



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT ANNUEL DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

2020 VERSION CORRIGÉE

IGPN

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

POLICE
NATIONALE



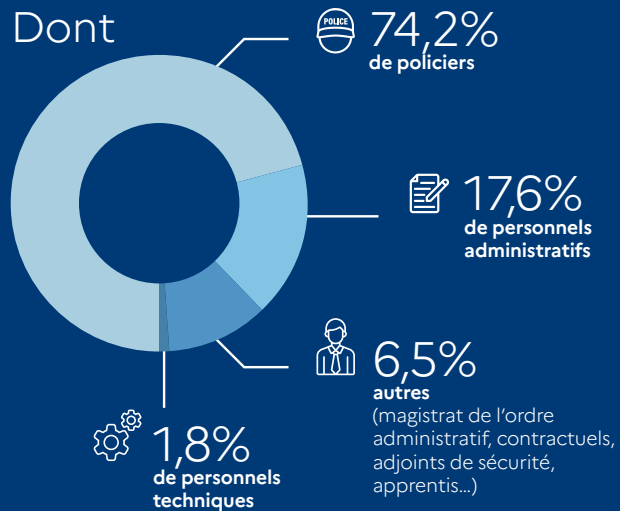
LES CHIFFRES CLÉS

272 agents



♂ **62%** ♀ **38%**

Dont



Chiffres clés de l'activité en 2020

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

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

213 structures de la police nationale évaluées

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

5 420 signalements via la plateforme de signalement

1 101 enquêtes judiciaires ouvertes,
et **1 167** enquêtes clôturées

174 enquêtes administratives ouvertes,
et **207** enquêtes clôturées

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

L'IGPN a dispensé des formations au profit de **5 358** agents appartenant à la police nationale et à d'autres administrations

Avant-propos

L'année 2020 restera dans les mémoires car le pays a été touché par une pandémie qui nous a contraint à modifier profondément notre quotidien. L'IGPN n'a pas été épargnée, mais nous avons prouvé notre force dans notre capacité d'adapter nos modes de fonctionnement.

Voici donc le rapport d'activité de l'inspection générale de la police nationale.

Portant le souci de rendre compte en toute transparence de notre activité, il est nourri de nombreux éléments chiffrés, tableaux et graphiques, qui doivent répondre aux attentes des lecteurs dans leur diversité, autorités administratives et judiciaires, policiers, partenaires institutionnels, journalistes, enfin toute personne curieuse de mieux nous connaître. Il est donc plus détaillé que les années précédentes.

En le présentant à votre lecture critique, je voudrais vous faire part des trois sentiments qui m'habitent : fierté, préoccupation et détermination.



Je suis fière de ce bilan.

L'année 2020 a été marquée par de véritables réussites et des temps forts pour l'inspection, et les 272 agents qui la composent y ont tous contribué. Le travail a été soutenu. Ce sont 1 101 enquêtes judiciaires qui ont été ouvertes et traitées grâce à la mobilisation de tous les enquêteurs des 9 délégations qui couvrent l'ensemble du territoire national. Je salue leur engagement.

Dans ses autres missions – trop peu connues – d'inspection, d'évaluation, d'audit interne, l'IGPN a continué de montrer qu'elle était capable de faire des diagnostics rigoureux, sans concession, porteurs de nombreuses recommandations en vue d'améliorer le fonctionnement des services et l'exécution des missions de police. Elle contribue ainsi à un service public de la sécurité de meilleure qualité au profit de la population.



Elle est également au service de l'institution dans ses activités – encore moins connues – de conseil juridique, d'appui aux services en difficulté, d'aide à la conduite de projet, d'accompagnement des directions dans leur démarche de maîtrise des risques.

Enfin, dernière compétence en date, l'IGPN prend désormais toute sa place dans le plan de mobilisation contre le suicide de la police nationale en effectuant une analyse de chaque cas de suicide, quelles qu'en soient les circonstances, pour alimenter la réflexion sur la prévention de ce fléau.

Avec l'ancien directeur de l'observatoire national de la délinquance et des réponses pénales qui nous a rejoint, avec un magistrat de l'ordre administratif, avec plusieurs consultants contractuels en management et en organisation, un administrateur général, des attachés d'administration, des apprentis, l'IGPN accepte de confronter sa réflexion avec des non-policiers.

Je suis fière de cette palette de talents que les femmes et les hommes qui composent l'IGPN aujourd'hui mettent au service de notre institution et de ses agents.

Je suis aussi préoccupée.

Au-delà de la confiance que les magistrats nous témoignent, reconnaissance tangible de la qualité et de l'objectivité de nos enquêtes, et malgré la stabilité du taux de confiance de 69 % accordée par les Français à leur police (baromètre du CEVIPOF de mars 2021), la dégradation de sa cote de confiance chez les jeunes de 18-24 ans en 2020 – de 62 % à 52 % - ne peut laisser indifférent.

Dans le même temps, de nombreuses critiques ont visé l'inspection générale de la police nationale : des enquêtes trop lentes, ne suivant pas toutes les pistes, des conclusions trop souvent en faveur des policiers, des sanctions rares et faibles par rapport aux faits commis, etc.

Injustes, ces critiques portent atteinte aux trois valeurs de l'IGPN : exemplarité, objectivité et expertise, qui guident notre action quotidienne. L'objectivité devrait rappeler à nos détracteurs que l'augmentation très forte du nombre de plaintes contre les forces de l'ordre liées aux manifestations de voie publique, et dont l'IGPN a été saisie à moyens constants, est une des causes mécaniques de l'allongement du délai des enquêtes. Une seconde cause est liée à la

complexité des investigations s'appliquant à des manifestations sur la voie publique. La troisième relève du prisme, parfois déformant, des scènes diffusées sur les réseaux sociaux, qu'il faut toujours recontextualiser pour approcher de la vérité des situations, quelles qu'elles soient.

Enfin, et surtout, il est nécessaire de répéter sans relâche que l'IGPN ne décide pas des sanctions disciplinaires, qui relèvent des autorités administratives, ni a fortiori des poursuites judiciaires à engager contre un agent.

Alors, je suis déterminée.

Nous devons tout faire pour maintenir et développer la confiance que doit avoir la population envers l'organe de contrôle interne de sa police, et donc dans sa police. Pour l'IGPN, l'impératif est celui de la transparence de son action.

Le Ministre de l'Intérieur a validé le projet de création du comité d'évaluation de la déontologie de la police nationale (CEDPN) composé du représentant de la Défenseure des droits, de magistrats, d'un avocat, d'un président d'université, d'un membre du Conseil d'État, d'un membre du Conseil économique, social et environnemental, d'un journaliste et d'une association, aux côtés des représentants des directions de police et des organisations syndicales. Il a pour objectif de travailler sur les doctrines d'emploi, sur les pratiques policières et sur toutes les thématiques liées au contrôle de la police nationale et à sa déontologie, en excluant le champ des cas individuels.

Ses travaux seront communiqués au Ministre et pourront inclure des propositions d'évolution. Ils feront l'objet d'une publication.

Nous devons continuer dans cette voie, promouvoir chaque fois que c'est possible les changements pour l'amélioration du fonctionnement de la police nationale, dans le respect des valeurs que nous portons, des valeurs qui nous unissent dans l'action et dans l'épreuve.

Demain, en s'appuyant sur nos valeurs d'exemplarité, d'objectivité et d'expertise, il nous faudra contre vents et marées peut-être, mais avec la ténacité du marathonien, porter notre projet et continuer notre chemin parce que nous avons l'envie et la passion pour notre métier ; la passion comme une exigence impérieuse de faire notre métier en donnant le meilleur de nous-mêmes.

L'inspection est un maillon important de la déontologie de la police nationale : « *We must adjust to changing times and still hold to unchanging principles* » (Jimmy Carter) « **Nous devons accepter le changement, mais conserver nos principes** », car toute démocratie forte et qui se respecte a besoin d'organes internes de contrôle.

À la lecture de ce rapport d'activité, vous prendrez, j'en suis sûre, la mesure du travail accompli.

Brigitte JULLIEN
Directrice de l'IGPN

Sommaire

- 07 **LA CHARTE DES VALEURS DE L'IGPN**
- 08 **LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE LA POLICE NATIONALE**
- 10 **L'IGPN EN 10 QUESTIONS**
- 14 **L'IGPN SE RÉFORME EN CONTINU**

I. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA DÉONTOLOGIE

- 17 **1. En 2020, les services d'enquête de l'IGPN ont été saisis de 1 101 enquêtes judiciaires**
 - 1.1. En 2020, 48,5 % des saisines judiciaires portent sur des faits allégués de violences
 - 1.2. En 2020, les enquêtes pour corruption diminuent des 2/3
 - 1.2. Les enquêtes pour faux en écriture publique et usage de faux baissent de 18 %
- 20 **2. Les enquêtes relatives au mouvement des « gilets jaunes »**
 - 2.1. Durant le mouvement des « gilets jaunes », l'IGPN a été saisie de 456 enquêtes judiciaires suite à des plaintes de violences alléguées
 - 2.2. Entre novembre 2018 et décembre 2020, 88 % des enquêtes ont été clôturées et transmises à l'autorité judiciaire, soit 406 enquêtes judiciaires
 - 2.3. Selon les autorités judiciaires, 295 enquêtes transmises par l'IGPN ont fait l'objet d'un classement
 - 2.4. En 2020, 19 fonctionnaires de police ont fait l'objet de poursuites
 - 2.5. Sur les 69 enquêtes administratives dont l'IGPN a été saisie, 43 ont été transmises à l'autorité administrative
- 23 **3. En 2020, 173 enquêtes administratives pré-disciplinaires ont été ouvertes**
 - 3.1. En 2020, 599 manquements ont été relevés
 - 3.2. En 2020, 20 % des manquements sont liés au devoir d'exemplarité
- 27 **4. En 2020, l'IGPN a proposé le renvoi de 122 agents devant le conseil de discipline**

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

- 30 **1. La plate-forme de signalements (PFS) permet aux usagers de saisir l'IGPN**
 - 1.1. En 2020, 5 420 signalements ont été reçus sur la PFS
 - 1.2. Près de 80 % des signalements sont jugés recevables
 - 1.3. Un quart des signalements concerne l'usage excessif de la force
 - 1.4. De plus en plus de retours sur les suites réservées aux signalements
- 36 **2. Un meilleur recensement de l'usage des armes contribue à l'amélioration des pratiques**
 - 2.1. L'usage de l'arme individuelle est en baisse de 7 % en 2020
 - 2.2. En 2020, les déclarations pour emploi du LBD « 40 x 46 » diminuent de 15 %
 - 2.3. Pour la deuxième année consécutive, les déclarations d'usage de la GMD sont en baisse
 - 2.4. En 2020, les déclarations pour usage du pistolet à impulsion électrique (PIE) sont stables
- 45 **3. Le recensement des particuliers décédés et blessés à l'occasion d'une mission de police participe d'une meilleure transparence**
 - 3.1. En 2020, 32 décès et 78 blessés ont été enregistrés
 - 3.2. En 2020, 32 personnes sont décédées à l'occasion d'une mission de police
 - 3.3. Sur les 78 blessures enregistrées, en 2020, 58 % ont été occasionnées sans l'usage d'une arme
- 51 **4. Les missions d'inspection, d'évaluation et d'audit permettent d'améliorer le fonctionnement du service public de la sécurité**
 - 4.1. Plus de 20 missions d'inspections et évaluations ont été réalisées en 2020
 - 4.2. L'IGPN suit les suicides dans la police nationale
 - 4.3. L'audit interne, clé de voûte de la maîtrise des risques au sein de la police nationale
 - 4.4. Mieux accueillir les victimes pour renforcer le lien police-population
 - 4.5. Le devoir de rendre compte aux autorités et instances de contrôle externe permet un fonctionnement plus vertueux.

59

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

60

1. La maîtrise des risques : une stratégie de fond destinée à renforcer le contrôle interne de la police nationale

- 1.1. Le risque doit être identifié
- 1.2. Les services de police doivent s'auto-contrôler pour fonctionner en sécurité
- 1.3. Le risque doit être géré
- 1.4. Les personnels doivent être formés à la gestion du risque

66

2. En 2020, SIGNAL-DISCRI a enregistré 202 signalements

- 2.1. Le nombre de signalements est en légère baisse en 2020
- 2.2. En 2020, 53 signalements ont été transmis aux directions d'emploi

70

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

72

4. La mission appui et conseil assiste les chefs de service dans la résolution de leurs difficultés

- 4.1. Une méthode originale d'écoute et de conseil
- 4.2. L'accompagnement managérial individuel, un outil innovant
- 4.3. La MAC a engagé 33 missions en 2020

78

5. En 2020, les services de l'IPGN ont formé 5 358 stagiaires

79

ANNEXES

Annexe 1. Organigramme

Annexe 2. Nature des infractions pénales alléguées (nombre d'enquêtes judiciaires ouvertes)

Annexe 3. Propositions de sanctions des services d'enquête de l'IGPN par corps (2020)

Annexe 4. Canaux utilisés pour les signalements des particuliers

Annexe 5. Évolutions annuelles du taux de satisfaction suite aux contrôles inopinés relatifs à l'accueil des victimes

Annexe 6. Typologie des manquements

LA CHARTE DES VALEURS DE L'IGPN



EXEMPLARITÉ

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



OBJECTIVITÉ

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



EXPERTISE

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

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE LA POLICE NATIONALE

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

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

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

Les modalités de mise en œuvre des deux décrets ci-dessus cités, sont précisées par un arrêté du 16 novembre 2018, ainsi que par la circulaire ministérielle NOR INTA 1904114C du 18 mars 2019.

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

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

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

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

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

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

À noter

Un régime général des lanceurs d'alerte a été créé par la loi du 9 décembre 2016. Le décret du 19 avril 2017 et l'arrêté du 16 novembre 2018 précisent les procédures de recueil des signalements au sein du ministère de l'Intérieur. La procédure est graduée en trois phases : 1) la saisine de l'autorité hiérarchique, 2) sans réponse de sa part dans un délai raisonnable la saisine du référent alerte, et enfin 3) si l'alerte n'est pas toujours prise en compte à ce

stade le signalant peut rendre son alerte publique. Le bénéfice du régime protecteur du lanceur d'alerte ne peut être accordé que si les différentes étapes de la procédure de signalement ont été respectées. Pour la police nationale le référent alerte est le référent déontologue et au niveau local les correspondants déontologues, soit la cheffe de l'IGPN et les chefs des délégations de l'IGPN.

Concernant la constitution d'une infraction, la procédure du lancement d'alerte se surajoute aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale qui impose à tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Les policiers sont en outre tenus à l'obligation de rendre compte à leur hiérarchie de « tout fait survenu à l'occasion ou en dehors du service, ayant entraîné ou susceptible d'entraîner sa convocation par une autorité de police, juridictionnelle, ou de contrôle. » (Code de déontologie - article R434-4 du CSI).



L'IGPN EN 10 QUESTIONS

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

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

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

C'est un service spécialisé d'enquête, d'audit et de conseil. Elle n'est pas une autorité de sanction. Dans le cadre des affaires judiciaires, les agents de l'IGPN enquêtent en toute indépendance sous l'autorité des magistrats.

2. Par qui sont contrôlés les policiers ?

Comme pour toutes les administrations, et parce que le fonctionnaire de police s'inscrit dans une **chaîne hiérarchique**, tout policier doit être contrôlé par son supérieur hiérarchique. Chaque agent, en fonction de son grade et de son emploi, a donc un **devoir de contrôle** sur ses subordonnés. Il lui appartient de veiller à ce que ses collaborateurs assurent leurs missions en respectant les principes déontologiques et les obligations imposées par la profession.

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

Pour les faits les plus graves ou en cas d'affaires retentissantes, l'IGPN peut être saisie par le ministre de l'Intérieur, le Directeur général de la police nationale, le préfet de Police ou le Directeur général de la sécurité intérieure. Elle réalise alors les enquêtes administratives pré-disciplinaires concernées.

Concernant les **enquêtes judiciaires**, l'IGPN qui est un service spécialisé, n'est pas non plus saisie, pour toutes les affaires pour lesquelles un policier est susceptible d'être mis en cause. La décision de saisine en revient exclusivement aux autorités judiciaires (procureur, juge d'instruction).

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

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

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

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

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

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

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

5. Comment se déroule une enquête administrative ?

Une enquête administrative ne répond pas aux mêmes règles qu'une enquête judiciaire. La matérialité des faits est donc plus difficile à établir puisque les enquêteurs ne peuvent pas avoir recours à la garde à vue, à la réquisition des images de vidéo-protection, aux perquisitions, écoutes, etc.

Toutefois, ils peuvent exploiter les outils liés à l'activité de l'agent (main courante informatisée, Pégase, etc.) ou encore les dispositifs de contrôle interne (badges, traçabilité, etc.). Ils doivent aussi avoir recours à leur culture policière et utiliser toutes les sources ouvertes disponibles (articles de presse, sites internet, images circulant sur les réseaux sociaux, etc.).

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

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

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

6. Comment s'articulent l'enquête administrative et judiciaire ?

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre judiciaire, et comme pour n'importe quel crime ou délit, les agents de l'IGPN agissent sous le contrôle des magistrats (procureur ou juge d'instruction) et réalisent un certain nombre d'actes visant à déterminer l'existence d'une infraction et à rassembler les preuves contre la personne ou les personnes mises en cause. Les décisions de classement sont donc prises par l'autorité judiciaire et non par l'IGPN. Dans le cadre administratif, à l'issue de son enquête et dès lors qu'elle a mis en évidence un manquement déontologique ou professionnel, **l'IGPN propose une orientation de sanctions** : avertissement, blâme, ETF de 1 à 3 jours ou renvoi devant le conseil de discipline pour une sanction plus sévère. Son action s'arrête ici car **le pouvoir de sanction appartient seul à l'autorité de nomination** (Président de la République, Ministre de l'Intérieur, DGPN, PP, DGSI, préfet de département).

8. La suspension administrative est-elle une sanction ?

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

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

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

Même en cas de contrôle judiciaire pesant sur le policier (décidé par le juge d'instruction), **la loi fait obligation de privilégier l'emploi ou le réemploi** de l'agent à la mise en œuvre ou au maintien d'une suspension. NB : Un fonctionnaire suspendu est toujours payé, alors qu'un fonctionnaire interdit, du fait de son contrôle judiciaire, d'exercer et non suspendu n'est plus payé.

Le pouvoir de suspension des personnels actifs appartient au directeur général de la police nationale.

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

Au-delà de ses missions d'enquête judiciaire et administrative, l'IGPN organise la formation de l'ensemble des autres services des directions actives de la police nationale afin de professionnaliser et d'harmoniser les pratiques.

Elle a également de nombreuses activités visant à améliorer le fonctionnement des services de la police nationale et à mieux sécuriser les pratiques professionnelles des policiers.

Ainsi, la mission appui et conseil propose d'**assister les chefs de service dans la résolution de difficultés** hors normes qui touchent leur service (notamment en termes de management) ou dans la conduite de projet, en s'appuyant sur une méthode de travail participative.

L'IGPN exerce également une fonction de **conseil juridique** : consultations juridiques pour les services de police ainsi que analyses et propositions

juridiques suscitées par l'activité de la police. Dans les deux cas, l'objectif est de s'assurer du respect du droit et de la réglementation.

