evolution du taux de promus par sexe entre 2012 et 2014	181
Age moyen des promus dans le corps de conception et de direction	182
Avancements par sexe dans le corps de commandement entre 2012 et 2014.....	182
Âges moyens des officiers promus en 2014	182
Âges moyens des gradés et gardiens promus en 2014.....	182
Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)	183
Adjoints techniques PN : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)	183
Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements au groupe supérieur, au titre de l'année 2014 (ratio promus/promouvables)	184
Ouvriers-cuisiniers : répartition par sexe des avancements de grade entre 2011 et 2014 (ratio promus/promouvables)	184
Evolution des avancements de grade par sexe entre 2012 et 2014 (Catégories A,B et C confondues)	184
Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie A scientifique (ratio promus/ promouvables).....	185

Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie B scientifique (ratio promus/promouvables)	185
Répartition par sexe des avancements de grade, au titre de l'année 2014, dans la catégorie C scientifique (ratio promus/promouvables)	185
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile (en euros).....	186
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.....	186
Concours de commissaire (externe, interne, VAP)	187
Concours d'officier (externe, interne, VAP).....	187
Concours de gardien de la paix.....	187
Composition des jurys de recrutement de commissaire entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP).....	188
Composition des jurys de recrutement d'officier entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne et VAP).....	189
Composition des jurys de recrutement de gardien de la paix* entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne)	189
Composition des jurys de recrutement d'ingénieur de police technique et scientifique entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne)	190
Composition des jurys de recrutement de technicien de police technique et scientifique entre 2009 et 2014 (concours externe, concours interne et examen professionnel de technicien en chef)	190
Nombre moyen de jours de formation initiale en 2014 par catégorie statutaire et nombre de stagiaires	191
Stagiaires et agents formés par corps et par sexe en 2014.....	192
Formation continue 2014 par catégorie statutaire, par sexe et par type de formation professionnelle	193
Nombre de stagiaires par corps ou filière entre 2012 et 2014	194
Nombre de jours de formation fonctionnaire par corps ou filière entre 2012 et 2014.....	194
Comparatif de promotion avant ou après naissance d'un enfant.....	198



ANNEXE 7

Liste des graphiques

Répartition des effectifs hommes et des effectifs femmes, par corps et par filière au 31/12/2014.....	7
Répartition des effectifs au 31/12/2014 par SGAMI et zone ultra marine d'affectation.....	17
Pyramides des âges des effectifs au 31/12/2014 par corps ou filière.....	18
Stock des heures supplémentaires.....	31
Répartition par DISA et de la PP en 2014.....	32
Flux des heures supplémentaires (Total PN).....	33
Flux des heures supplémentaires pour les CEA.....	34
Stock des heures supplémentaires DCSP et PP.....	34
Flux des heures supplémentaires DCPJ et DCPAF.....	34
Evolution du taux d'absentéisme.....	45
Evolution du nombre de jours absents.....	45
Evolution du Nombre d'agents absents.....	47
Evolution du nombre d'arrêts.....	47
Evolution du nombre de jours moyens absents par agent.....	48
Evolution du nombre de congés d'une journée.....	49
Répartition de l'activité de la médecine de prévention en 2014 par périmètre.....	55
Répartition des visites médicales obligatoires PN en 2014.....	56
Répartition des visites médicales occasionnelles PN en 2014.....	56
Répartition des fautes par type.....	146
Répartition des sanctions par groupe.....	146
Répartition des sanctions par groupe pour chaque corps.....	146
Le dispositif ministériel du CESU par département entre 2013 et en 2014.....	159
Répartition du financement 2014 FIPHFP par action.....	167
Le parc des logements gérés par la préfecture de police.....	170
Les nouvelles réservations de logements 2014 de la préfecture de police.....	170
Le parc des logements gérés par l'administration centrale.....	171
Les nouvelles réservations de logements 2014 de l'administration centrale.....	171
Nombre de dossiers PTZMI instruits depuis 2005 et répartis selon la suite réservée.....	173
Répartition des prêts accordés entre 2005 et 2014 par département d'acquisition en Ile-de-France.....	173
Répartition des prêts accordés par département d'acquisition en province depuis le 1 ^{er} avril 2014.....	173
Répartition du nombre d'enfants(s) selon le sexe.....	197

ANNEXE 8

SIGLES UTILISES EN POLICE NATIONALE

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ACP	Agent chargé de prévention
ADF	Assemblée des départements de France
ADR	Autorité de délivrance
ADS	Adjoint de sécurité
AE	Autorisations d'engagement
AEL	Autorité d'enrôlement
ALICE	Administration et localisation informatisées des courriers enregistrés
ANSSI	Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
AOD	Année d'ouverture des droits
AP-HP	Assistance publique-hôpitaux de Paris
APJ	Auxiliaire de police judiciaire
BMR	Brigades mobiles de recherche
BOP	Budgets opérationnels de programme
BRRRI	Bureau des rémunérations et des régimes indemnitaires
BSST	Bureau de la sécurité et de la santé au travail
BT	Bases techniques
CAE	Contrat d'accompagnement à l'emploi (ADS CAE : un des trois types d'ADS)
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Commission administrative paritaire
CAPI	Commission administrative paritaire interdépartementale
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CAS	Compte d'affectation spéciale
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CC	Corps de commandement
CCD	Corps de conception et de direction
CCP	Commissions consultatives paritaires
CCPD	Centre de coordination police douanes
CDPPN	Centre de documentation professionnelle de la Police nationale
CDT	Commandant
CDT EF	Commandant emploi fonctionnel
CEA	Corps d'encadrement et d'application