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

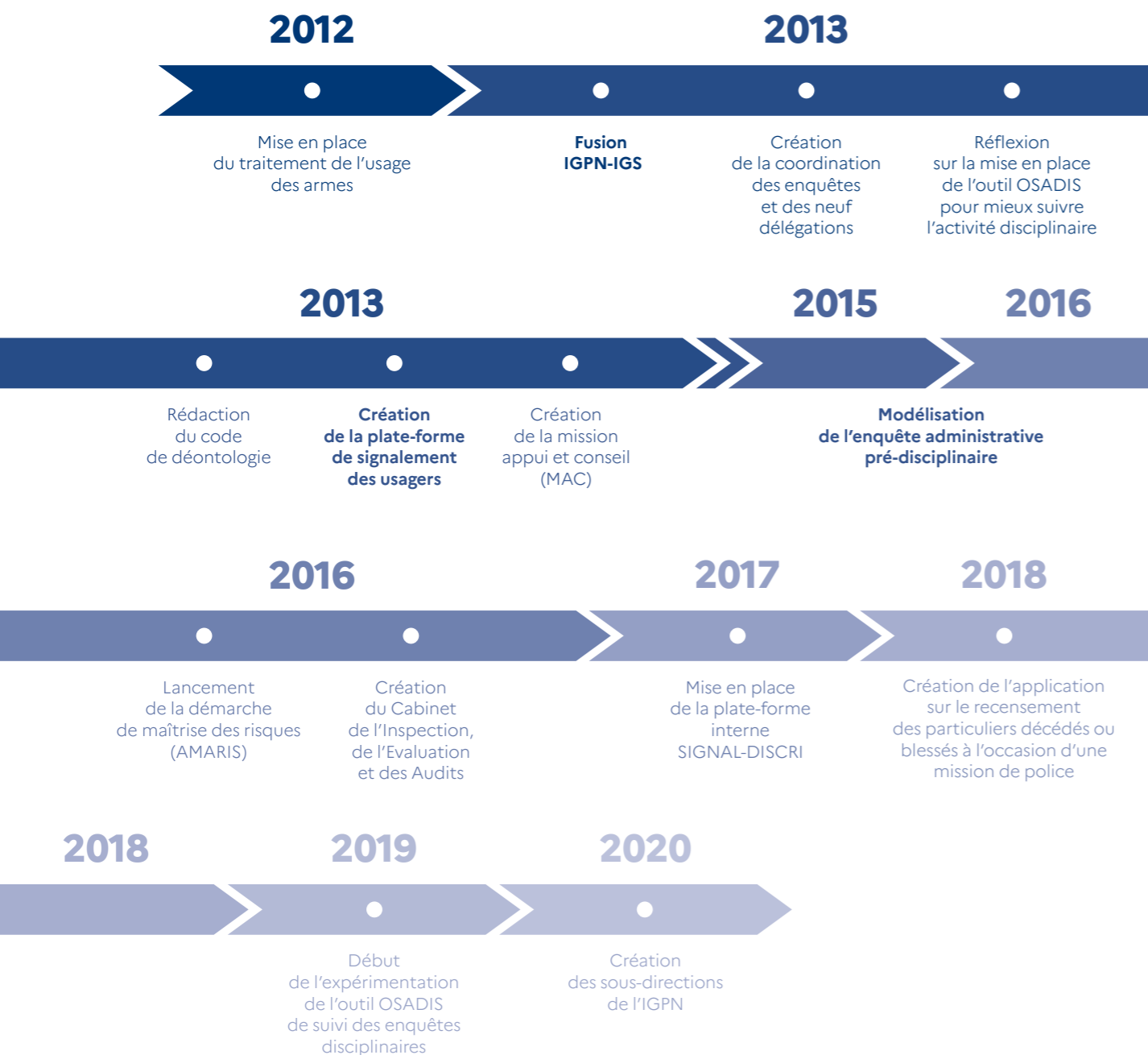
Les missions d'**inspections, d'audits et d'évaluations** participent d'un meilleur fonctionnement des services de police. Elles visent à corriger des dysfonctionnements, à évaluer l'efficacité des mécanismes mis en place dans le cadre de la maîtrise des risques et à s'assurer de la qualité de l'accueil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

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

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

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

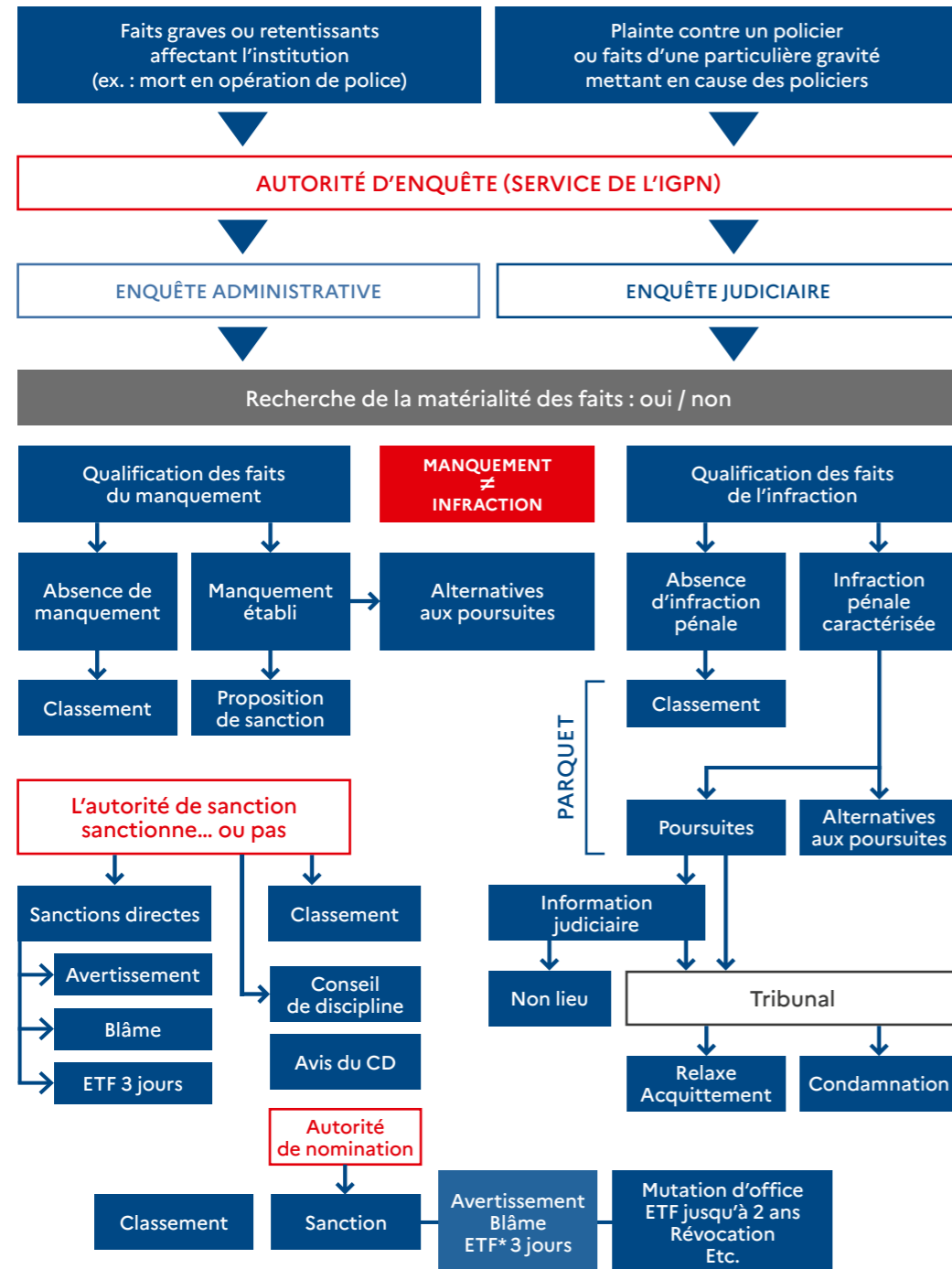
L'IGPN SE RÉFORME EN CONTINU



I. L'IGPN EST AU SERVICE DE LA DÉONTOLOGIE

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

Schéma 1. Procédure simplifiée des enquêtes de l'IGPN



NB : L'autorité de sanction est soit le préfet de département, soit le Directeur général de la police nationale, soit le préfet de police, soit le Directeur général de la sécurité intérieure.
*ETF: Exclusion Temporaire de Fonction

1. En 2020, les services d'enquête de l'IGPN ont été saisis de 1 101 enquêtes judiciaires

N'oubliez-pas !

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

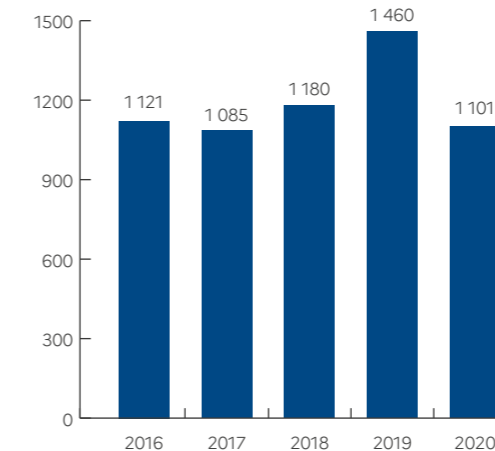
À savoir

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

D'initiative ou à la demande de l'autorité judiciaire (procureur de la République ou juge d'instruction), l'IGPN a été saisie de **1 101 enquêtes en 2020 soit malgré les périodes de confinement, un niveau de saisine qui reste élevé depuis la création de la nouvelle IGPN en 2013**, contre 1460 en 2019 qui demeure l'année record.

Après la hausse exponentielle de 2019 principalement liée aux saisines consécutives aux manifestations des gilets jaunes, l'essoufflement du mouvement suivi des deux confinements pour cause de COVID 19 marque un retour à une **activité quantitativement comparable à celle de 2017 ou 2018**.

Graphique 1. Évolution des saisines judiciaires cumulées

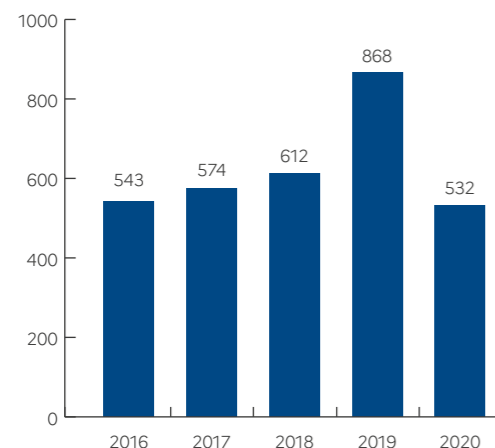


Ces enquêtes ont été diligentées par une centaine d'enquêteurs, répartis sur les 9 délégations de l'IGPN implantées sur l'ensemble du territoire. Les délégations de l'IGPN comptent entre 6 (Lille) et 35 enquêteurs (Paris), et ont pris cette année, entre 37 saisines (Antilles-Guyane) et 588 (Paris).

Par ailleurs, même si toutes les délégations peuvent intervenir sur la totalité du territoire national, la délégation de l'IGPN à Paris a vocation à être saisie des enquêtes relatives à des faits commis sur l'Île-de-France, les délégations de province interviennent sur le territoire souvent très large de la zone de défense, la délégation Antilles-Guyane sur les îles de la Martinique et de la Guadeloupe et en Guyane, et enfin la division nationale des enquêtes, prioritairement sur les dossiers liés à la probité.

1.1. EN 2020, 48,5 % DES SAISINES JUDICIAIRES PORTENT SUR DES FAITS ALLÉGUÉS DE VIOLENCES

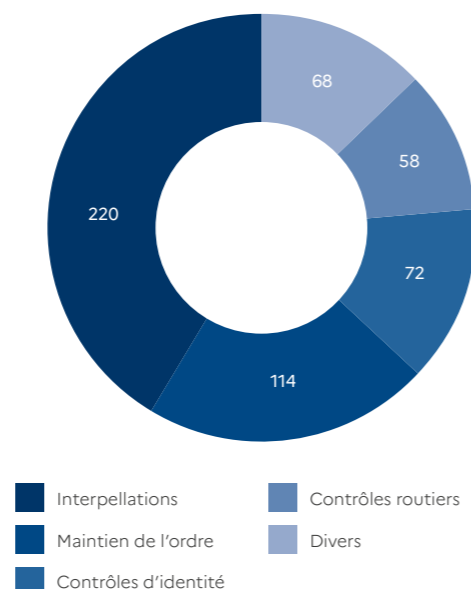
Graphique 2. Évolution des enquêtes judiciaires pour usage de la force



Comme pour les années précédentes, les 532 enquêtes portant sur l'usage de la force représentent un peu moins de la moitié du portefeuille des services d'enquête de l'IGPN (48,5 % des enquêtes judiciaires). **Ce nombre est en baisse importante par rapport à 2019 : - 39 %. Il s'agit du plus faible nombre sur les cinq dernières années.**

En 2020, le nombre d'enquêtes relatives à l'usage des armes à feu individuelles s'élève à 53 contre 34 en 2019 et 52 en 2018. Pour les enquêtes relatives à l'usage d'une arme de force intermédiaire, elles passent de 115 en 2019 à 52 en 2020 (43 en 2018).

Graphique 3. Circonstances des violences alléguées en 2020



Ces violences interviennent dans la moitié de ces cas (41,5 %) à l'occasion d'une interpellation ou d'une opération assimilée (perquisition-interpellation, opération police-secours, refus d'obtempérer, etc.) et dans les contextes de manifestations et de services d'ordre (21,5 %). Dans une moindre mesure, deux autres situations sont à l'origine des saisines : les contrôles d'identité (13,5 %) et les contrôles routiers (11 %).

Assez logiquement, c'est sur la voie publique que ces violences interviennent le plus fréquemment (63 %) puis dans les locaux de police (12 %) et dans le cadre de mesures de garde à vue (8 %).

Pour les autres faits d'atteintes aux personnes, les enquêtes pour violations du secret professionnel diminuent de 20 % et celles pour harcèlement moral de 38 % tandis que celles relatives au détournement de fichiers restent stables.

On observe enfin une très légère hausse des enquêtes sur des allégations d'injures à caractère raciste ou discriminatoire : 38 contre 31 en 2019.

Ainsi, un agent a été poursuivi pour injures publiques après avoir qualifié de « bicot » un homme qui avait tenté d'échapper aux policiers en sautant dans la Seine et que son équipage venait de sortir de l'eau. Par ailleurs, sept agents ont été poursuivis pour avoir tenu des propos racistes, sexistes, antisémites, homophobes sur un cercle privé de discussions *Whats'app*.

À la marge, les services d'enquête de l'IGPN ont été saisis de 20 enquêtes portant sur des violences dans la sphère privée. Toutefois, il est nécessaire de rappeler que ce type d'enquête reste majoritairement traité par les services interpellateurs (y compris par la gendarmerie nationale) et que l'IGPN n'est donc saisi que dans une très faible minorité des cas.

1.2. EN 2020, LES ENQUÊTES POUR CORRUPTION DIMINUENT DES 2/3

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

De même, le nombre de saisines pour corruption active et corruption passive affichent des baisses importantes passant respectivement de 52 à 19 pour les premières et de 32 à 14 pour les deuxièmes.

Une enquête a mis au jour le comportement d'un gradé, responsable d'une unité administrative, en poste depuis 20 ans, qui négociait financièrement des indulgences suite à des verbalisations ainsi que des interventions dans des procédures judiciaires pour des membres de la communauté turque de son secteur.

Plusieurs enquêtes ont porté sur des désinscriptions frauduleuses de véhicules du fichier des véhicules volés, permettant leur remise en circulation après réimmatriculation, au préjudice des compagnies d'assurance.

Deux policiers ont été incarcérés suite à une dénonciation d'un chauffeur-livreur pris en excès de vitesse, qui moyennant le versement de 500 euros en espèces s'était vu restituer son permis de conduire.

1.3. LES ENQUÊTES POUR FAUX EN ÉCRITURE PUBLIQUE ET USAGE DE FAUX BAISSENT DE 18 %

Le nombre d'enquêtes portant sur des faux et usage (en écriture privée et publique) s'élève à 49 en 2020 contre 58 en 2019. Sur cinq ans, il s'agit du nombre le plus faible.

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

1 107 policiers, pour lesquels les enquêteurs et les magistrats estimaient qu'il existait des raisons plausibles de les soupçonner d'une infraction au moment de leur audition, ont été entendus en qualité de suspects (gardé à vue ou audition libre).

À noter

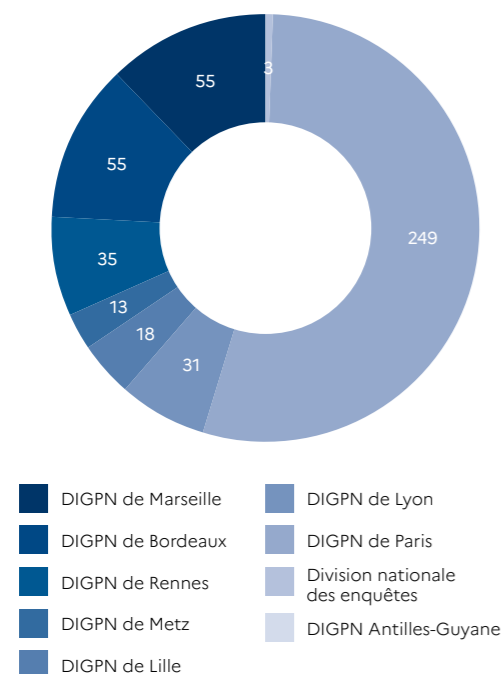
L'IGPN n'est que rarement informée par l'autorité judiciaire des suites exactes données à ses enquêtes. Par ailleurs, entre la transmission d'une enquête à l'autorité judiciaire et la décision de celle-ci, il s'écoule un délai qui est souvent de plusieurs mois voire de plus d'une année, à l'exception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

2. Les enquêtes relatives au mouvement des « gilets jaunes »

2.1. DURANT LE MOUVEMENT DES « GILETS JAUNES », L'IGPN A ÉTÉ SAISI DE 456 ENQUÊTES JUDICIAIRES SUITE À DES PLAINTES DE VIOLENCES ALLÉGUÉES

Depuis les premières manifestations de gilets jaunes et de lycéens du 17 novembre 2018 jusqu'au mois d'octobre 2020, l'inspection générale de la police nationale a été saisie de 456 enquêtes judiciaires suite à des plaintes dénonçant ou alléguant des violences commises par personnes dépositaires de l'autorité publique.

Graphique 4. Nombre de saisines par délégation de l'IGPN



Ces enquêtes étaient conduites dans le cadre juridique de l'enquête préliminaire sous l'autorité d'un procureur de la République pour 417 (91 %) d'entre elles et 39 procédaient de l'exécution d'une commission rogatoire délivrée dans le cadre d'informations judiciaires.

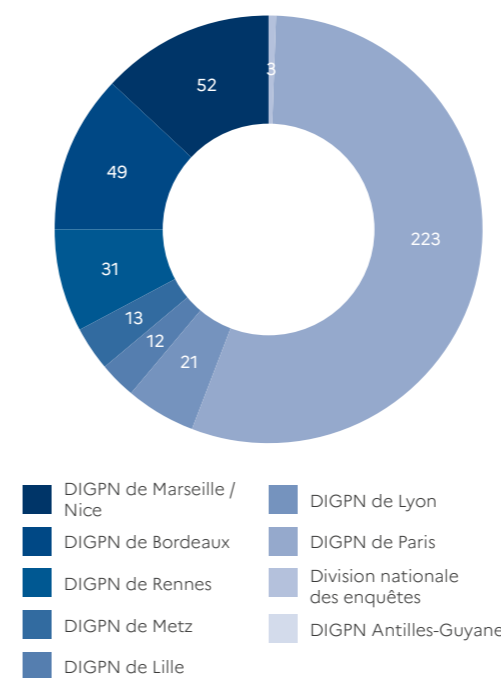
L'ouverture des informations judiciaires résultait pour 9 d'entre elles d'une constitution de partie civile faisant suite à un classement ordonné par le parquet et pour le reste de réquisitoires du parquet en raison d'investigations plus complexes et/ou plus longues nécessitant un autre cadre juridique que celui de l'enquête préliminaire.

À savoir

La majorité des enquêtes judiciaires ouvertes par le parquet fait suite à la plainte d'un usager qui conteste l'usage de la contrainte, de la force ou l'atteinte à une liberté individuelle. Si une circulaire du ministère de la Justice prévoit la saisine de l'IGPN uniquement pour les affaires les plus graves, sur le phénomène des gilets jaunes, le parquet de Paris a décidé de la saisine systématique de l'IGPN de toute plainte quelle que soit la gravité des faits allégués. Ce principe de saisine systématique, spécifique au parquet de Paris, a souvent été interprété, à tort, comme une présomption d'illégitimité des comportements policiers.

2.2. ENTRE NOVEMBRE 2018 ET DÉCEMBRE 2020, 88 % DES ENQUÊTES ONT ÉTÉ CLÔTURÉES ET TRANSMISES À L'AUTORITÉ JUDICIAIRE, SOIT 406 ENQUÊTES JUDICIAIRES

Graphique 5. Nombre d'enquêtes judiciaires retournées à l'autorité judiciaire par les délégations de l'IGPN



L'essentiel des enquêtes a été clôturé et retourné aux autorités judiciaires, souvent après des investigations complexes et chronophages (constatations, exploitations de vidéos, bandes radios, analyses balistiques, nombreuses auditions, reconstitutions...).

Cette complexité des investigations se doublait de la sociologie particulière du manifestant gilet jaune et du contexte de violence. Le manifestant/plaignant, souvent originaire de province, ne connaissait que rarement la topographie des lieux. Il était souvent incapable de localiser les

faits ou sa propre position dans des regroupements eux-mêmes très éloignés de ce à quoi peut ressembler un cortège traditionnel de manifestants.

Il convient de préciser que les investigations sont nécessairement plus longues dès lors qu'il s'agit d'enquêter sur l'usage de la force par les forces de l'ordre. En effet, si les violences commises par un manifestant portent en elles la présomption juridique de leur illégitimité, ce n'est pas le cas pour les forces de l'ordre pour lesquelles **le recours à la violence légitime fait partie des prérogatives accordées par la loi.**

En 2020, 33 enquêtes préliminaires et 22 commissions rogatoires sont toujours en cours, auprès des différentes délégations de l'inspection générale de la police nationale.

2.3. SELON LES AUTORITÉS JUDICIAIRES, 295 ENQUÊTES TRANSMISES PAR L'IGPN ONT FAIT L'OBJET D'UN CLASSEMENT

L'autorité judiciaire a porté à la connaissance de l'IGPN que 295 des enquêtes transmises avaient fait l'objet d'un classement sans suite, soit près de 70 % du total des saisines initiales et près de 76 % des enquêtes préliminaires achevées.

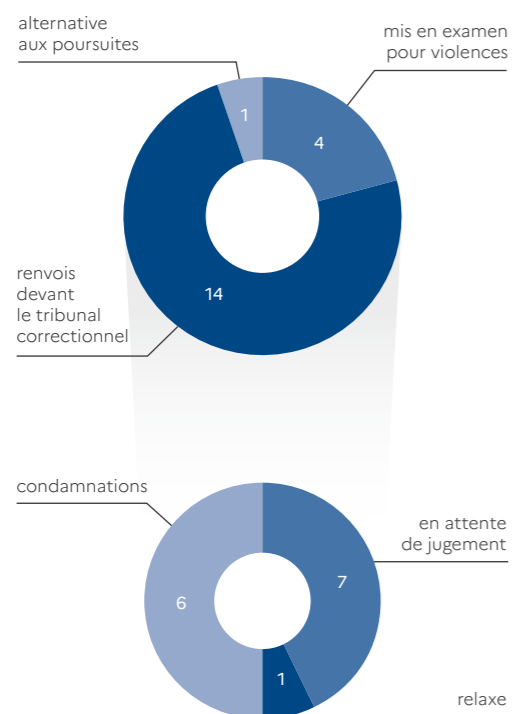
Les motifs de classement retenus résultent pour l'essentiel d'une **infraction non caractérisée ou de l'absence d'infraction.** Il faut, en effet, rappeler que ce ne sont pas les conséquences (même dramatiques) de l'usage de la force qui fondent leur caractère légitime ou illégitime.

Pour 70 % de ces classements, l'autorité judiciaire a conclu à la légitimité de l'usage de la force. Les 30 % restants résultent notamment de l'impossibilité d'identifier les agents ou d'établir l'existence des faits.

2.4. EN 2020, 19 FONCTIONNAIRES DE POLICE ONT FAIT L'OBJET DE POURSUITES

L'autorité judiciaire a estimé partiellement ou complètement le caractère non-justifié de l'action de 19 policiers.

Graphique 6. Poursuites engagées contre des policiers



Source : Ministère de la Justice

Pour les policiers actuellement mis en examen, 1 l'est pour des blessures involontaires ayant entraîné une interruption temporaire de travail (ITT) de plus de 3 mois (délit), 1 l'est pour des blessures involontaires ayant entraîné une ITT de moins de 3 mois (contravention) et 1 l'est pour le délit de violence volontaire aggravée par deux circonstances ayant entraîné une ITT supérieure à 8 jours.

2.5. SUR LES 69 ENQUÊTES ADMINISTRATIVES DILIGENTÉES PAR L'IGPN, 43 ONT ÉTÉ TRANSMISES À L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

L'essentiel des enquêtes administratives est diligenté par les directions d'emploi au titre du contrôle hiérarchique.

L'inspection générale de la police nationale a, pour ce qui la concerne, diligenté 69 enquêtes administratives. 43 de ces enquêtes, soit 62 %, sont clôturées et transmises à l'autorité administrative qui dispose du pouvoir de sanction.

Ces enquêtes ont conclu pour 19 policiers à des manquements déontologiques et professionnels, notamment pour des usages disproportionnés de la force ou de la contrainte mais également des manquements au devoir d'exemplarité (exemple : dégradations...), d'obéissance et de rendre compte ainsi que pour des atteintes notoires au crédit et renom de la police nationale.

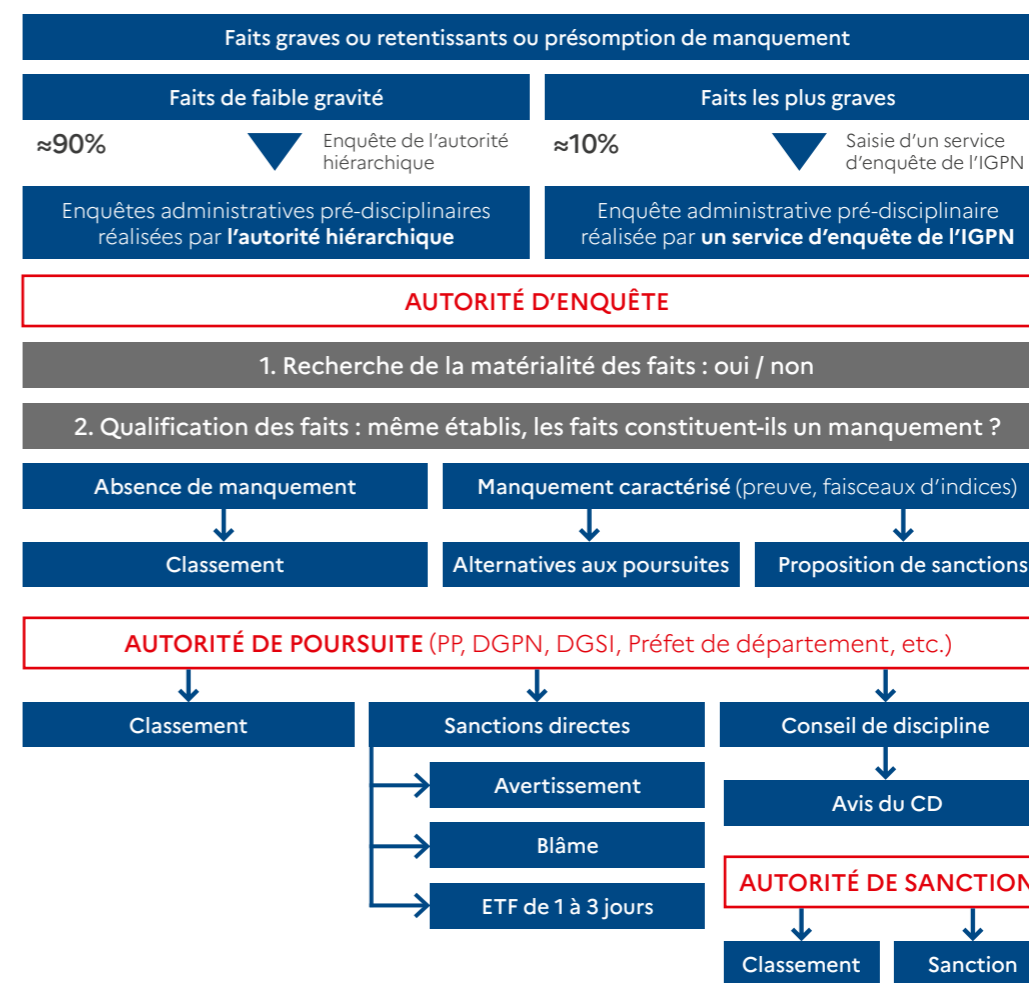
9 policiers ont fait l'objet d'une proposition de sanction du 1^{er} groupe et 10 policiers ont fait l'objet d'une proposition de renvoi en conseil de discipline.

3. En 2020, 173 enquêtes administratives pré-disciplinaires ont été ouvertes

N'oubliez pas !

L'ouverture d'une enquête administrative pré-disciplinaire relève d'un devoir de réaction de l'administration devant un fait qui, si la matérialité est constatée, peut être qualifié de manquement professionnel ou déontologique. Elle est conduite à charge et à décharge et ne préjuge pas de la responsabilité disciplinaire de l'agent. Elle est indépendante de l'enquête judiciaire.

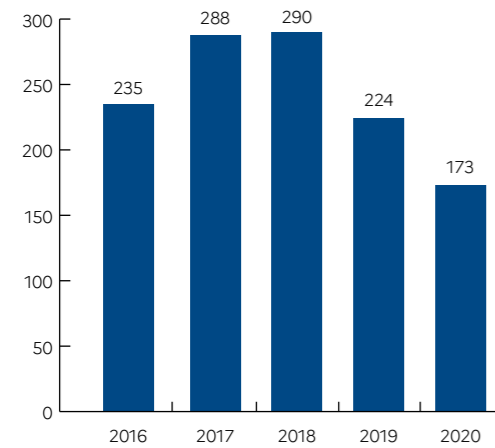
Schéma 2. Procédure simplifiée d'une enquête administrative pré-disciplinaire de la compétence de l'IGPN



Note de lecture : L'autorité de poursuite décide s'il y a lieu de classer, d'engager des poursuites devant le conseil de discipline ou de prendre des sanctions directes du 1^{er} groupe. L'autorité de sanction (DGPN, PP ou DGSI) décide, à l'issue du conseil de discipline, du classement ou de la sanction (en étant libre de suivre ou pas l'avis du conseil de discipline).

Le nombre de saisines administratives en 2020 a été de 173 enquêtes contre 224 en 2019 soit une baisse de 30 %.

Graphique 7. Évolution des ouvertures d'enquêtes administratives



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

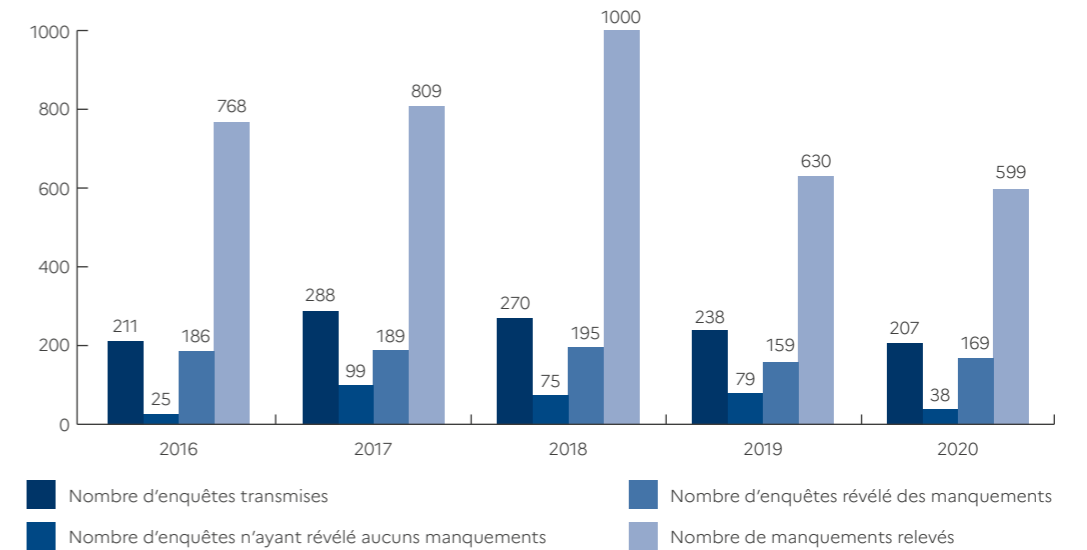
À noter

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

3.1. EN 2020, 599 MANQUEMENTS ONT ÉTÉ RELEVÉS

Les services d'enquête de l'IGPN ont transmis, en 2020, 207 enquêtes à l'autorité administrative contre 238 en 2019. Sur ces enquêtes, 38 n'ont révélé aucun manquement, 169 enquêtes ont révélé des manquements commis par 258 agents, et 599 manquements ont ainsi été mis en évidence.

Graphique 8. Évolution du nombre de manquements relevés



N'oubliez pas !

Dans une enquête administrative transmise, plusieurs manquements peuvent avoir été relevés à l'encontre de plusieurs agents.

également des faits intervenus dans la sphère privée (violences interpersonnelles, conduite sous l'empire d'un état alcoolique, consommation de produits stupéfiants, atteintes sexuelles hors-service, injures racistes hors service...).

3.2. EN 2020, 20 % DES MANQUEMENTS SONT LIÉS AU DEVOIR D'EXEMPLARITÉ

Le manquement au **devoir d'exemplarité**, qui touche à la dignité de la fonction, relevé à 120 reprises, dans 82 enquêtes, pour des faits de gravité inégale, recouvre autant les faits intervenant dans le cadre de la fonction de l'agent (comportement indigne, intempérance, comportement harcelant, certaines pratiques professionnelles illégales, atteintes sexuelles en service, injures racistes en service, etc.), mais

L'usage disproportionné de la force et le manquement au **devoir de protection de la personne interpellée** qui constituent un ensemble (l'usage de la force étant analysé de manière particulière et plus restrictive après interpellation d'un usager), ont été retenus à 62 reprises dans 45 enquêtes.

Le manquement au devoir de loyauté qui sanctionne le mensonge notamment dans les rapports administratifs ou procès-verbaux, tant à sa hiérarchie qu'à l'autorité judiciaire, a été retenu à 59 reprises dans 41 enquêtes.

Les atteintes à la probité, recouvrant les pratiques corruptrices mais également tout type de détournements ou de soustractions frauduleuses (scellés, objets sensibles, armes, stupéfiants, effets d'un gardé à vue...), ont été retenues dans 32 enquêtes contre 52 agents.

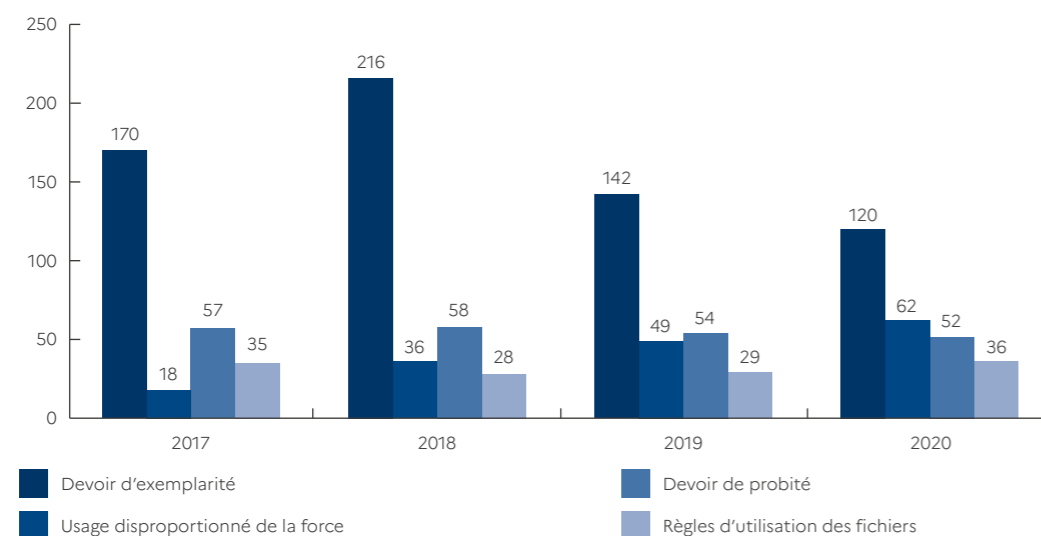
L'utilisation des fichiers de données à caractère personnel sans rapport avec le service a été retenue à 36 reprises, à mettre en corrélation (même si cela n'est pas systématique) avec le manquement au **devoir de discrétion** relevé à 27 reprises, notamment, lorsque l'agent a divulgué les informations collectées sur les fichiers mis à sa disposition (passages aux fichiers de police au profit de mis en cause, pour se renseigner sur son environnement personnel, voire pour monnayer des fiches, etc.).

La négligence professionnelle (investigations anormalement défailtantes ou tardives, absence de prise en compte d'une information capitale, défaut de mise en œuvre d'une mesure de sécurité élémentaire, mais également les circonstances de la disparition de l'arme), apparaît à 40 reprises dans 29 enquêtes.

Le manquement au devoir d'obéissance, que ce soit pour l'inexécution d'un ordre, la violation délibérée d'une règle ou le refus d'assumer son commandement, a été retenu à 64 reprises (rondes de surveillance volontairement oubliées, maintien d'une « chasse » de véhicule malgré un ordre d'arrêt du centre d'information et de commandement, etc.).

L'atteinte au crédit et au renom de la police nationale, particulièrement par le biais des réseaux sociaux, lorsque les agissements de l'agent ont un retentissement sur l'image de l'institution police, a été retenue à 43 reprises. Ce manquement est particulier en ce qu'il peut, à la différence des autres fautes, être retenu alors qu'il n'y a qu'un lien de causalité indirecte entre la mauvaise publicité dont est victime l'institution et la faute de l'agent. Ainsi, des agents peuvent dire qu'ils ne sont pas les auteurs des échos médiatiques qu'ils ne maîtrisent pas et qui sont parfois sans commune mesure avec la gravité de la faute. Pour autant, aucune atteinte au crédit de l'institution ne pourrait exister et n'a jamais été imputée, en l'absence de la faute initiale de l'agent.

Graphique 9. Évolution des manquements les plus souvent retenus (cf. annexe pour le détail des manquements)



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

4. En 2020, l'IGPN a proposé le renvoi de 122 agents devant le conseil de discipline

N'oubliez pas !

L'IGPN est une autorité d'enquête. Elle ne dispose pas du pouvoir de sanctions. Elle ne peut que **proposer à l'autorité administrative des sanctions** du premier groupe ou le **renvoi devant le conseil de discipline**.

Les groupes de sanctions

- 1^{er} groupe :**
- Avertissement
 - Blâme
 - Exclusion temporaire de fonctions (ETF) de 1 à 3 jours
- 2^e groupe :**
- Radiation du tableau d'avancement
 - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
 - ETF de 4 à 15 jours
 - Déplacement d'office
- 3^e groupe :**
- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur
 - ETF de 16 jours à 2 ans
- 4^e groupe :**
- Mise à la retraite d'office
 - Révocation

En 2020, l'IGPN a proposé des sanctions contre 229 agents dont 122 renvois devant le conseil de discipline.

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Avertissements	58	40	71	80	40
Blâmes	79	70	115	79	57
ETF 3 jours maxi					10
Renvois devant le conseil de discipline	88	140	151	117	122
TOTAL	225	250	337	276	229

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Avertissements	930	1011	959	900	798
Blâmes	823	765	674	595	632
Sanctions du groupe 2	142	125	162	62	98
Sanctions du groupe 3	88	108	135	82	120
Sanctions du groupe 4	71	61	100	39	60
TOTAL	2054	2070	2030	1678	1708

Pour les sanctions des 2^e, 3^e et 4^e groupes, la consultation préalable du conseil de discipline est obligatoire.

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

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

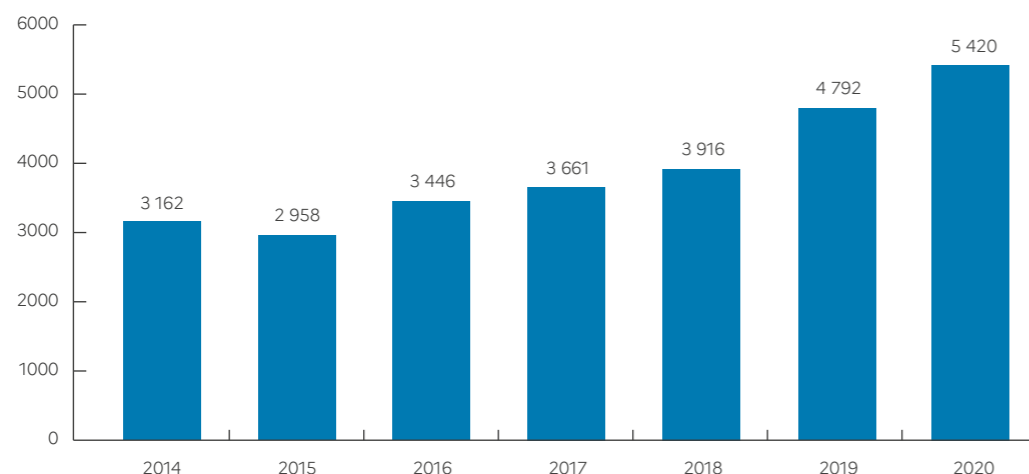
1. La plate-forme de signalements (PFS) permet aux usagers de saisir l'IGPN

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

1.1. EN 2020, 5 420 SIGNALEMENTS ONT ÉTÉ REÇUS SUR LA PFS

En 2020, **5 420 signalements** ont été enregistrés sur la PFS, administrée par l'inspection générale de la police nationale, soit une **augmentation de 13 % par rapport à 2019** (4 791 signalements) qui était déjà une année de forte hausse (la PFS avait eu sur ses 5 premières années un volume constant de l'ordre de 3 500 signalements environ). Ainsi, dans une année marquée par le confinement et la crise sanitaire, il n'est pas observé de baisse de l'activité de la plate-forme.

Graphique 10. Evolution du nombre de signalements reçus



N'oubliez pas

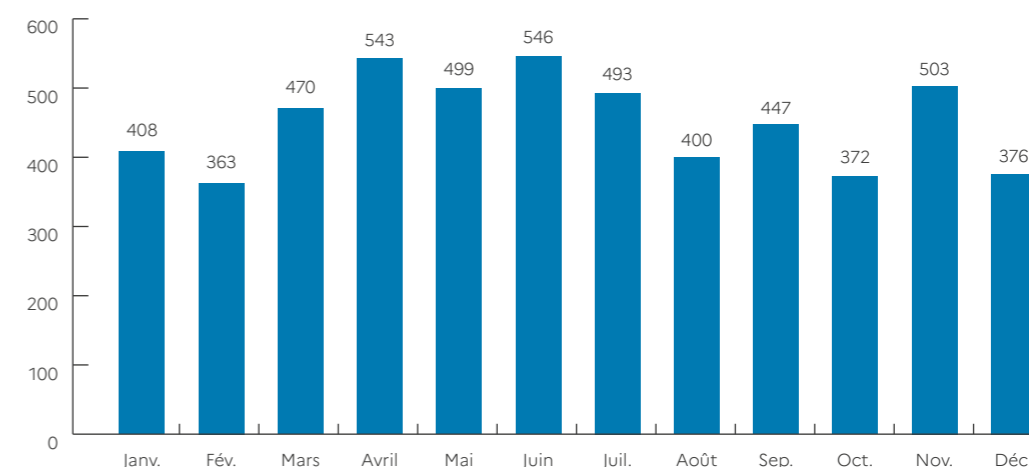
La plate-forme n'est pas le vecteur de révélation des faits les plus graves dont peuvent être saisis les services d'enquête de l'IGPN. Elle demeure un élément du dispositif de service qualité destiné à l'utilisateur.