CESU.....	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne-temps
CFP.....	Centre de formation de la police
CFR	Contrôleur financier régional
CHSCT.....	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CIMED.....	Comité d'informations médicales
CISP.....	Circonscription interdépartementale de sécurité publique
CLD.....	Congé de longue durée
CLM.....	Congé de longue maladie
CMC.....	Conseiller mobilité carrière
CMR.....	Risque cancérigène mutagène toxique pour la reproduction
CNE	Capitaine
CNEF	Centre national d'études et de formation de la Police nationale
CNT	Centre national de tir
CP.....	Crédits de paiement
CPPI.....	Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur
CRA.....	Centre de rétention administrative
CRF	Centre régional de formation
CRICR	Centre régional d'information et de coordination routière
CRS	Compagnie républicaine de sécurité
CSF.....	Crédit social des fonctionnaires
CSP.....	Circonscription de sécurité publique
CT.....	Comité technique
CT D.....	Comités techniques départementaux
CT I.....	Comité technique interdépartemental
CT S.....	Comités techniques spéciaux
CTC PN.....	Comité technique central de la Police nationale
DCA.....	Directions centrales actives
DCCRS.....	Direction centrale des compagnies républicaines de sécurité
DCI.....	Direction de la coopération internationale
DCPAF.....	Direction centrale de la police aux frontières
DCPJ	Direction centrale de la police judiciaire
DCRI.....	Direction centrale du renseignement intérieur
DCSP	Direction centrale de la sécurité publique
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DEFI.....	Dispositif d'évolution de la formation initiale

DEPAFI.....	Direction de l'évaluation, de la performance, des affaires financières et immobilières
DGA.....	Direction générale de l'administration
DGCL.....	Direction générale des collectivités locales
DGAFP.....	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEF.....	Direction générale des étrangers en France
DGFIP.....	Direction générale des finances publiques
DGPN.....	Direction générale de la Police nationale
DIPJ.....	Direction interrégionale de la police judiciaire
DIRF.....	Délégation interrégionale au recrutement et à la formation
DISA.....	Directeur des services actifs
DPG.....	Document prévisionnel de gestion
DRCPN.....	Direction des ressources et des compétences de la Police nationale
DRH.....	Direction des ressources humaines
DRPJ.....	Direction régionale de la police judiciaire
DRRF.....	Délégation régionale au recrutement et à la formation
DSIC.....	Direction des systèmes d'information et de communication
DSPAP.....	Direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne
DST.....	Direction de la surveillance du territoire
DTRF.....	Délégation territoriale au recrutement et à la formation
DTSP.....	Direction territoriale de la sécurité de proximité
DUMZ.....	Détachements d'unités motocyclistes zonales
EDFA.....	Effectif départemental de fonctionnement annuel
ENA.....	Ecole nationale d'administration
ENM.....	Ecole nationale de la magistrature
ENP.....	Ecole nationale de police
ENSAPN.....	Ecole nationale supérieure d'application de la Police nationale
ENSOP.....	Ecole nationale supérieure des officiers de police
ENSP.....	Ecole nationale supérieure de police
ETPE.....	Equivalent temps plein employé (somme du temps de travail à un instant donné)
ETPT.....	Equivalent temps plein travaillé (moyenne sur une période donnée)
FAU.....	Filière administrative unifiée
FIPHFP.....	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPN.....	Force d'intervention de la Police nationale
GAV.....	Garde à vue
GEC.....	Groupes d'enquête criminalistique
GIPA.....	Garantie individuelle du pouvoir d'achat




GIR.....	Groupement d'intervention régional
GN.....	Gendarmerie nationale
GROG.....	Groupement régional de l'observation de la grippe
GTPI.....	Gestes techniques professionnels en intervention
Hors PSOP.....	Hors paie sans ordonnancement préalable (non automatisée)
ICSS.....	Indemnité compensatoire de sujétions spécifiques
IDV.....	Indemnité de départ volontaire
IGA.....	Inspection générale de l'administration
IG-CG.....	Inspecteurs généraux - contrôleurs généraux
IGPN.....	Inspection générale de la Police nationale
IGS.....	Inspection générale des services
INF.....	Institut national de formation
INFPATS.....	Institut national de formation des personnels administratifs, techniques et scientifiques
INHES.....	Institut national des hautes études de sécurité
INPS.....	Institut national de police scientifique
INSERM.....	Institut national de la santé et de la recherche médicale
InVS.....	Institut de veille sanitaire
IPAG.....	Institut de préparation à l'administration générale
IRP.....	Indemnité de responsabilité et de performance
ISSP.....	Indemnité de sujétions spéciales de police
JFF.....	Journée formation stagiaire
LAPI.....	Lecteur automatisé des plaques d'immatriculation
LOLF.....	Loi organique relative aux lois de finances
LOPPSI.....	Loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure
LOPS.....	Loi d'orientation et de programmation pour la sécurité
LOPSI.....	Loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure
LRPPN.....	Logiciel de rédaction de procédures de la Police nationale
LT.....	Lieutenant
M2RP.....	Mission de reconversion et de reclassement professionnel
MAD.....	Mis à disposition
MAP.....	Modernisation de l'action publique
MAPE.....	Module d'adaptation au premier emploi
MI.....	Ministère de l'intérieur
MILAD.....	Mission de lutte anti-drogue
MNRC.....	Mission nationale pour la réserve civile
MINUSTAH.....	Mission des nations unies pour la stabilisation en Haïti