Cette hausse peut s'expliquer en partie par les multiples manifestations liées aux contextes médiatiques, mouvement « *Black lives matters* », loi sur la sécurité globale ainsi qu'aux restrictions sanitaires de la COVID 19 qui ont constitué une nouvelle source de griefs, qu'ils soient en lien avec la courtoisie, le discernement ou la contestation de la verbalisation. **10 % de ces signalements (546) sont en lien direct avec la gestion de la pandémie.**

À savoir

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

Graphique 11. Evolution mensuelle du nombre de signalements reçus



Les baisses de signalements, enregistrées sur les mois d'octobre et décembre, s'expliquent par les restrictions de la liberté d'aller et venir prises par le gouvernement pour la gestion de la pandémie de la COVID 19 (attestations de sortie, couvre-feu, fermetures de commerce, etc.) et l'absence consécutive de mouvement, constitué ou non, de voie publique.

Néanmoins, la situation sanitaire a donné lieu à une hausse importante des signalements liés à la **contestation des verbalisations, 298 signalements pour l'année 2019 contre 509 pour 2020**, soit une augmentation dans ce domaine, de 70 %.

Il est à relever qu'en dépit de ses sept ans d'existence, certains usagers de la PFS, conservent une idée erronée de son rôle : le nombre de signalements n'ayant aucun lien avec la police nationale est en effet en constante augmentation.

Le nombre de signalements incohérents ou incompréhensibles sur le fond et la forme reste similaire d'année en année, 256 pour l'année 2018, 334 pour l'année 2019 et 320 pour l'année 2020 soit 6,3 % du total.

1.2. PRÈS DE 80 % DES SIGNALEMENTS SONT JUGÉS RECEVABLES

16 % des signalements enregistrés (757) ne révélaient aucun comportement susceptible de constituer un manquement professionnel ou déontologique (propos incohérents, sans objet, etc.) tandis que 4 % (217) intéressaient la gendarmerie nationale, 3 % des polices municipales (113) et 0,1 % les services des douanes (4).

Quelques exemples de signalements non recevables

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

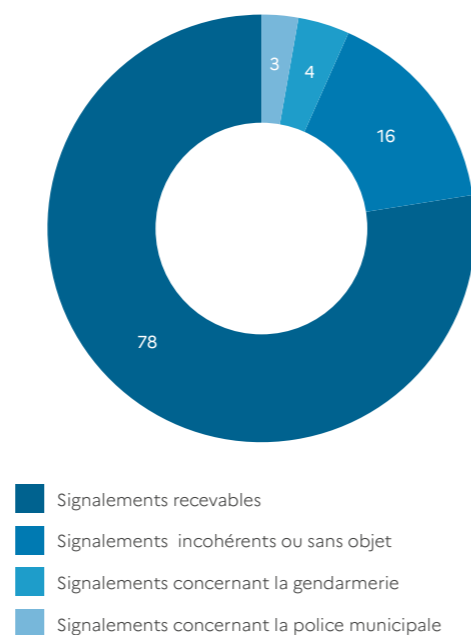
« Je souhaiterais vous faire part tout particulièrement du malaise psychologique qui s'en est suivi de cette période qui jusqu présent me poursuis encore. Il m'a semblé avoir été victime en plus de grave trouble psychologiques suivant cette arrestation, dont les symptômes encore présents à l'heure actuelle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

« Bonjour Il me semble que l'on sait que des allées venues ont lieu chez moi de jour comme de nuit Que se passe t il ? Une OP maçonnique,

autre chose ? le voisinage a l'air instruit Un dispositif retentit de mon plafond, on dirait bien Merci de votre retour Mes respects M***** Nathalie » (5/11/2020)

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

Graphique 12. Répartition des signalements (en %)



4 329 signalements reçus, soit 80 %, entraient dans les critères de compétence de la PFS. Les signalements hors champ de compétence, comme l'usager qui dénonce ou se plaint d'un autre usager non policier, sont cependant transmis pour information aux directions d'emploi compétentes. Parmi l'ensemble de ces signalements, on compte :

- **804** signalements qui ont fait l'objet d'une **réponse directe** et d'un classement consécutifs aux vérifications effectuées (orientation du déclarant vers le parquet ou l'officier du ministère public compétents) ou en raison de l'absence de compléments d'informations de la part de l'usager et nécessaires au traitement de son signalement.

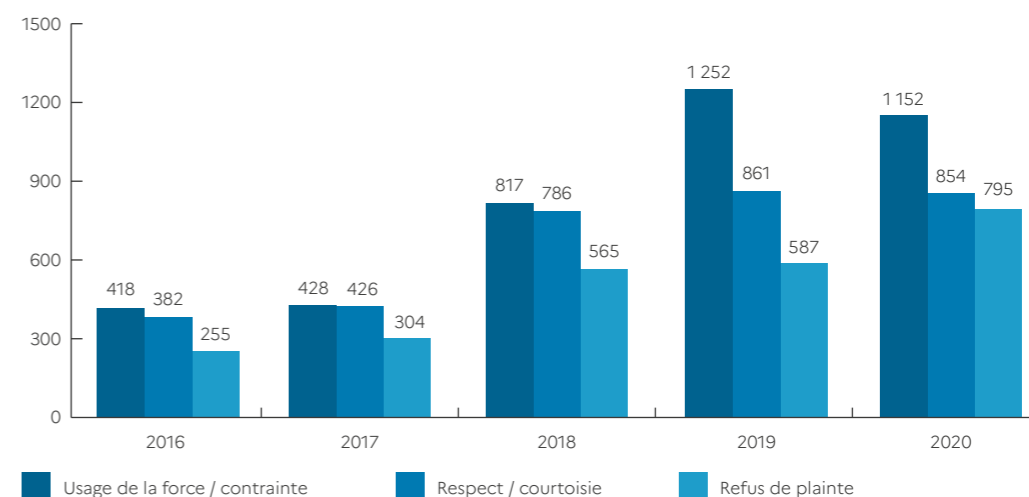
- **4 616** signalements ont été transmis aux **directions d'emploi**, 18 % pour ouverture d'une enquête administrative (828) et 82 % (3 788) pour information dans le cadre de la mission du contrôle interne. Sur ces 4 616 signalements, 3 347 ont été transmis dans une direction d'emploi de la DGPN (72,5 %) et 1 269 à la préfecture de police (27,5 %).

- **111** signalements ont été transmis vers une **délégation de l'IGPN**, pour enquête ou pour vérifications préalables à l'ouverture d'une enquête, ou encore pour information susceptible d'intéresser une enquête en cours.

1.3. UN QUART DES SIGNALEMENTS CONCERNE L'USAGE EXCESSIF DE LA FORCE

Les trois principaux motifs de réclamation les plus souvent exprimés sur la plate-forme demeurent les mêmes que pour les années précédentes. L'ordre de ce classement est toutefois modifié puisque le refus de plainte figure désormais à la troisième place.

Graphique 13. Evolution des principaux motifs de déclarations



Le principal grief formulé a toujours trait à l'**usage excessif de la force** ou autres comportements estimés excessifs en termes de contrainte exercée qu'elle soit physique ou liée à la liberté d'aller et venir : **25 %** des signalements (1 152) font état d'usages de la force ou de la contrainte disproportionnés (gestes de contraintes, usages d'arme de force intermédiaire, restrictions physiques à la liberté de passer ou de se déplacer, respiration de gaz lacrymogène, bousculades, contrôles d'identité jugés agressifs).

Le **manque de respect et/ou de courtoisie dû à la population** représente **18,5 %** des signalements (854). Sont ainsi signalés dans cette thématique des comportements agressifs verbaux, moqueurs, familiers (tutoiements) ou incorrects, émis principalement lors de l'accueil physique ou téléphonique du public ou à l'occasion de contrôles d'identité ou routiers.

Enfin, on dénombre les reproches liés au **refus de prendre une plainte ou à l'absence de considération du statut de plaignant ou de victime** pour **17,22 %** des signalements (795).

Ces deux derniers items représentent près de **36 %** des doléances et renvoient ainsi à une qualité de service jugée décevante ou insuffisante.

1.4. DE PLUS EN PLUS DE RETOURS SUR LES SUITES RÉSERVÉES AUX SIGNALEMENTS

N'oubliez pas !

Les agents de la PFS ne sont pas automatiquement destinataires des suites réservées aux réclamations transmises puisque, dans la très grande majorité des cas, les faits relèvent du contrôle hiérarchique des directions d'emploi.

En 2020, la plate-forme était informée des suites données à **987 dossiers** dans le cadre d'une demande d'enquête administrative ou de l'exercice du contrôle interne. Il est à noter que, si **737 retours** ont été enregistrés sur des dossiers où une enquête administrative avait été expressément demandée aux autorités hiérarchiques, les directions ont également répondu spontanément pour **250 dossiers** qui leur avaient été transmis à titre d'information ou d'évaluation.

S'appropriant et maîtrisant mieux l'outil que constitue l'enquête administrative développée par les services d'enquête de l'IGPN, les directions d'emploi ont ainsi montré une plus grande implication dans le traitement des enquêtes de moyenne ou de faible gravité, ayant abouti à une meilleure qualité de celles-ci et permettant ainsi à l'inspection de se concentrer prioritairement sur le traitement des affaires les plus sensibles en raison de l'importance des faits ou de leur degré d'exposition médiatique.

Cette évolution tend à une meilleure prise en compte du traitement des enquêtes administratives pré-disciplinaires au sein de la police nationale et, in fine, à une amélioration de la déontologie et du comportement du policier.

C'est ainsi que sur 737 enquêtes administratives réalisées (essentiellement par les directions d'emploi), et procédant des signalements, **74 policiers se sont vus reprocher des manquements déontologiques et professionnels.**

Les manquements les plus fréquemment constatés relèvent du devoir d'exemplarité (pour 23 agents, dont 6 dans le cadre de leur vie privée et 17 dans l'exercice des fonctions), usage de la force disproportionné stricto sensu (3 agents), négligence professionnelle (5 agents), manquements aux règles d'utilisation des fichiers de police (11 agents), manquements à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant (9 agents), etc.

Comme chaque année, les dossiers les plus importants relatifs à l'usage de la force ou des armes ne procèdent pas de la plateforme, mais de saisines plus directes conséquences de la particulière visibilité des faits.

40 des 74 agents concernés ont fait l'objet d'un rappel à la règle, 24 ont fait l'objet d'une sanction du premier groupe (avertissement ou blâme) et 10 ont été renvoyés devant le conseil de discipline de leur corps d'appartenance.

Dans 89 % des dossiers, aucun manquement n'a été démontré. L'action de la police a été légitimée dans 53 % des cas (213 dossiers). La réalité des faits reprochés par l'utilisateur n'a pu être clairement établie ou démontrée dans 21,8 % des cas (87 dossiers). Le caractère mensonger du signalement, qui a pu servir de manœuvre dilatoire, a été démontré dans 17,8 % des cas (71 dossiers). Les faits n'ont pas été identifiés dans 7,2 % des cas (28 dossiers).

À noter

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

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

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

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

À noter

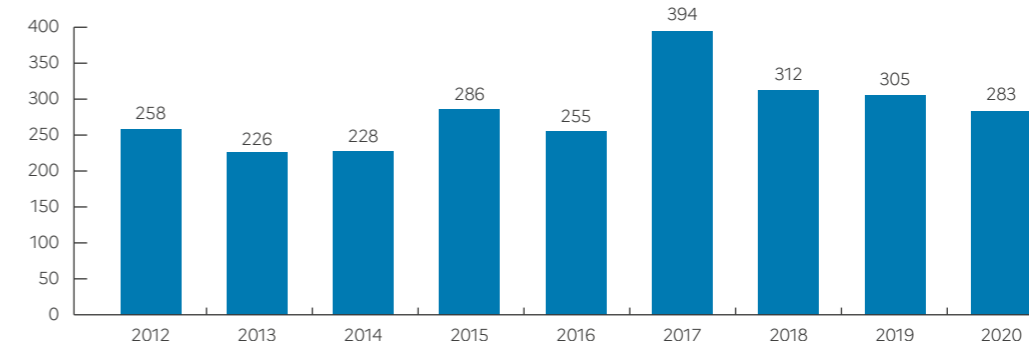
Les données issues du TSUA reposent sur le principe de la déclaration. Elles sont donc liées aux pratiques d'enregistrement des fonctionnaires de police et à une meilleure connaissance de l'outil au sein de l'institution. Toutefois, dans le cadre de sa mission, le Cabinet d'analyse, de la déontologie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

Le TSUA assure, ainsi, le recensement quantitatif et qualitatif des usages d'armes, qu'il s'agisse de l'arme individuelle, d'une arme longue (pistolets mitrailleurs, fusils d'assauts) ou d'une arme de force intermédiaire (lanceur de balles de défense, pistolet à impulsions électriques et grenades à main de désencerclement). L'analyse systématique des informations collectées permet d'examiner les conditions de riposte des policiers face aux différentes menaces et l'adéquation des armements aux besoins opérationnels.

2.1. L'USAGE DE L'ARME INDIVIDUELLE EST EN BAISSÉ DE 7 % EN 2020

L'année 2020 est marquée par une baisse des usages de l'arme individuelle par rapport à 2019 : 283 contre 305, soit une baisse de 7 %. On notera que cette baisse est continue depuis 2017 même si le nombre d'usage reste plus élevé que sur la période 2012/2016.

Graphique 14. Evolution des déclarations pour usage de l'arme individuelle



Les policiers déclarent dans le TSUA les tirs réalisés avec leur arme individuelle, qu'ils soient en service ou bien hors service, dès lors que ces tirs s'inscrivent dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions de police. Dans le cadre de ces missions, les usages sont distingués selon que les tirs sont réalisés en direction d'un véhicule ou de son conducteur, de manière dissuasive (vers le sol ou en l'air), ou bien à l'encontre d'une personne qui menace directement la vie du policier, celle de ses collègues, ou autrui.

Les policiers déclarent également les tirs réalisés envers les animaux (chiens agressifs ou animaux blessés mettant en danger les usagers de la route, notamment).

Ils déclarent enfin leurs tirs « accidentels ». Il s'agit là de départs de feu intempestifs, qui résultent souvent d'erreurs de manipulation lors de la mise en service de l'arme ou au moment de sa restitution.

En 2020, 35 tirs ont été déclarés contre des individus dangereux

35 déclarations, soit plus de 14 % des usages opérationnels, font état de tirs en direction d'une personne dangereuse parce qu'elle met directement en danger la vie des policiers engagés ou bien celle d'une tierce personne (30 déclarations de tirs, soit 13 %, en 2019 et 36 déclarations de tirs, soit 13 %, en 2018).

En 2020, 14 policiers ont fait usage de leur arme individuelle à l'encontre d'une personne menaçante armée d'un couteau (ou d'une hache), 6 policiers ont fait feu pour mettre fin à un périphe meurtrier, 6 policiers ont fait feu en direction d'un conducteur de véhicule et 5 policiers ont fait feu en direction d'un individu porteur d'une arme de poing ou d'une arme longue.

Les tirs mettant fin à un périphe meurtrier

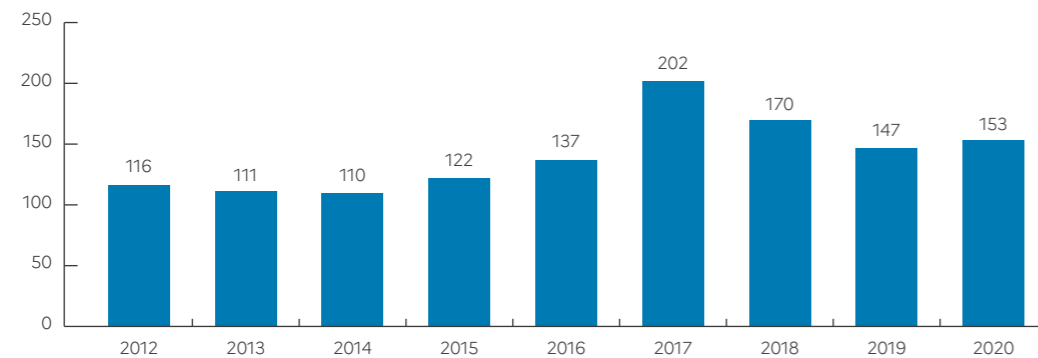
4 policiers à L'Hay-les-Roses (94), le 3 janvier 2020 « Intervention sur un individu ayant blessé grièvement avec une arme blanche plusieurs joggers. Tir de huit cartouches sur individu ayant tué 1 individu à l'arme blanche et blessé grièvement 2 autres. Tir sur l'individu pour le neutraliser, l'individu étant susceptible d'être porteur d'un gilet explosif et ne répondant pas aux multiples sommations de ne plus bouger. »

2 policiers à Éragny (95), le 16 octobre 2020 « Le mis en cause, après avoir décapité une victime rue du buisson moineau à Éragny, était poursuivi par les fonctionnaires, retrouvé sur le boulevard Salengro à Éragny. Le mis en cause les menaçait avec une arme de poing avec laquelle il faisait feu en leur direction sans les atteindre, puis venait vers eux en les menaçant avec l'arme de poing et un couteau. Les fonctionnaires faisaient feu à plusieurs reprises pour neutraliser l'assaillant. Le mis en cause décédait sur place. Affaire gérée par la SDAT. »

Légère hausse des tirs contre les véhicules en mouvement

La baisse globale de l'usage de l'arme individuelle enregistrée depuis 2018, confirmée en 2019, se traduit néanmoins par une légère hausse des déclarations de l'emploi de l'arme en direction de véhicules en mouvement (153), soit +2 % par rapport à l'année précédente. Il convient de relever que ces tirs constituent toujours la majorité des tirs opérationnels (60 %).

Graphique 15. Évolution des tirs contre des véhicules en mouvements



Les agents, dans un réflexe de protection d'eux-mêmes, de leurs collègues, voire de tierces personnes présentes sur le lieu de l'événement ou usagers de la route, emploient leur arme en direction des véhicules ou de leur conducteur, sans que le résultat soit toujours probant, les mis en cause parvenant, le plus souvent, à prendre la fuite.

En ces occasions, les policiers restent mesurés dans l'emploi de leur arme : 90 % des déclarations font état de tirs d'une ou de deux munitions seulement.

S'il en a la possibilité, l'agent privilégie de viser le véhicule (pneus ou bloc moteur) plutôt que le conducteur, dans le but d'interrompre la progression du véhicule ou obliger le conducteur à dévier de sa trajectoire.

Par ailleurs, alors qu'il n'existe aucune équivoque sur la volonté du conducteur de percuter les policiers et que ceux-ci ont une conscience pleine et entière de la dangerosité de la situation, l'intention première est majoritairement celle de parvenir à immobiliser le véhicule pour interpellier les occupants.

L'immobilisation du véhicule : l'objectif recherché

« Le conducteur empruntait une passerelle à contre sens et il se retrouvait bloqué par un véhicule arrivant face à lui. Il nous percutait en faisant marche arrière et percutait le véhicule se trouvant devant lui. Mes collègues tentaient de briser les vitres afin de stopper le véhicule, une de mes collègues se retrouvant bloqué entre la voiture et la barrière de la passerelle à plus de 5 mètres de hauteur. Entendant des cris de femmes dans le véhicule sans pouvoir identifier d'où les cris venaient, et le passager avant de peur se collait au conducteur. Au vu de la

dangerosité pour la collègue coincée entre la voiture et la barrière et pour éviter tous dommages collatéraux. Je faisais usage de mon arme à deux reprises au niveau du pneu avant gauche qui avait pour incidence de stopper la progression des individus et permettait leur interpellation. »

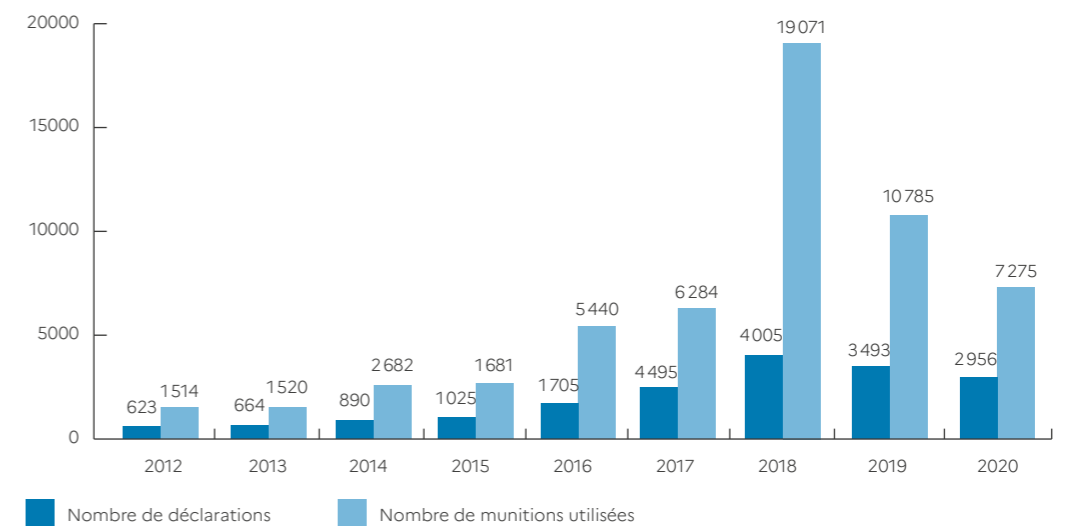
« Alors que nous étions en surveillance sur un véhicule volé avec un équipage bac. Nous avons voulu interpellé les auteurs qui ont réussi à prendre la fuite en véhicule tandis qu'un second véhicule complice a également pris la fuite alors que je me trouvais devant la seule issue possible et il m'a foncé dessus m'obligeant à me jeter sur le côté pour ne pas être percuté. J'ai fait usage de mon arme de service pendant que je me dégageais en direction du pneu avant gauche. »

2.2. EN 2020, LES DÉCLARATIONS POUR EMPLOI DU LBD « 40 x 46 » DIMINUENT DE 15 %

A savoir

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

Graphique 16. Evolution du nombre de déclarations d'usage de LBD et de munitions



Le nombre moyen de munitions déclarées dans le TSUA est en baisse par rapport à 2019. Ainsi, si en 2019 ce nombre était de près de 3,1 munitions tirées par déclaration, en 2020 il est de 2,5 munitions, valeur équivalente à celle enregistrée en 2017 (2,5 munitions). Cette diminution est due à une baisse du nombre de manifestations d'ampleurs inédites en 2018 et 2019 qui avaient engendré une utilisation intensive par les fonctionnaires porteurs de cette arme.

Toutefois, comme l'an passé, il est difficile d'apporter une explication univoque à ces chiffres, les données du premier semestre de l'année 2019 étant hors norme en raison des manifestations ou des violences urbaines liées aux manifestations de « gilets jaunes » et de « lycéens ».

À noter

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

Malgré tout, ces tendances aspirent à montrer que le LBD « 40 x 46 » a été plus souvent utilisé au titre des violences urbaines quotidiennes et ce, de manière accrue depuis 2017.

En plus des violences urbaines qui émaillent « traditionnellement » les nuits de la Saint-Sylvestre et du 14 juillet (478 déclarations – soit 16 % du total – pour 1474 usages – soit 20 % des tirs), il peut

également être relevé l'impact de certaines rencontres sportives. Ainsi, les matchs de football PSG/Bayern et PSG/Liepzig ont engendré des violences urbaines à l'origine de 73 déclarations dans le TSUA (soit 2 % du total) comptabilisant 206 tirs de munitions (soit 3 % des tirs répertoriés en 2020).

À ces épisodes de violences urbaines, se sont ajoutés ceux en marge des rassemblements qui ont jalonné l'année 2020, à savoir notamment :

- « gilets jaunes » en janvier à Paris (75) et Nantes (44),
- manifestations contre les violences policières en juin sur différentes villes,
- personnels soignants en juin à Paris (75),
- lycéens en janvier et en novembre sur la France,
- contre la loi « sécurité globale » tout au long de l'année à Paris (75), Rennes (35) et Lyon (69).

À savoir

Il convient de noter que l'usage du LBD est peu dommageable par nature. Le croisement des données issues du TSUA et du RBD au cours des trois dernières années permet de constater que 0,3 % des tirs de LBD occasionne des blessures importantes (96 blessés pour 37131 tirs). En 2020, plusieurs enquêtes ont été ouvertes par l'IGPN dans le cadre de blessures ayant pu être occasionnées par un LBD « 40 x 46 ». 7 fiches, toutes relatives à des blessures, ont été enregistrées dans le traitement relatif au recensement des blessés et décédés (RBD) dont 3 pour des faits survenus en maintien de l'ordre et 4 à l'occasion de violences urbaines.

Usage du LBD à l'occasion d'une interpellation difficile au cours de laquelle des individus n'hésitent pas à venir au contact des forces de l'ordre pour libérer la personne interpellée

[...] Constatons qu'une quarantaine d'individus virulents, qui se trouvaient près des bâtiments, se dirigent vers nous en courant, viennent à notre contact en vociférant des insultes et des menaces : « on va vous niquer vos mères, sales fils de putes... ». Ils tentent d'extraire les interpellés des véhicules administratifs et commettent des dégradations sur les véhicules. Disons-nous interposer afin d'éviter qu'ils ne puissent atteindre les interpellés. Pour ce faire, vu le nombre très élevé d'individus, la virulence dont ils font preuve à notre égard, tant dans leur attitude menaçante que dans leurs propos alternant insultes et menaces de mort, nous n'avons d'autre choix que d'utiliser à huit reprises le lanceur de balles de défense. L'utilisation de ce moyen intermédiaire de défense à l'encontre des individus les plus virulents nous permet de préserver une distance de sécurité minimale. Certains d'entre eux sont porteurs de projectiles, leurs nombres et leur agressivité présentent un danger réel et immédiat pour les opérateurs de la BRI intervenants. Nous tentons alors de nous extraire du parking, afin de préserver notre intégrité physique et celle des véhicules administratifs. Les individus impactés par le LBD reculent ou prennent la fuite. [...] ». (11/2020, Seine-Saint-Denis)

2.3. POUR LA DEUXIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE, LES DÉCLARATIONS D'USAGE DE LA GMD SONT EN BAISSÉ

À savoir

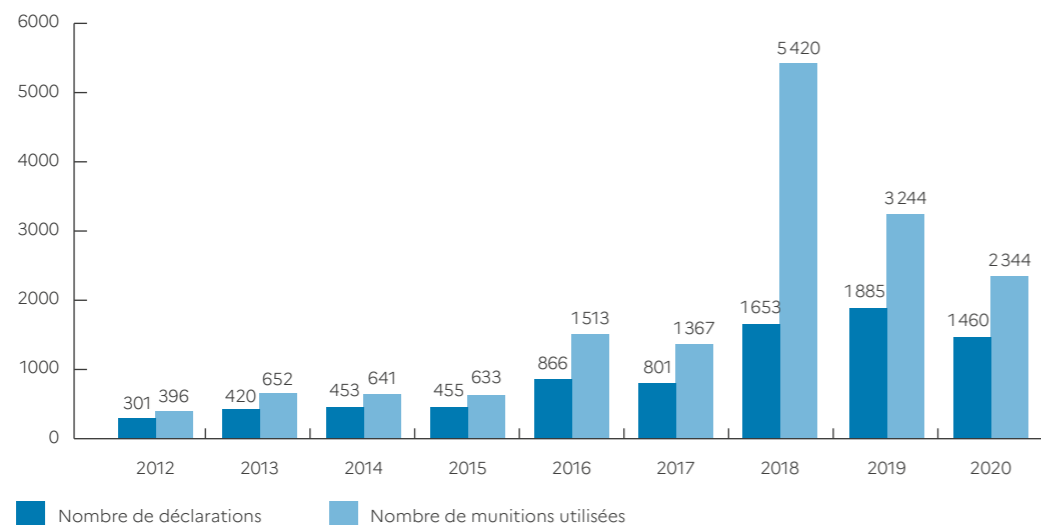
La grenade à main de désencerclement (GMD), également dénommée « dispositif balistique de désencerclement » (DBD) et « dispositif manuel de protection » (DMP), comptait depuis 2004 parmi les armes de force intermédiaire (AFI) dont sont dotées les forces de l'ordre.

Par la mise à feu d'une chaîne pyrotechnique, elle provoque une forte détonation en projetant dix-huit galets en caoutchouc et son bouchon allumeur, dans un rayon maximal d'efficacité de 10 mètres.

L'emploi de ces GMD est encadré par une doctrine d'emploi commune à la gendarmerie et à la police du 2 août 2017. En septembre 2020, l'ensemble des services de la police nationale a reçu en dotation la grenade à éclats non létaux (GENL) en remplacement de la GMD. Il s'agit d'un nouveau modèle offrant moins de projectiles « en hauteur » et donc « une moindre dangerosité » comparée aux grenades précédentes.

En 2020, le système TSUA a enregistré 1 460 déclarations concernant un usage de GMD pour un total de 2 344 munitions tirées. Ce chiffre est en baisse de 23 % par rapport à 2019.

Graphique 17. Evolution du nombre de déclarations pour tirs de GMD



En 2020, contrairement à l'évolution à la hausse en 2019, le nombre de déclarations d'emploi de GMD et GENL a fortement baissé (- 23 % des déclarations) tout comme le nombre de munitions utilisées (- 28 %). Cette baisse, est principalement liée à la crise sanitaire, notamment à l'application du confinement et au couvre-feu, et à la baisse très significative des manifestations des « gilets jaunes » qui ne correspondent plus qu'à 5 % des déclarations (67) et des munitions (122).

À savoir

Il convient de noter que cette arme est peu dommageable par nature. Le croisement des données issues du TSUA et du RBD au cours des trois dernières années permet de constater que 0,2 % des usages de GMD occasionne des blessures importantes (24 blessés pour 11.008 lancers). En 2020, deux fiches RBD ont été établies pour des faits intervenus dans le cadre d'opérations de maintien de l'ordre (dans le cadre de la manifestation des sapeurs pompiers et du personnel de santé).

2.4. EN 2020, LES DÉCLARATIONS POUR USAGE DU PISTOLET À IMPULSION ÉLECTRIQUE (PIE) SONT STABLES

À savoir

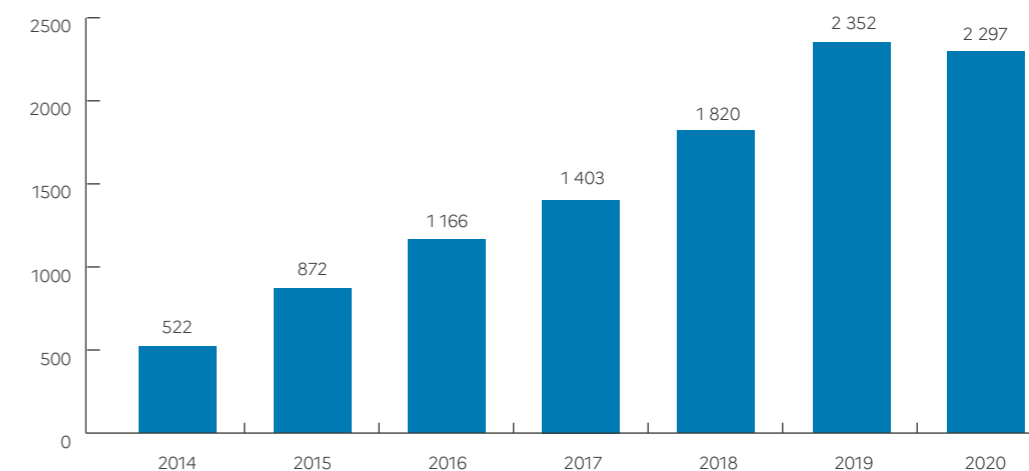
Le pistolet à impulsions électriques (PIE) est une arme de force intermédiaire (AFI) dont la généralisation à l'ensemble des services de la police nationale a débuté en 2007. Son cadre juridique d'emploi et ses conditions d'utilisation sont précisés dans une instruction commune à la police et à la gendarmerie en date du 2 août 2017.

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

Le PIE peut être utilisé contre une personne menaçante ou dangereuse, dans le strict respect des principes de nécessité et de proportionnalité qui président à l'usage légal de la force.

En 2020, 2 356 déclarations ont été enregistrées dans le TSUA se rapportant à l'usage du PIE contre 2 352 en 2019. Parmi celles-ci, 2 297 font état d'un usage opérationnel de l'arme au cours d'interventions de police et 59 déclarations concernent un incident technique, survenant le plus souvent à l'occasion de la prise de service ou lors de la remise de l'arme, et qui relèvent de mauvaises manipulations.

Graphique 18. Évolution annuelle du nombre de déclarations pour usage du pistolet à impulsion électrique



À noter

La forte augmentation des usages constatée depuis 2014 s'explique par le déploiement dans les services, à compter de la fin de l'année 2014, de 500 PIE neufs en remplacement des 436 PIE alors recensés comme étant « indisponibles » en raison de pannes essentiellement dues à la caméra intégrée de l'arme. Depuis, le déploiement de ces AFI a été continu. Ainsi, en 2020, 122 PIE supplémentaires ont été attribués aux directions actives de la police nationale.

Dans 45 % des cas, le PIE est utilisé en mode contact

En 2020, selon les déclarations, le PIE a été utilisé 753 fois en mode dissuasif (simple pointage), soit 26 % des usages, 1 333 fois en mode contact, soit 45 % des usages et 857 fois en mode tir, soit 29 % des usages.

Lorsque la décision de recourir au PIE s'impose, les agents tentent, quand le contexte et les circonstances les y autorisent, de régler la situation par le dialogue avant d'utiliser, en dernière extrémité, l'arme en mode contact ou tir.

Ainsi, le simple pointage du rayon laser constitue un outil efficace de dissuasion et fait du PIE, dans près de 33 % des interventions, un moyen alternatif à l'emploi de la force. Ce chiffre est sans doute largement minoré puisque certains policiers ne perçoivent pas le mode pointage comme un recours à la force et ne le déclarent pas en tant qu'usage d'une arme.

La seule mise sous tension de l'arme constitue également un moyen dissuasif auquel les policiers peuvent avoir recours. Ce mode d'usage est rencontré en intervention lorsque les policiers font face à un groupe d'individus hostiles, le bruit et la seule vue de l'arc électrique suffisent le plus souvent à les repousser ou bien à les dissuader d'aller au contact physique des agents.

« Nous portons sur une demande de renfort des effectifs locaux pour les assister sur le contrôle d'une vingtaine d'individus, récalcitrants et agités. À la fin du contrôle, il a été demandé à ces individus de quitter le parc, (...) Les individus ont alors refusé de quitter les lieux (...) et se sont portés à la hauteur d'un homme âgé qu'ils ont pris à partie verbalement dans un premier temps en l'invectivant, l'insultant, l'accusant d'être pédophile.(...) Les individus se sont alors regroupés, nous montrant qu'ils vont s'opposer physiquement à nous. J'ai alors sorti mon PIE afin de l'utiliser en mode dissuasif. Voyant cela, une partie du groupe quitte les lieux de leur plein gré. Les derniers, déterminés à rester dans le parc, sont repoussés vers la sortie. A trois reprises, j'ai déclenché trois cycles après avoir préalablement enlevé la cartouche. En entendant les claquements de l'arc électrique, les derniers récalcitrants se sont finalement décidés à quitter les lieux. Aucun individu touché par l'arc électrique, aucun blessé. »

Dans 41 % des cas, le PIE est utilisé au cours d'une intervention sur la voie publique

Dans 39 % des interventions, l'usage du PIE a eu lieu dans un milieu fermé, pour l'essentiel, au domicile, au commissariat ou aux urgences hospitalières. Il s'agit alors de gérer des individus souffrant de troubles psychiatriques, alcoolisés ou sous l'empire de produits stupéfiants, des tentatives de suicide (5 %), ou des différends familiaux ou conjugaux violents (5 %).

Dans ces hypothèses, l'effet dissuasif est rarement efficace, notamment parce que l'individu est en proie à des troubles psychiques tels qu'il n'est plus accessible au dialogue et à l'entendement. Le recours au PIE en mode contact ou tir est nécessaire pour maîtriser l'individu. Il permet d'y parvenir sans recourir à une arme à feu ou à l'exercice d'une force physique importante, susceptible de porter gravement atteinte à l'intégrité physique de l'intéressé et des agents intervenants.

Sur la voie publique (41 % des déclarations), la nécessité de recourir au PIE s'inscrit dans un contexte d'opposition violente à une opération de police. Ce sont alors des contrôles (d'identité, routiers...) qui dégénèrent, l'intéressé refusant catégoriquement et violemment de se soumettre, ou des interpellations pour crime ou délit flagrant au cours desquelles les individus opposent une vive résistance à leur menottage. L'emploi du PIE peut s'avérer également nécessaire, soit pour faire monter le mis en cause dans le véhicule administratif, soit lors du transport au cours duquel certains individus se débattent très violemment, risquant ainsi de s'occasionner des blessures ou d'en causer aux agents.

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

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

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

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

- si les faits (blessures ou décès) sont survenus ou ont été constatés à l'occasion d'une mission de police ;
- si ces faits ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête judiciaire (à la suite d'une plainte de l'intéressé, d'une enquête décès, d'une interpellation, etc.) ;
- dans le cas de blessure(s), si l'ITT est au moins égale ou supérieure à 9 jours et constatée par un certificat médical rédigé par un médecin médico-judiciaire.

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

À noter

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

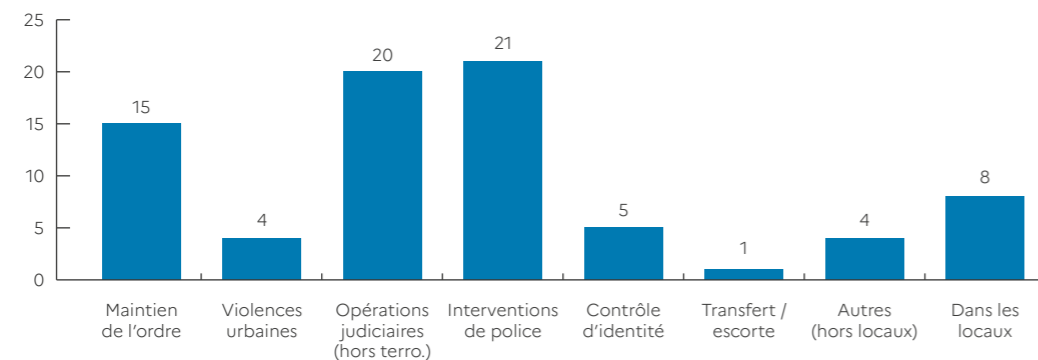
Ainsi, il convient de garder à l'esprit que les policiers sont autorisés à utiliser les armes et la force, et que le caractère légitime ou non de l'usage de la force n'est en rien déterminé par le résultat qu'il produit.

3.1. EN 2020, 32 DÉCÈS ET 78 BLESSÉS ONT ÉTÉ ENREGISTRÉS

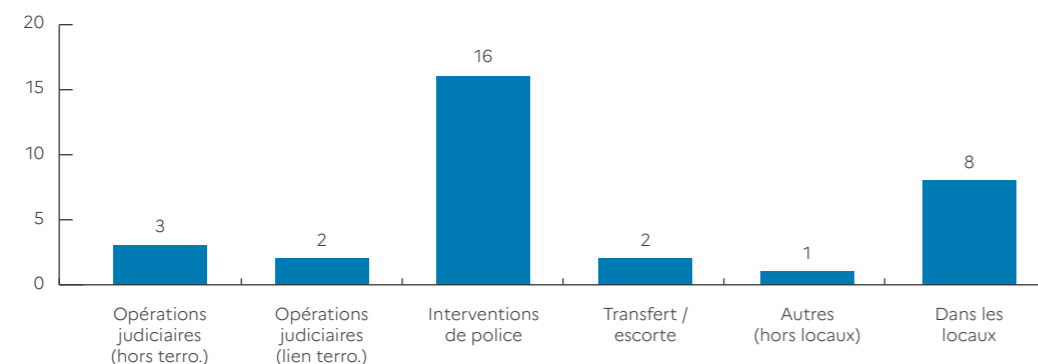
Pour l'année 2020, le bilan du recensement des particuliers blessés ou décédés fait état de **110 déclarations réparties en 32 décès et 78 blessés** (contre 27 décès et 141 blessés en 2019).

Près de 86 % des déclarations enregistrées dans le RBD sont effectuées par les services de l'IGPN. En effet, dans les situations visées, l'inspection est le plus souvent désignée pour diligenter les enquêtes à l'exception notamment des affaires judiciaires dont sont saisies les services spécialisés (DCPJ ou DGSJ).

Graphique 19. Contexte des particuliers blessés



Graphique 20. Contexte des particuliers décédés



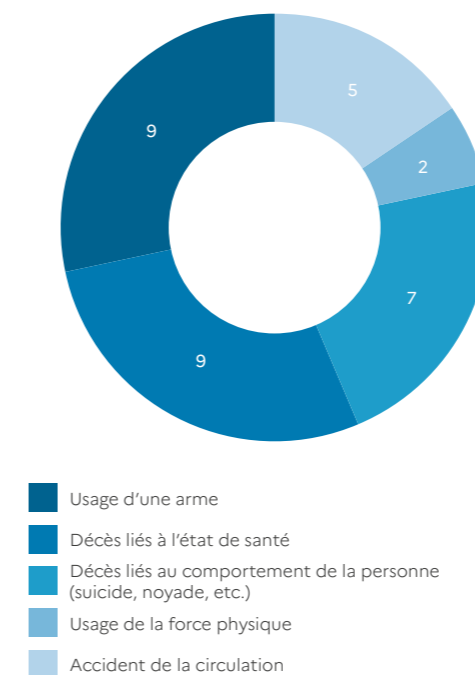
En 2020, **le nombre de blessés enregistrés baisse de 45 %**. Cette forte diminution peut être la conséquence de l'atténuation des manifestations de voie publique et notamment de celles issues du mouvement dit des « gilets jaunes » et des conditions particulières des opérations de maintien de l'ordre s'étant déroulées en 2019. Le confinement strict connu au printemps 2020 est également une hypothèse à ne pas négliger.