MIVILUDES.....	Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
MPP	Mission prévision et performance
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NS2I	Nouveau système d'information dédié à l'investigation
OCTRIS.....	Office Central pour la Répression du trafic Illicite des Stupéfiants
ODE.....	Outil de décompte des emplois
ODP.....	Observatoire de la diversité et de la parité
OIPC.....	Organisation internationale de la police criminelle
OMS.....	Organisation mondiale de la santé
ONISR	Observatoire national interministériel de sécurité routière
ONP.....	Opérateur national de paie
OPC.....	Ordre public et circulation
OPJ.....	Officier de police judiciaire
PAF	Police aux frontières
PAP	Projet annuel de performance
PATS.....	Personnels administratifs, techniques et scientifiques
PBI.....	Programmation budgétaire initiale
PBR.....	Programmation budgétaire rectificative
PDDS.....	Préfet délégué pour la défense et la sécurité
PESE.....	Pôle d'expertise et de service
PFE.....	Protection fonctionnelle de l'Etat
PFR	Prime de fonction et de résultats
PJ.....	Police judiciaire
PLF.....	Projet loi de finances
PP.....	Préfecture de police
PPRPS.....	Plan de prévention ministériel des risques psychosociaux
PRE.....	Prime de résultats exceptionnels
PSB.....	Point de situation budgétaire
PSOP	Paie sans ordonnancement préalable (automatisée)
PTS	Police technique et scientifique
PTZMI.....	Prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur
PUP.....	Police urbaine de proximité
PVe.....	Procès-verbal électronique
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RAID	Unité de recherche, d'assistance, d'intervention et de dissuasion



RAP	Rapport annuel de performances
RESP	Réseau des écoles du service public
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RIME	Référentiel interministériel des métiers de l'Etat
RIO	Référentiel des identités et de l'organisation
RPROG	Responsable de programme
RPS	Risques psychosociaux
RSI	Relevé de situation individuelle
RSSI	Responsable de la sécurité des systèmes d'information
RULP	Responsable d'unité locale de police
SAA	Service d'affectation administratif
SAELSI	Service de l'achat, de l'équipement et de la logistique de la sécurité intérieure
SAO	Service d'affectation opérationnelle
SAT	Service administratif et technique de la police
SCA	Service central automobile
SCPHP	Service centrale de protection des hautes personnalités
SCTIP	Service de coopération technique internationale de la police
SDASAP	Sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel
SDFDC	Sous-direction de la formation et du développement des compétences
SDIG	Service départemental de l'information générale
SDRI	Service départemental de renseignement intérieur
SG	Secrétariat général
SGAMI	Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur
SGAP	Secrétariat général pour l'administration de la police
SIC	Système d'information et de communication
SICOP	Service de l'information et de la communication de la Police nationale
SIG	Service de l'information générale
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SISTC	Service interdépartemental de sécurisation des transports en commun
SLIJ	Services locaux d'identité judiciaire
SLPT	Services locaux de police technique
SMP	Surveillance médicale particulière
SP	Sécurité publique
SPHP	Service de protection des hautes personnalités
SRE	Service des retraites de l'Etat
SRI	Service de renseignement intérieur



SRIJ	Services régionaux d'identité judiciaire
SRPJ	Service régional de la police judiciaire
SSMI.....	Service de sécurité du ministère de l'intérieur
SSPO	Service de soutien psychologique opérationnel
ST(SI) ²	Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure
STI.....	Service des transmissions et de l'informatique
STM.....	Services techniques du matériel
SUEP.....	Secteur ou unité d'encadrement prioritaire
TAAF.....	Terres australes et antarctiques françaises
TG	Trésorerie générale
TMO	Taux moyens d'objectifs
TOM.....	Territoire d'outre-mer
TPJ	Traitement des procédures judiciaires
UCLAT.....	Unité de coordination de la lutte anti-terroriste
UCRAM.....	Unité de coordination et de recherche anti-mafia
UNPI	Union nationale des propriétaires immobiliers
UO.....	Unité opérationnelle
VAP.....	Voie d'accès professionnelle
VU.....	Violence urbaine



OCTOBRE 2015

Document réalisé par la DRCPN.