3.2. EN 2020, 32 PERSONNES SONT DÉCÉDÉES À L'OCCASION D'UNE MISSION DE POLICE

À noter

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

Schéma 21. Origine des décès enregistrés



9 décès liés à l'usage de l'arme individuelle et/ou à celui d'une arme longue

02-02-2020 : à MAMOUDZOU (976), un policier faisait usage de son arme à l'encontre d'un homme âgé d'une trentaine d'années qui donnait des coups, avec un objet métallique, sur la tête d'une personne et qui continuait malgré les injonctions du policier.

14-02-2020 : à MARSEILLE (13), lors de la fuite à pied de quatre hommes qui venaient de commettre un vol à main armée, un des individus, âgé de 19 ans et porteur d'un fusil, pointait son arme en direction d'un policier. Alors qu'il s'apprêtait à faire feu, un autre policier faisait usage de son arme et le touchait mortellement.

03-04-2020 : à TOULOUSE (31), un policier faisait usage de son arme à l'encontre d'un homme, de 47 ans, alcoolisé, en état de démence et armé d'un couteau, qui s'était jeté sur le policier.

15-04-2020 : à LA COURNEUVE (93), un policier faisait usage de son arme à l'encontre d'un homme de 25 ans, en état de démence et armé d'un couteau de cuisine, s'exprimant en langue afghane, se trouvant sur une aire de jeux pour enfants et qui menaçait les policiers.

12-08-2020 : à PARIS (13^{ème}), un policier faisait usage de son arme sur un homme de 22 ans qui les frappait avec une barre de fer.

17-10-2020 : à POISSY (78), à la suite d'un refus d'obtempérer, le conducteur d'un véhicule, âgé de 28 ans, s'arrêtait finalement puis accélérat brutalement dans la direction d'un policier sans qu'il puisse se dégager. Il faisait alors usage de son arme en direction du conducteur.

29-10-2020 : à AVIGNON (84), un policier faisait usage de son arme sur un homme de 33 ans, armé qui menaçait une tierce personne.

• **Dont deux décès en lien avec le terrorisme :**

03-01-2020 : à L'HAY LES ROSES (94), après avoir tué une personne par arme blanche, et blessé deux autres personnes, un homme, de 23 ans, susceptible d'être porteur d'un engin explosif, était neutralisé.

16-10-2020 : à ERAGNY (95), un jeune homme de 18 ans était neutralisé par les policiers après avoir décapité un professeur d'histoire.

9 décès liés à l'état de santé et aux addictions dont souffrait la personne décédée

19-02-2020 : à CHERBOURG (50), lors de son transport au commissariat après son interpellation, un homme âgé de 37 ans et toxicomane faisait un malaise cardiaque vraisemblablement à la suite d'une prise de drogue.

30-03-2020 : à LILLE (59), interpellé pour IPM, un homme de 49 ans décédait à l'hôpital, avant d'avoir pu être examiné par le médecin, en raison d'une défaillance cardio-respiratoire à la suite de l'inhalation de régurgitation alimentaire.

15-04-2020 : à ROUEN (76), un homme de 64 ans faisait un malaise cardiaque lors de sa garde à vue.

28-04-2020 : à ALBI (81), un homme de 44 ans décédait suite à un coma éthylique dans sa cellule de dégrèvement.

01-05-2020 : à SAINT-DENIS (93), un homme de 32 ans décédait d'un arrêt cardio-respiratoire dans sa cellule de dégrèvement.

27-06-2020 : à MARSEILLE (13), un homme de 37 ans, vraisemblablement drogué, interpellé suite à une agression et des dégradations commises dans la rue, faisait un malaise cardiaque dans le véhicule administratif lors de son transport par les policiers au commissariat.

11-08-2020 : à CRÉTEIL (94), interpellé pour violences conjugales, un homme âgé de 82 ans était déféré à l'issue de sa garde à vue. Lors de sa mise de force en cellule, il se blessait à l'arcade et décédait quelques jours plus tard à l'hôpital.

23-08-2020 : à LILLE (59), un jeune homme, de 18 ans et alcoolisé, interpellé pour vol par effraction et placé en cellule, se tapait, de colère, la tête contre les murs. Après une nuit en cellule, il décédait subitement de mort d'origine toxique (prise de médicaments psychoactifs).

20-11-2020 : à MONTLUÇON (03), un homme de 61 ans chutait sur la voie publique et était pris en charge par la police pour une IPM. L'homme, placé en dégrèvement, était découvert inerte par le chef de poste (cause traumatique du décès).

7 décès liés au comportement de la personne décédée

03-04-2020 : à MAUBEUGE (59), un homme de 57 ans et alcoolisé se suicidait par pendaison dans sa geôle avec le cordon de son pantalon.

10-04-2020 : à ANGOULÊME (16), un homme âgé de 29 ans se noyait après avoir sauté dans le fleuve lors d'une tentative de contrôle par les policiers.

07-05-2020 : à GRENOBLE (38), un homme de 36 ans se tuait en chutant du 13ème étage lors de sa fuite par les balcons.

14-09-2020 : à LE PORT MARLY (78), un homme, de 35 ans et auteur présumé d'un vol en réunion, tentait d'échapper aux policiers en prenant la fuite à bord d'un fourgon puis à pied. L'individu, repéré par les policiers, se jetait dans la Seine. Rapidement, en difficulté, il était ramené sur la rive par deux policiers qui lui prodiguaient les premiers soins. Malgré les tentatives de réanimation des services de secours, il décédait des suites de sa noyade.

26-09-2020 : à CLAMART (92), à l'hôpital militaire Percy, un homme, âgé de 61 ans et brûlé à 53 %, décédait des suites de ses blessures. Quelques semaines auparavant, cet homme avait menacé de s'immoler à son domicile, après s'être aspergé d'essence. Alors qu'il avait le briquet au niveau du visage, le policier intervenant utilisait le pistolet à impulsion électrique (PIE) en mode tir afin de le maîtriser. Simultanément au tir, l'homme et ses vêtements s'enflammaient.

18-11-2020 : à Paris 19ème, un homme de 25 ans se noyait dans le bassin de la Villette lors d'une intervention de police.

23-12-2020 : à l'aéroport d'ORLY (94), alors que la gardienne de la paix de la PAF apportait son repas au gardé à vue dans sa cellule, l'homme de 33 ans se jetait sur la fonctionnaire de police. Réussissant à s'emparer de son arme, il se suicidait avec dans la cellule.

2 décès en rapport avec l'usage de la force physique lors d'une interpellation

03-01-2020 : à PARIS, VIIème arrondissement, lors d'un contrôle routier, le conducteur d'un scooter, âgé de 43 ans, se rebellait, puis faisait un malaise suivi d'un arrêt cardiaque lors de son interpellation. Conduit à l'hôpital Pitié-Salpêtrière, il décédait deux jours plus tard.

17-02-2020 : à ARLES (13), alors qu'un des deux policiers de l'équipage police-secours parlait à un homme de 57 ans, armé de couteaux, et particulièrement menaçant, pour distraire son attention, l'autre policier en profitait pour lui porter un coup poing au niveau du sternum. Après s'être écroulé, sa tête heurtant le sol, il perdait momentanément connaissance. À l'hôpital, après la constatation de l'état de mort cérébrale par les médecins, il décédait les jours suivants.

5 décès dus à un accident de la circulation

09-01-2020 : à RENNES (35), en intervention de nuit et faisant usage uniquement du gyrophare, un véhicule de police percutait deux piétons qui traversaient sur un passage protégé mais qui étaient masqués par deux bus. Cet accident de la circulation causait la mort d'une jeune femme de 22 ans et blessait son compagnon de 24 ans.

10-01-2020 : à SAINT DENIS (974), un conducteur de motocyclette, âgé de 19 ans, décédait lors d'un accident de la circulation avec un véhicule de police en patrouille. Le conducteur était dépourvu du casque et non détenteur du permis de conduire pour ce type de véhicule.

10-04-2020 : à ESTOURMEL (59), à la sortie du village, le conducteur d'un véhicule, de 28 ans, prenait la fuite à Cambrai à la vue d'un équipage de police. Il décédait à la suite d'un grave accident de la route.

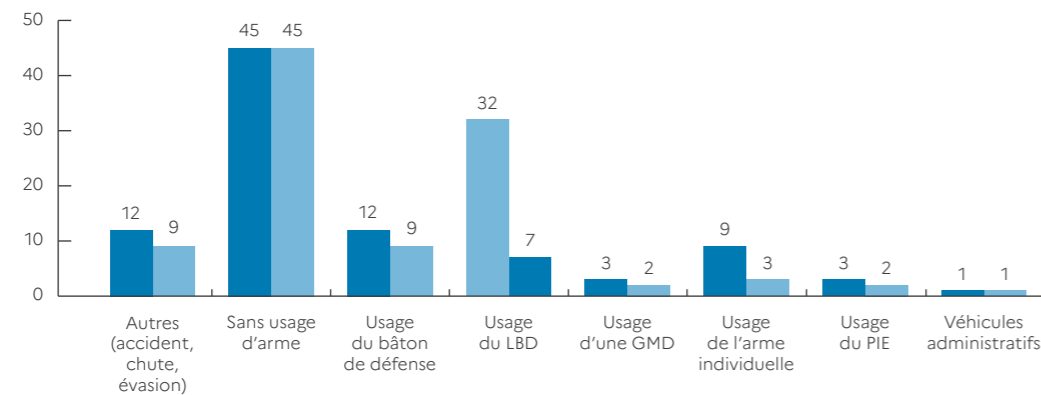
28-04-2020 : à CLERMONT-FERRAND (63), un conducteur de 14 ans, qui roulait à vive allure perdait le contrôle du véhicule à la vue d'une patrouille de police. Il se tuait en encastrant le véhicule dans la devanture d'un commerce et blessait son passager.

17-06-2020 : au PLESSIS-ROBINSON (92), un motard, âgé de 28 ans et sous l'empire d'un état alcoolique, percutait un arbre lors de sa fuite.

3.3. SUR LES 78 BLESSURES ENREGISTRÉES, EN 2020, 58 % ONT ÉTÉ OCCASIONNÉES SANS L'USAGE D'UNE ARME

En 2020, près de 58 % des blessures enregistrées se sont produites sans l'usage d'une arme et plus de 29 % des blessures impliquent l'usage d'une arme.

Graphique 22. Evolution 2019/2020 de l'origine des blessures enregistrées



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

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

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



4.1. PLUS DE 20 MISSIONS D'INSPECTIONS ET ÉVALUATIONS ONT ÉTÉ RÉALISÉES EN 2020

Une vingtaine de chargés de mission, essentiellement de hauts fonctionnaires, mènent les travaux d'inspection et d'évaluation.

Au titre de l'année passée, 20 rapports d'évaluation ont été rendus, et 13 sont en cours d'exécution. Ils ont couvert un champ très vaste et peuvent porter sur des thématiques de pilotage de projet (*la conduite du système d'information de la police nationale dédié à l'investigation – programme SCRIBE*) ou d'appréciation d'éléments de politique publique (*l'adéquation de la répartition des effectifs de police et de gendarmerie nationale aux besoins des territoires ; l'évaluation du dispositif des caméras piétons – Bilan et perspectives*).

L'organisation et le fonctionnement des services constituent également de fréquents sujets d'études (*l'évaluation des expérimentations du cycle horaire de travail en vacation de 12h08 et 11h08 ; l'évaluation des conditions d'emploi des CRS dans le Calaisis*).

Au-delà des demandes d'études liées à des aspects conjoncturels (*retour d'expérience de la pandémie COVID-19 ; évaluation du déploiement du télétravail pendant la période de crise sanitaire*), les rapports sollicités peuvent répondre à des questionnements de nature structurelle et organique (*évaluation de la création des directions*

territoriales de la police nationale) ou résulter d'enjeux stratégiques qu'il convient de mieux appréhender (*évaluation du plan stratégique 2017-2020 de la police nationale ; mutualisation des fonctions non opérationnelles des directions centrales*).

Les missions sont commandées par le ministre de l'Intérieur, la ministre déléguée, le Premier ministre et/ou d'autres membres du gouvernement pour des problématiques interministérielles, le directeur général de la police nationale et le préfet de police de Paris.



L'IGPN est ainsi amenée à travailler très fréquemment avec l'inspection générale de l'administration (IGA), et son homologue de l'Arme (IGGN). En 2020, elle a également conduit des travaux avec l'inspection générale de la sécurité civile (IGSC), l'inspection générale de la justice (IGJ), l'inspection générale des finances (IGF), enfin la MIVILUDES.

Deux missions d'inspection ont été menées en 2020, avec pour objet d'analyser les dysfonctionnements dénoncés au sein des services, et de proposer des mesures correctives à court ou moyen terme.

Les chargés de mission finalisent leurs travaux par la rédaction de rapports et l'énoncé de recommandations à destination des commanditaires. L'évaluation amène à mesurer l'atteinte des objectifs tout autant que la bonne utilisation des moyens alloués.

Quelques exemples de recommandations

Audit relatif aux homicides conjugaux

- Introduire de façon native dans les logiciels de rédaction des procédures la traçabilité de certains actes jugés clés dans une procédure de violences conjugales (CR au parquet, prise de contact différée avec la victime, proposition de mise en relation avec des associations, remise de plaquette d'information).
- Détecter plus finement les signaux faibles, en particulier sériels, en exploitant davantage les procédures, moins courantes et PVRJ relevant des difficultés conjugales (non représentation d'enfants, abandon de domicile, procédure de séparation...). Recourir au questionnement systématique.

Audit relatif au portail de signalement des violences sexuelles et sexistes

- Élaborer un support pédagogique grand public (infographie/vidéo) expliquant le déroulement d'une plainte pour violences conjugales et les garanties de discrétion apportées afin de faciliter la mise en confiance avec les victimes.
- Établir un plan de continuité d'activité (PCA) pour chaque plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes (PVSS), en s'appuyant sur les retours d'expérience de la période de confinement.

Évaluation du dispositif des caméras piétons

- Permettre dès que possible aux personnels auxquels les caméras individuelles sont fournies d'accéder directement aux enregistrements auxquels ils procèdent, avant leur transfert sur le support informatique sécurisé.
- Autoriser la transmission en temps réel des images captées et enregistrées par les caméras piétons vers le centre de commandement.
- Intégrer dans la nouvelle doctrine d'emploi le déclenchement automatique de la caméra en cas de sortie de l'arme individuelle.

L'éthique de responsabilité, valeur portée par la charte de l'IGPN, leur fait « peser chacune des propositions non seulement à l'aune du respect de la règle, mais également à l'aune du juste et du nécessaire ».

4.2. L'IGPN SUIV LES SUICIDES DANS LA POLICE NATIONALE

De façon inédite, le département des inspections et évaluations a élargi son champ de compétence en se voyant confier par le DGPN la mission de suivi des suicides. Diligentée systématiquement après un suicide d'agent (de tout corps et en tout lieu), cette mission s'inscrit dans la démarche de prévention déclinée au sein du programme de mobilisation contre le suicide dans la police nationale.

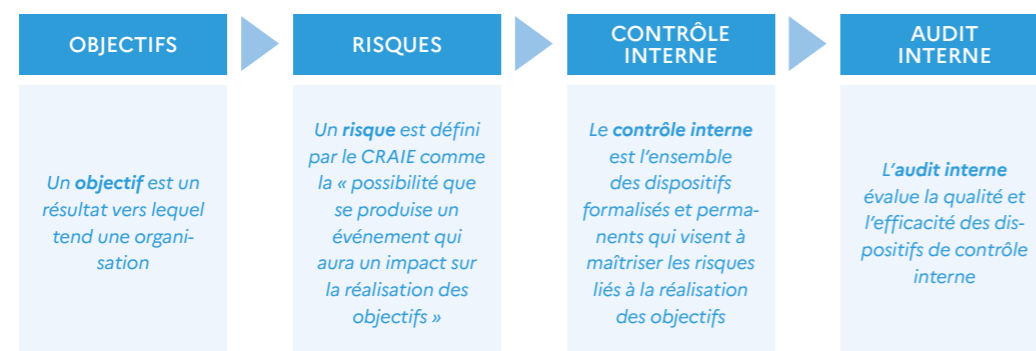


Les auditeurs apprécient les circonstances de la crise suicidaire, évaluent les modalités d'exercice de la fonction exercée par l'agent et proposent à la direction des ressources et des compétences et aux directions actives des pistes de réflexion quant aux conditions de travail et d'emploi des fonctionnaires.

Leurs analyses sont également déterminantes pour l'appréciation par l'administration de l'imputabilité au service d'un suicide, qui ouvre des droits au conjoint et enfants du défunt.

20 rapports descriptifs de l'environnement et de la situation de l'agent (RDESA) ayant commis le geste suicidaire ont été rendus en 2020.

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



Par décret du premier ministre du 28 juin 2011, « dans chaque ministère un dispositif de contrôle et d'audit internes (...) visant à assurer la maîtrise des risques liés à la gestion des politiques publiques (...) est mis en œuvre ».

« Il appartient à chaque directeur général de mettre en place un dispositif propre de maîtrise des risques liés aux priorités stratégiques, aux activités et aux pratiques professionnelles de ses unités et services (...) » selon l'instruction ministérielle du 1^{er} août 2016.

Ce dispositif « est évalué par l'audit interne, cette fonction étant exercée par les auditeurs internes de l'IGPN » (arrêté du 10 juin 2016.). Elle a pour objectif de :

- s'assurer que le risque est connu et correctement apprécié ;
- fournir une assurance raisonnable que ces risques font l'objet d'un dispositif de maîtrise adapté ;
- proposer des mesures correctives que l'entité auditée devra mettre en œuvre dans un plan d'action.

Le département de l'audit interne de l'IGPN déploie son activité dans le domaine comptable et budgétaire, les technologies de l'information et de la sécurité des systèmes d'information, le temps de travail, enfin celui des risques « métier ». Pour les trois premiers, il s'agit d'une compétence longtemps exercée au titre du « contrôle » désormais reprise dans une démarche d'« audit interne ».

Des audits budgétaires et comptables adaptés à la crise sanitaire

Lors des épisodes de confinement, la fermeture des lieux d'hébergement et de restauration assurant le soutien des déplacements des auditeurs sur l'ensemble du territoire national allait empêcher la continuité de nos missions traditionnelles d'audit et tout particulièrement celles portant sur l'évaluation de l'exécution budgétaire dans les services de police.

Il était donc important pour l'inspection que le contexte sanitaire ne stoppe pas l'action de « consultant externe », sur la qualité comptable et l'efficacité, déployée auprès des décideurs territoriaux.

En effet, ces audits très spécialisés apportent, tant pour les directions de la police nationale que pour la cour des comptes, une assurance raisonnable sur le degré de couverture des risques financiers lors de l'exécution des budgets. Ils renseignent aussi les chefs de structures territoriales sur leur capacité à utiliser au mieux leurs ressources pour atteindre leurs objectifs opérationnels.

Innovant par rapport à l'approche habituelle d'un contrôle budgétaire global sur site, les auditeurs ont créé un processus d'évaluation à distance sur la base de consultations des données budgétaires dans les systèmes d'information nationaux et d'analyses de pièces comptables transmises par les services audités. Ces éléments probants sont complétés par des entretiens en visio ou en téléconférence avec les intervenants impliqués dans le processus audité.

Un système de calcul informatisé spécifique a donc été conçu pour soutenir cette nouvelle procédure d'audit. Il assure des traitements massifs et qualitatifs des données collectées haussant significativement la finesse des analyses et la pertinence des recommandations des auditeurs. Courant 2020, deux audits internes comptables et budgétaires ont été mis en œuvre à l'échelon zonal regroupant chacun une douzaine de directions départementales de sécurité publique, l'un sur la thématique du contrôle interne financier, le second sur celle du contrôle de gestion.

Des audits sur la couverture des risques métiers

Il s'agit d'une compétence acquise ex nihilo par une équipe de quatre auditeurs, qui achèvent leur formation « d'auditeur interne IGPN ».

Ils ont réalisé une campagne d'audits sur la gestion des objets sensibles, de par leur dangerosité, leur valeur ou leur nature, au sein des services de la direction centrale de la sécurité publique de la DGPN et de la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne de la PP.

Ils ont également ouvert une mission relative à l'érosion des compétences au sein de trois directions centrales qui l'ont identifié depuis plusieurs années comme un risque majeur qui nécessitait un plan d'action pour y répondre.

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

L'IGPN procède depuis 2008 à des contrôles de la qualité de l'accueil des victimes dans les commissariats de police et produit un rapport annuel spécifique.

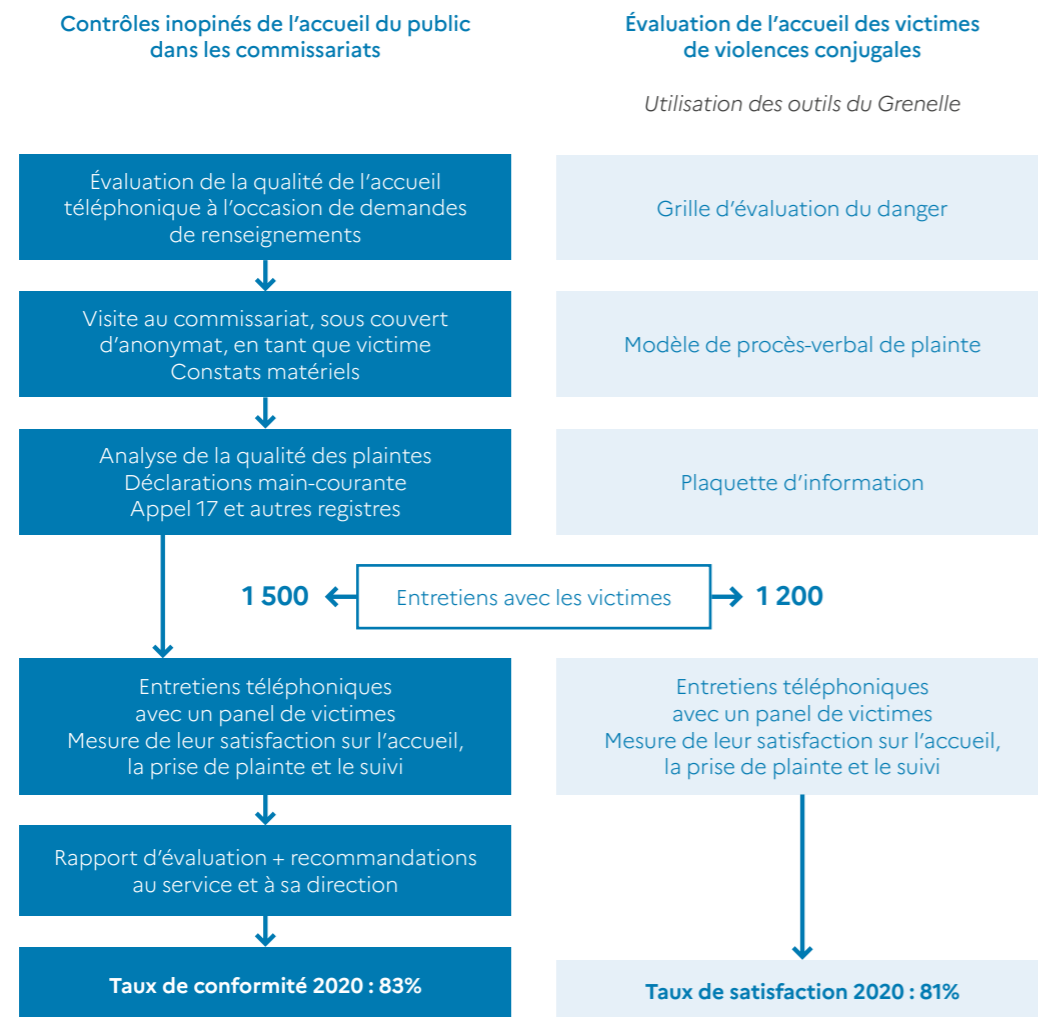
Elle y mesure d'une part la conformité à des standards d'organisation, d'autre part la satisfaction d'un panel de victimes lors d'un entretien.

En outre, depuis le Grenelle de 2019 contre les violences conjugales, ce dispositif intègre l'évaluation de la satisfaction des victimes de ces infractions. Cette charge supplémentaire a nécessité une forte mobilisation.

Le dispositif technique d'exploitation assure désormais un traitement massif des données (environ 50 000 l'an passé).

Malgré la crise sanitaire, 100 services ont été contrôlés en 2020.

Schéma 3. Les contrôles inopinés sur l'accueil des victimes



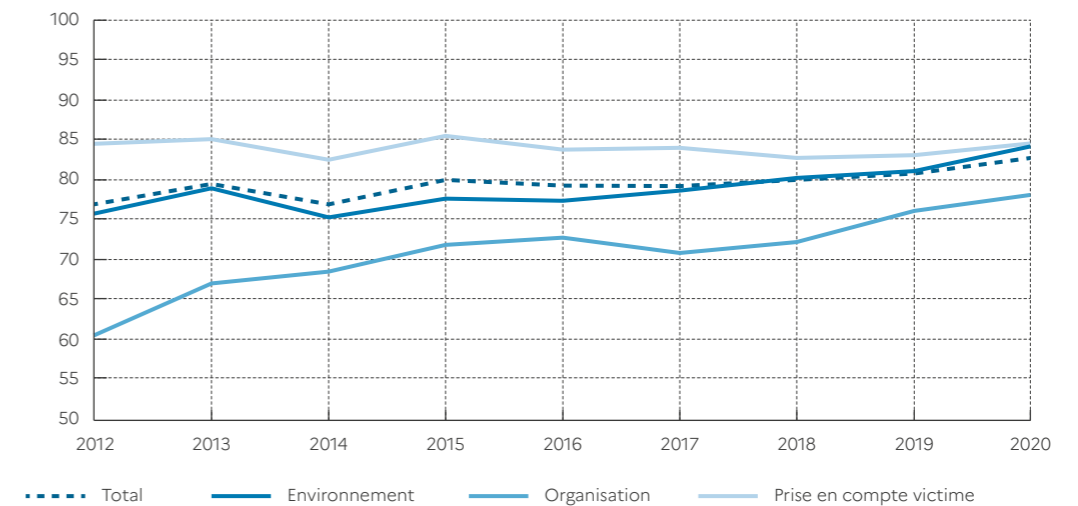
S'agissant des contrôles « classiques », les résultats sont traditionnellement présentés sous trois rubriques : l'environnement, l'organisation et la prise en compte de la victime.

Les deux premières sont alimentées essentiellement par les constats des auditeurs sur site. Leur évolution très positive depuis 2012 reflètent assez fidèlement les efforts faits par les services pour améliorer les conditions d'accueil et leur organisation.

La troisième reflète en grande partie l'avis des victimes et leur degré de satisfaction. Elle se maintient à un niveau élevé depuis huit ans, entre 82 et 85 % ce qui est remarquable. La satisfaction des victimes sur la séquence « accueil-prise de plainte » est toujours très forte (91 %) quant aux horaires, l'attitude du personnel d'accueil, l'absence de discrimination, la prise en compte du plaignant. La qualité de la prise de plainte satisfait 99 % des victimes.

Toutefois la stabilité de cette rubrique indique également que certaines difficultés persistent dans le suivi de cette plainte, et particulièrement dans l'information donnée aux victimes sur les suites de leur plainte (70 %).

Graphique 23. Evolution annuelle du taux de satisfaction suite aux contrôles inopinés



L'accueil des victimes de violences conjugales n'est mesuré séparément des autres victimes d'infractions que depuis septembre 2019, et les résultats de la campagne 2020 ne peuvent être comparés qu'avec ceux des quatre derniers mois de 2019.

Proche de celui des contrôles classiques (83 %) et identique à celui mesuré en 2019 sur 4 mois (81 %), il corrobore le bilan très positif présenté plus haut de l'accueil des victimes dans les services de police, avec la même difficulté identifiée quant au suivi de la plainte.

L'entretien avec la victime permet de mesurer sa satisfaction : le résultat de 81 % de victimes satisfaites par leur accueil est là aussi remarquable.

Le bilan porte également sur la mise en œuvre dans les services des outils mis en place suite au Grenelle de la lutte contre les violences conjugales : grille d'évaluation du danger, modèle de procès-verbal de plainte, remise d'une plaquette d'information.

Statistiquement, on peut constater que les services ne se sont pas appropriés complètement ces outils. Pour autant, la montée en puissance de l'utilisation de la grille d'évaluation du danger au deuxième semestre 2020 semble indiquer une évolution positive. Pour être effective, et permettre de la mesurer avec précision, leur utilisation devrait être plus encadrée par les directions opérationnelles, par exemple quant à l'archivage de la grille d'évaluation du danger, non prévu à ce jour.

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

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

En 2020, le Défenseur des droits a saisi l'IGPN de 72 demandes de renseignements (contre 117 en 2019) dont 57 nouveaux dossiers (contre 88 en 2019) et de 9 décisions (contre 14 en 2019). En retour, l'IGPN a transmis 60 réponses (contre 95 en 2019) portant sur des demandes de renseignements et rédigé 14 projets de courrier à la signature du ministre de l'Intérieur (contre 13 en 2019).

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

S'agissant du CGLPL, 84 dossiers ont été soumis à l'IGPN, portant tant sur des rapports de visite que sur le traitement de dossiers individuels relatifs au respect des droits des personnes en rétention, soit une hausse de 45,27 % par rapport à 2019 (58 dossiers).

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

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

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

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

1. La maîtrise des risques : une stratégie de fond destinée à renforcer le contrôle interne de la police nationale

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

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

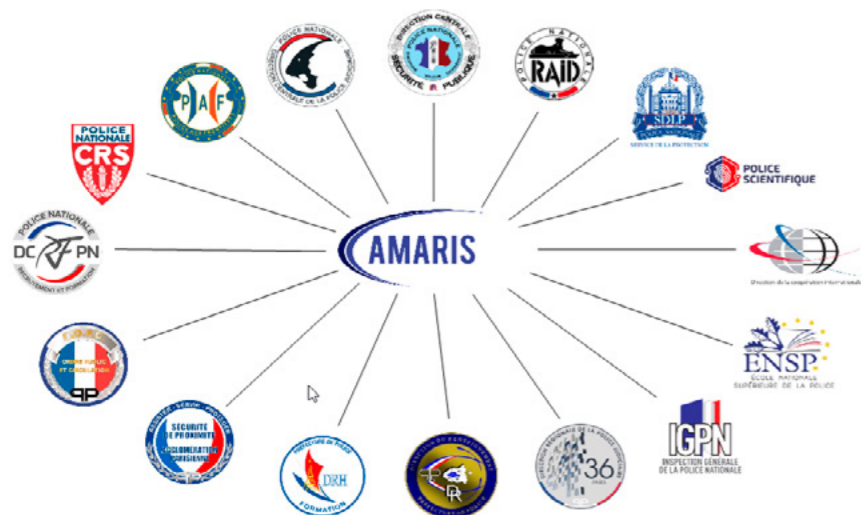
Dans ce cadre, il est apparu nécessaire d'engager une démarche de fond pour sécuriser le fonctionnement des services et éviter que des incidents ou accidents ne surviennent, pour limiter les dysfonctionnements perturbant le bon déroulement des activités ou des missions.

Les traditionnelles stratégies reposant sur le renforcement des opérations de contrôle, les processus de certification ou la labellisation, ou l'engagement dans une démarche qualité, n'ayant

pas été jugées adaptées compte tenu d'une part de la culture mosaïque des directions de police, et d'autre part de la diversité des missions et des métiers, c'est dans la **démarche de maîtrise des risques** que la police nationale s'est engagée depuis 2016. On parle ici des risques opérationnels, c'est-à-dire des risques métiers.

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

Seize directions de police ou services centraux et l'ENSP sont engagés dans cette approche portée par le Directeur Général de la police nationale et le Préfet de Police :



1.1. LE RISQUE DOIT ÊTRE IDENTIFIÉ

Identifier le risque au travers des dysfonctionnements

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

Fin 2020, la BAIAPN dénombre l'enregistrement de plus 5 600 événements.

Exemples de faits enregistrés dans la BAIAPN : tirs de mortiers sur équipage intervenant - policiers blessés ; disparition d'un scellé, percussion volontaire d'un véhicule de police par un automobiliste refusant d'obtempérer, accident de circulation avec gyrophare et deux tons ; perte d'un poste radio ACROPOL au cours d'une course poursuite, auto-mutilation d'un gardé à vue dans les locaux de police, tir accidentel avec l'arme collective HK G36, explosion accidentelle d'une grenade lacrymogène...

Au niveau local, les services sont encouragés à conduire des retours d'expérience (RETEX) à la suite de dysfonctionnements survenus dans l'exercice des activités, et ce afin d'en tirer tous les enseignements utiles. Non seulement pour améliorer les processus internes, mais également pour les partager au sein de la communauté policière.

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

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

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



Depuis novembre 2020, ces fiches sont envoyées sur toutes les messageries professionnelles et fonctionnelles de la DGPN et de la Préfecture de police. 51 fiches sont aujourd'hui mises à disposition des policiers. Synthétiques, concises et allant à l'essentiel, elles sont également utilisées comme support pédagogique en formation.

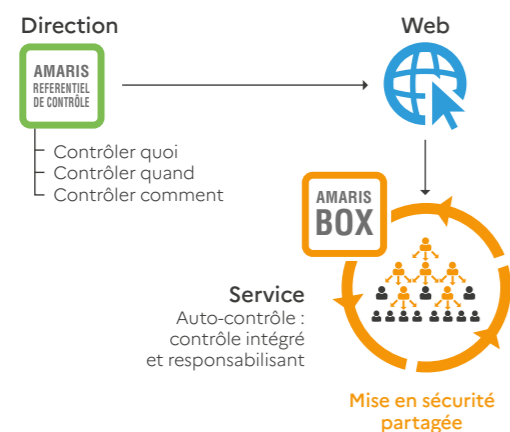
1.2. LES SERVICES DE POLICE DOIVENT S'AUTO-CONTRÔLER POUR FONCTIONNER EN SÉCURITÉ

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

Le cabinet AMARIS développe cet outil sous la forme d'une application informatique moderne et intelligente. Il accompagne en outre les directions dans l'identification des points de contrôle à mettre en place (élaboration de Référentiels de contrôle) afin d'obtenir l'assurance raisonnable que les principaux risques sont maîtrisés dans les services.

Ainsi, **les chefs de service** bénéficieront-ils prochainement d'un outil d'auto-contrôle à la fois permanent, responsabilisant et autonome, qui permet de réaliser périodiquement, dans des domaines à risque, les opérations nécessaires à la **mise en sécurité du service**.

Exemples de domaines de contrôle concernés : la sécurité des personnels (sécurité incendie, protection des personnels PTS, équipements en dotation individuelle...), la gestion des armes et



des munitions (entraînement réglementaire au tir, protection des lieux de dépôt et de stockage des armes...), la gestion des scellés et des objets sous main de police (sécurité des lieux de conservation, inventaire des scellés...), la privation de liberté (conditions de surveillance, traçabilité des mesures de sécurité...), l'accueil du public, etc.

La première version de cette application est utilisée depuis plusieurs mois, à titre d'expérimentation, dans 11 services test de la direction générale de la police nationale et de la préfecture de police depuis plusieurs mois.

Au début du mois d'octobre 2020, une nouvelle version de l'Amaris-box a fait l'objet d'une « vérification d'aptitude au bon fonctionnement » auprès de 55 agents issus des 11 services de police testeurs de la première version. A l'occasion de cette opération, 78 % d'entre eux ont approuvé l'ergonomie et les fonctionnalités de la nouvelle application qui devrait être déployée progressivement à compter du mois d'avril 2021.

1.3. LE RISQUE DOIT ÊTRE GÉRÉ

Identifier les risques auxquels sont confrontés les opérationnels

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

En se référant à un « Catalogue des risques de la police nationale », qui en recense 64, tous liés à l'exercice des activités « métier », il est procédé à l'identification et à l'évaluation de chacun des risques retenus, pour déterminer in fine quels sont les plus critiques, ceux sur lesquels doivent porter les efforts de maîtrise.

Exemples de risques :

- 1.2.02.** Érosion des compétences et savoir-faire métier,
- 1.4.01.** Incapacité à détecter un agent suicidaire ou fragilisé,
- 4.1.01.** Défaillance liées à la conservation, au port ou transport des armes et munitions,
- 5.1.01.** Blessures graves ou décès suite à violences volontaires,
- 6.1.01.** Prise en compte inadaptée d'une victime.

Les acteurs opérationnels sont associés à cette démarche car ils sont les premiers concernés. Plus les directions sollicitent l'ensemble de leurs services, plus les risques pourront être identifiés avec exhaustivité et pertinence pour être traités avec efficacité.

Les risques identifiés peuvent avoir une dimension stratégique (risques majeurs) lorsqu'ils présentent un caractère transversal et partagé ou une dimension beaucoup plus concrète et opérationnelle (ex : blessures graves ou décès suite à violences volontaires, intrusion dans les locaux), devant alors être pris en compte par les échelons déconcentrés.

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



Les cartographies annuelles des risques des 16 directions font l'objet d'analyses et de recoupements qui permettent de faire apparaître les vraies problématiques auxquelles sont confrontés les policiers.

Parmi les plus partagées, citons notamment « l'incapacité à répondre en qualité/en quantité à la multiplicité des missions », « l'érosion des compétences et des savoir-faire métier » ou « la dégradation de la qualité de vie au travail ».

Agir pour maîtriser les risques

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

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

Dans son rôle de pilotage et de coordination, le cabinet AMARIS aide à la définition d'actions communes et partagées, notamment pour les risques recensés par plusieurs directions.

Exemple de solutions partagées :

- s'agissant du risque d'érosion des compétences ou des savoir-faire dans les services, l'une des mesures identifiées est d'inviter les titulaires de postes-clés à constituer un dossier de passation de poste afin de favoriser la continuité opérationnelle en cas de mutation ou d'absence prolongée.
- afin de mieux maîtriser le risque d'utilisation personnelle inappropriée des réseaux sociaux, une des mesures à mettre en place consiste à intégrer des séances de sensibilisation dans le module d'accueil des nouveaux arrivants.

Cartographies de risques et plans d'actions permettent au top management de faire savoir aux opérationnels que leurs principales préoccupations sont prises en compte.

1.4. LES PERSONNELS DOIVENT ÊTRE FORMÉS À LA GESTION DU RISQUE

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

Un nouveau métier est apparu, celui de Responsable (ou Référent) de la Maîtrise des Risques (RMR). Un RMR de direction, positionné à l'échelon central, anime et pilote la démarche de maîtrise des risques de la direction, en lien avec le cabinet AMARIS de l'IGPN. Il s'appuie sur un réseau de RMR territoriaux désignés au sein des services. Ces derniers apportent une réelle plus-value aux managers soucieux de mettre en sécurité le service dont ils sont responsables, jouant un rôle de soutien/conseil et de « lanceurs d'alerte ». Ils bénéficient d'une formation de deux jours dispensée par le cabinet AMARIS. A ce jour, 142 RMR ont été formés dont 26 en 2020.

Pour diffuser la culture de la maîtrise des risques, le cabinet AMARIS intervient régulièrement dans les écoles, au bénéfice des commissaires et officiers de police, il anime des conférences dans les territoires (policiers de toutes les directions) et organise mensuellement à Paris des « Journées AMARIS », à l'attention des chefs de service de la région parisienne. Il est prévu à terme que ces journées, à vocation pédagogique, soient intégrées aux modules de e-formation (e-campus) afin de diffuser plus largement la culture du risque auprès du plus grand nombre de policiers.

Témoignages



Violaine LAROCHE,
du cabinet AMARIS

J'ai intégré le cabinet AMARIS en 2016 en tant que contractuelle pour mon expertise du domaine de la maîtrise des risques. Forte de mes différentes expériences dans le secteur privé où j'ai mis en place et déployé à plusieurs reprises le dispositif de maîtrise des risques dans des domaines variés comme la protection sociale ou le financement de la formation professionnelle, j'ai découvert alors la police nationale qui souhaitait s'engager elle aussi dans la démarche.

Aujourd'hui, celle-ci a prospéré et on peut dire qu'elle s'est ancrée dans le paysage policier : les incidents et accidents sont recensés et exploités, les risques opérationnels sont identifiés dans un « Catalogue des risques » commun pour l'ensemble de l'institution, ils sont évalués régulièrement selon une méthodologie adaptée qui permet d'identifier les faiblesses ou les vulnérabilités à couvrir. En complément, un outil d'auto-contrôle sera bientôt mis à disposition des services pour sécuriser les processus à risques ainsi que les personnels.

Après 4 années d'accompagnement, je dresse donc un bilan encourageant. Si beaucoup reste à faire pour que cette nouvelle culture soit totalement adoptée et partagée, l'institution Police a su faire gagner en maturité un dispositif destiné à améliorer son fonctionnement interne et à protéger les policiers qui font un métier difficile.



Marie DANION,
Commissaire de police, Chef de la circonscription de sécurité de proximité de La Courneuve

Le commissariat de La Courneuve utilise l'Amaris-Box depuis la fin de l'année 2017. Très rapidement convaincue par cette nouvelle démarche de maîtrise des risques, la hiérarchie de l'époque a toutefois intégralement muté au cours de l'année 2019, entraînant des vacances de poste importantes dans la chaîne de commandement. En ne comptant ni mon adjoint ni moi, nous n'avions plus que deux officiers pour gérer tout le service.

Aussi, je n'ai pu que constater qu'Amaris Box a joué un rôle particulièrement important dans cette période de transition, permettant ainsi de répartir la charge du contrôle interne du service et en responsabilisant chacun d'entre nous.

Par ailleurs, alors que nous faisons face à une activité extrêmement dense avec une hiérarchie limitée, nous n'aurions pas forcément eu le temps d'entreprendre des audits chronophages. En mettant en place un processus continu d'auto-contrôle, l'Amaris-Box nous a permis de faire face non seulement à la charge d'activité, mais d'anticiper certains risques internes.

L'utilité de l'Amaris-Box est aujourd'hui à nouveau pleinement reconnue par la nouvelle chaîne de commandement comme un outil de gestion interne du quotidien.

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

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

2. En 2020, SIGNAL-DISCRI a enregistré 202 signalements

Créé en octobre 2017, SIGNAL-DISCRI est un dispositif d'alerte et d'écoute traitant de situations susceptibles de constituer des discriminations, des actes de harcèlement (sexuel ou moral) et des actes de violences sexistes et/ou sexuelles **au sein de la police nationale.**

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

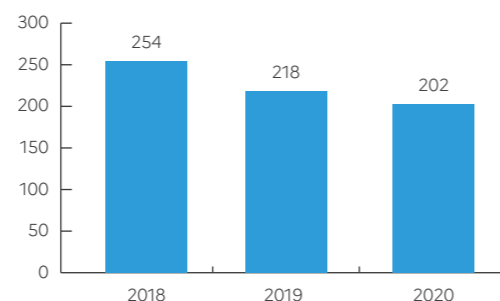
Après trois années d'existence, la cellule SIGNAL-DISCRI s'est imposée dans le paysage institutionnel en offrant à des agents en situation de souffrance **une voie d'expression parallèle ou subsidiaire à la ligne hiérarchique.** Même si les situations ne sont pas toutes constitutives de faits de harcèlement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

L'écoute repose sur une relation de confiance et de transparence entre la cellule et l'agent, libre d'exprimer son ressenti (souffrance, problématiques personnelles, médicales, manque de communication). La parfaite information de l'agent, ainsi que son accord pour certaines démarches, sont également consubstantiels au traitement du dossier. Il s'agit en effet de préparer l'agent aux conséquences de la prise en charge de son signalement. À ce titre, les opérateurs rappellent le périmètre et les limites de l'action de la cellule (fonction d'orientation du dossier) ainsi que les interactions possibles ou probables liées à leur intervention (mise dans la boucle d'autres acteurs).

2.1. LE NOMBRE DE SIGNALEMENTS EST EN LÉGÈRE BAISSÉ EN 2020

En 2020, ce sont 202 signalements qui ont été enregistrés sur la plate-forme soit une légère baisse par rapport à 2019 (218). Le contexte de crise sanitaire peut expliquer la diminution des signalements enregistrés au cours de la période du premier confinement, entre mars et mai (20 signalements contre 61 en 2019).

Graphique 24. Évolution annuelle du nombre de signalements



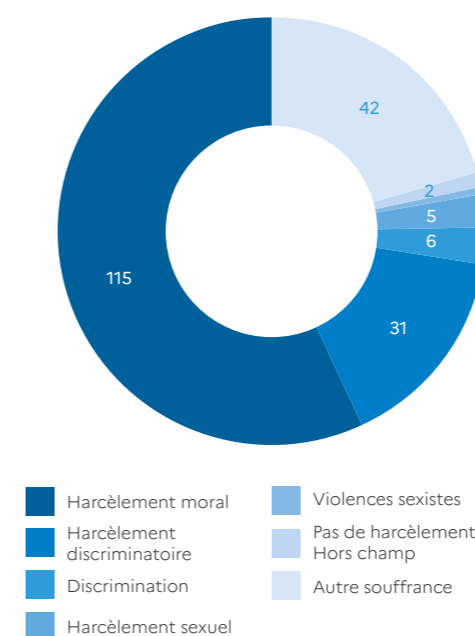
L'essentiel des signalements concerne des allégations de harcèlement moral (115), soit 57 % de la totalité des signalements. Les allégations de situations comportant des indices de discrimination se maintiennent à un niveau stable (de 32 à 37). Les autres items, notamment le harcèlement sexuel et les violences sexistes, demeurent marginaux au titre des signalements.

La catégorie « autres souffrances » regroupe les signalements qui ne sont pas retenus comme une situation harcelante et ou discriminante. On y retrouve des problèmes RH qui génèrent du stress (ex : absence d'avancement, refus de congés, refus de formation, lenteur de l'administration suite à une demande de rupture conventionnelle, non remboursement des frais de repas, régime de

retraite additionnelle non alimenté lors d'un arrêt maladie de longue durée, baisse de notation, un agent qui n'a pas obtenu de réponse à un rapport adressé à sa hiérarchie, absence d'entretien professionnel). Elle inclut également les témoignages d'agents pour appuyer le signalement de leurs collègues ainsi que des anonymes, mais également des personnes qui souhaitent obtenir des conseils.

Une première réunion a eu lieu le 22 septembre 2020 sous l'égide de la sous-direction de la prévention, de l'accompagnement et du soutien, au cours de laquelle les trois cellules ont présenté leurs dispositifs. SIGNAL-DISCRI a rappelé à cette occasion le rôle essentiel de l'autorité hiérarchique des directions d'emploi dans la protection de leurs agents qui révèlent ou dénoncent des situations de harcèlement ou de discrimination.

Graphique 25. Nature des signalements



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

2.2. EN 2020, 53 SIGNALEMENTS ONT ÉTÉ TRANSMIS AUX DIRECTIONS D'EMPLOI

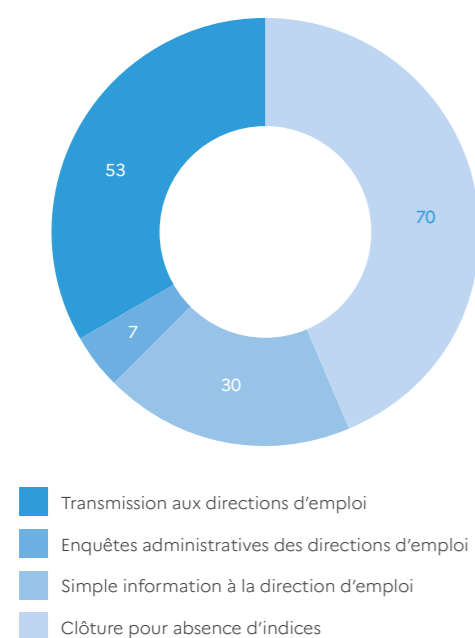
Indépendante de la chaîne hiérarchique des agents, la cellule SIGNAL-DISCRI a pour fonction d'écouter, conseiller et, le cas échéant, orienter les déclarants vers les interlocuteurs institutionnels les plus appropriés. Elle n'a pas pour mission de traiter elle-même le dossier au fond.

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

Lorsque l'évaluation menée par la cellule SIGNAL-DISCRI amène des indices de harcèlement ou de discrimination, le dossier est orienté vers l'ouverture d'une enquête administrative. Cette enquête confiée soit à une autorité éloignée hiérarchiquement des personnels impliqués, soit à une délégation de l'inspection. Cette enquête aura pour but de transformer les indices en présomptions ou en preuves ou au contraire d'écarter une qualification de harcèlement ou de discrimination. Lorsqu'en revanche les faits ne sont pas constitutifs d'indices, l'orientation

du dossier n'est pas réalisée en direction d'un service d'enquête quel qu'il soit, mais vers des services RH ou à dimension sociale, susceptibles de prendre en compte la souffrance de l'agent. Lorsque la cellule estime collectivement que les faits ne sont pas constitutifs d'indices de harcèlement ou de discrimination, l'agent en est toujours avisé par courrier. Depuis 2020, avant que ce courrier soit adressé à l'agent, il est précédé d'un nouveau contact téléphonique afin que l'opérateur ayant procédé à l'analyse du dossier puisse expliquer les éléments qui l'ont conduit à sa conclusion.

Graphique 26. Orientation des signalements



Note : sur les 70 signalements clôturés pour absence d'indice, 39 ont été transmis pour traitement au service des ressources humaines ou suivi RPS et 32 ont fait l'objet d'une clôture sèche après analyse de la cellule.

Il est à noter que les 37 enquêtes judiciaires menées par l'IGPN en 2020 relatives à la qualification de harcèlement moral ne procèdent pas d'un « SIGNAL DISCRI ».

Plus que les années précédentes, la cellule a observé en 2020 que les signalements pouvaient s'additionner pour dénoncer une situation dégradée au sein d'un même service (exemple d'un service sur lequel se concentrent X signalements). C'est la preuve que la parole se libère et que la démarche, bien qu'elle reste individuelle, peut être incitative.

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

- demander un complément d'information afin de contextualiser les faits signalés et permettre une meilleure analyse du signalement (30 signalements).
- transmettre l'information aux directions d'emploi, afin qu'elles prennent en compte les situations de souffrance des agents et d'éventuels risques psycho-sociaux, même si la situation n'est pas constitutive de harcèlement au sens légal du terme (39 signalements). Il est demandé aux directions d'emplois de trouver des mesures appropriées permettant aux agents de retrouver de meilleures conditions de travail et de vie. Pour autant, rien n'est mis en œuvre sauf urgence ou danger pour l'intégrité physique de l'agent sans son consentement.

La cellule peut enfin être amenée à saisir ou mobiliser les acteurs sociaux qui auront besoin, pour la prise en charge de ces aspects, d'associer la direction d'emploi.

L'absence d'élément susceptible de constituer un harcèlement ou une discrimination a donné lieu au classement de 71 signalements.

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

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

Le référent diversité

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

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

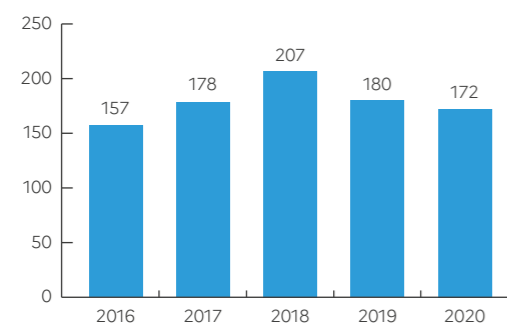
3. Le conseil juridique est une activité essentielle au bon fonctionnement des services

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

Le CADRE a été sollicité à 172 reprises pour des consultations juridiques en 2020.

S'il y a quelques années le CADRE était essentiellement saisi par les services internes de l'inspection générale, qu'il s'agisse de ses services centraux ou des implantations territoriales (délégations et division nationale des enquêtes), les directions de la police nationale sont devenues clairement majoritaires. Ainsi en 2020, 70 % des consultations a bénéficié aux autres entités de l'institution.

Graphique 27. Évolution annuelle des consultations du CADRE



Les questionnements, qui sont posés par l'intermédiaire d'une boîte de messagerie dédiée (igpn-cadre@interieur.gouv.fr), portent sur des cas d'espèce rencontrés par les enquêteurs judiciaires ou administratifs, ou une autorité hiérarchique dans le cadre d'application de textes réglementaires ou législatifs et qui appellent chacun une

réponse circonstanciée et individualisée. Il s'agit pour le CADRE d'apporter son expertise et son expérience à des problèmes très spécifiques et non de se saisir de thématiques très générales, qui relèvent de la compétence d'autres services de la police nationale (Division de la documentation de la police nationale et de la promotion sociale), pôle juridique ou judiciaire de la DGPN, DLPAJ, etc.).

Concernant les thématiques, l'année 2020 a connu une hausse des demandes concernant les droits et obligations (55 % contre 39 % en 2019), en raison principalement de la sollicitation de problématiques de cumuls d'activité auprès du référent-déontologue de la police nationale dont le CADRE instruit les demandes. Les consultations relatives au droit pénal et à la procédure pénale, ainsi que celles spécifiques liées à l'enquête administrative pré-disciplinaire, à l'origine de la création des consultations juridiques en 2015, concernent chacune 16 % des dossiers.

Quelques exemples de consultations

- Problématique des fonctionnaires prenant en photo les personnes sur la voie publique ou des pièces d'identité.
- Usage de grenades fumigènes lors d'une opération de maintien de l'ordre
- Communication du numéro RIO lors d'un appel 17
- Statut du lanceur d'alerte dans la police nationale
- Conservation de l'arme individuelle-arrêt maladie

La principale nouveauté de 2020 concerne le projet « e-consult@tion » qui vise à diffuser les analyses juridiques de l'IGPN les plus pertinentes sur l'intranet de la police nationale. Cette application est régulièrement enrichie par le CADRE,

sur la base des questions que lui soumettent les services. À partir de mots clés ou en utilisant le langage naturel, ce nouvel outil sélectionne une liste de consultations juridiques existantes en rapport avec les éléments saisis. Après une phase de tests concluante, il vient d'être déployé en 2021 en consultation à l'ensemble des directions.

Les analyses et les propositions juridiques du CADRE en 2020

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

Cela représente au total 69 contributions en 2020 (contre 95 contributions en 2019) sans compter les consultations juridiques, les états statistiques accompagnés de commentaires pour le TSUA et le RBD ou encore les avis sur les fiches alerte et mémo produites par le cabinet AMARIS. Ainsi, l'ensemble de ces contributions, parfois non juridiques, représente plus de la moitié de l'activité de conseil et d'analyse du CADRE.

4. La mission appui et conseil assiste les chefs de service dans la résolution de leurs difficultés



La mission appui et conseil (MAC), née de la volonté de l'IGPN de diversifier l'offre d'accompagnement des services, a évolué depuis 2013, afin de s'adapter aux besoins de notre institution. Cette structure de conseil interne à la police demeure un dispositif novateur, car elle propose d'assister les chefs de service dans la résolution de difficultés hors norme qui touchent leur service ou dans la conduite de projet, en s'appuyant sur une méthode de travail participative.

Les policiers et contractuels de la MAC accompagnent les chefs de service, en déployant des méthodes éprouvées dans le secteur privé et adaptées à la police nationale. En leur offrant un regard extérieur et une méthodologie, ils apportent un outil d'aide à la décision pour le chef de service et sa chaîne hiérarchique, qui permet de mieux comprendre les problématiques auxquelles ils sont confrontés, d'identifier les leviers et de mettre en œuvre des actions appropriées.

La MAC est constituée d'une équipe, aux profils variés et aux compétences complémentaires. Dirigée par un Commissaire Divisionnaire, secondée par un Commissaire de police, la MAC est également composée de trois commandants de police, aux expériences professionnelles diversifiées et de cinq contractuels. Ces derniers sont issus majoritairement de grands cabinets de conseil et sont spécialisés en organisation, gestion de projet et management. Un apprenti est venu renforcer l'équipe, suivant une formation en alternance et qui fait un master à l'école polytechnique.

La MAC aide les services à concevoir des solutions nouvelles, à sortir des chemins conventionnels, grâce à une équipe pluridisciplinaire qui met à leur disposition du temps et des ressources ainsi qu'une expertise de haut niveau.

4.1. UNE MÉTHODE ORIGINALE D'ÉCOUTE ET DE CONSEIL

La MAC utilise une palette variée de méthodes de travail : entretiens, observations, groupes de travail thématiques, questionnaires, etc. Les consultants favorisent l'expression du plus grand nombre d'agents, quels que soient les grades, les corps et les missions. Ils permettent à l'ensemble des effectifs du service de s'exprimer en faisant part de leurs difficultés et de s'impliquer en étant source de proposition pour trouver des solutions locales et concrètes.

L'objectif est de recueillir, avec méthode, des informations professionnelles, qui sont recoupées, synthétisées et anonymisées pour établir un diagnostic de la situation et identifier des axes de travail. Les agents sont acteurs du renouveau de leur service.

Toutefois, il ne s'agit en aucun cas de cogestion. Le chef de service reste le seul décisionnaire des actions à mettre en place. La MAC l'informe au fur et à mesure de sa démarche, partage avec lui les constats sur la situation et l'identification des actions favorables au service.

Les principes de la MAC



4.2. L'ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL INDIVIDUEL, UN OUTIL INNOVANT

La démarche d'amélioration continue a amené l'équipe de la MAC à compléter ses outils pour être plus engagée sur le volet managérial.

Le coaching a désormais acquis ses lettres de noblesse dans le monde de l'entreprise. La reconnaissance de la méthode et des outils à disposition (analyse transactionnelle, PNL, CNV, etc...) est liée à la professionnalisation progressive du métier de coach et à la certification nécessaire pour accompagner sérieusement leurs clients. L'approche se développe progressivement dans les organisations publiques où des ministères comme la justice, l'écologie, le social et la santé, se sont déjà dotés de structure.

Grâce à la certification en coaching de l'une de ses contractuels, une partie de l'équipe est montée en compétence dans le domaine de l'accompagnement individuel managérial.

Interview de
Mélanie AMELINE-PHILIPPE,
Consultante MAC – coach
certifiée

En quoi consiste l'accompagnement individuel managérial ?

L'accompagnement individuel managérial ou **coaching** managérial est une **méthode** qui permet de travailler sur un **sujet**, un **projet** ou un **problème**.

À qui s'adresse cette offre ?

Dans le cadre des missions que nous conduisons, nous proposons cet accompagnement à **tout professionnel en situation de manager**. C'est

donc une possibilité offerte aux agents, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, actifs ou personnels administratifs techniques et scientifiques, qu'ils soient managers de proximité ou cadres.

Quel est l'apport de l'accompagnement individuel managérial au cours de vos missions ?

L'accompagnement individualisé est une corde supplémentaire parmi les outils que la MAC a à sa main pour faire évoluer une situation.

Une part de notre action se concentre sur le diagnostic et la mise en place d'actions correctrices de l'organisation, des modes de fonctionnement ou de l'architecture de communication. Ce sont des actions essentielles. Mais la complexité de la situation du service relève dans beaucoup de nos missions du management, de comportements inadaptés, parfois de plusieurs personnes, de blocages, de croyances que les professionnels se créent eux-mêmes.

Le coaching est une réponse à ces éléments. Il permet d'apporter un appui sur mesure à un chef d'unité ou de service le temps pour lui de conduire un changement dans son service ou de s'interroger sur le manager qu'il est.

Concrètement, comment se passe un coaching ?

Un coaching se compose de plusieurs rendez-vous entre un coach et un coaché. Un entretien préalable au processus permet d'avoir un premier échange où le déroulement du coaching et ses modalités sont expliqués. Le coaché prend le temps de décider s'il souhaite s'inscrire dans cette démarche. Il partage ensuite sa demande initiale. Ces dernières sont souvent hétérogènes.

« Je ne sais pas dire non à mon équipe »

« Mon supérieur et moi ne nous comprenons pas – on ne voit pas les choses de la même manière »

« Mon adjoint ne fait pas sa part – je dois repasser derrière »

Le processus comprend **1 à 10 séances** en fonction de la complexité du sujet amené.

Un (ou plusieurs) rendez-vous permettent d'identifier l'objectif et ses critères d'atteinte.

Les séances de travail permettent d'augmenter la conscience d'une situation, la connaissance de soi et des autres (comportements des individus et des groupes, des conflits, le fonctionnement des collectifs, etc.). Ces dernières amènent l'identification de comportements alternatifs et invitent le coaché à faire des exercices de communication, de mise en œuvre des outils du manager, de gestion du stress et de gestion des émotions.

Comme les accompagnements sont individualisés, ils représentent une réponse spécifique, construite autour de la demande du coaché et en fonction du temps qu'il a à y accorder.

Le processus est encadré par une convention précisant notamment l'objectif de l'accompagnement et les modalités de mise en œuvre.

La réussite d'un accompagnement repose sur la bonne collaboration entre le coach et le coaché pour la réalisation de l'objectif.

Le processus obéit à plusieurs principes :

- La **responsabilisation** du coaché. Se faire accompagner sur ses pratiques managériales, s'interroger sur ses habitudes de communication, les moyens de réaliser un projet ou rétablir une situation, ne peut être qu'une **démarche volontaire**. Le coaché est **libre** d'arrêter à tout moment le processus.
- Le **non-jugement**. Un coach respecte le coaché dans son individualité. Il ne porte aucun jugement sur les éléments communiqués lors des séances.
- La **confidentialité**. C'est un principe structurant globalement l'action de la MAC. Il s'exprime encore plus dans le cadre des accompagnements individuels.

4.3. LA MAC A ENGAGÉ 33 MISSIONS EN 2020

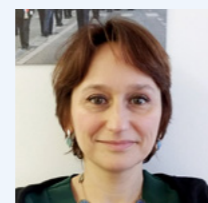
La MAC a su s'adapter aux contraintes imposées par les dispositions sanitaires liées à la crise de la COVID et ainsi a mené à leur terme ses missions d'assistance aux services en difficultés et d'appui méthodologique. Toutefois les interventions de sensibilisation et de capitalisation au sein des écoles de police ont dû être suspendues ou tout du moins ont vu leur nombre diminuer au cours de l'année 2020.

Bilan de l'activité 2020 : 33 interventions ont été menées par la MAC, au sein des services de la DGP, de la Préfecture de Police ou de la DGSJ :

- 8 accompagnements dans l'analyse et la résolution de difficultés de nature managériale ou organisationnelle.
- 16 appuis méthodologiques à l'attention de porteurs de projet, afin de les aider à concevoir et mettre en œuvre des réformes complexes.
- 7 interventions en formation initiale ou continue, afin de capitaliser sur les différentes interventions de la MAC, et ainsi transmettre aux cadres de la Police Nationale un savoir-faire dans différents domaines liés au management.
- 2 expérimentations managériales.



Témoignage



Carine VIALATTE,
Cheffe du SNEAS

Le Service national des enquêtes administratives de sécurité (SNEAS) est un service à compétence nationale dépendant du directeur général de la police nationale. Il participe à la prévention de la radicalisation violente et du terrorisme mais aussi plus largement à la prévention des atteintes à la sécurité et à l'ordre public. Il connaît une montée en puissance significative depuis sa création en 2017 comme en témoigne sa désignation dès l'année suivante en tant que service interministériel des enquêtes administratives du code de la sécurité intérieure.

Dans ce cadre, il est confronté à plusieurs enjeux juridiques, techniques et opérationnels ce qui m'a amené à faire appel à l'assistance et l'expertise de la mission appui et conseil (MAC) à deux reprises déjà.

Après une première collaboration qui s'était avérée fructueuse en 2018/2019 et qui m'avait permis de consolider l'organisation interne du service dans un contexte de développement et de déménagement, j'ai, à nouveau, sollicité début mars 2020 l'assistance de la MAC afin de préparer le premier comité stratégique du service.

Cette nouvelle collaboration avec la MAC m'a permis de concevoir efficacement et avec sérénité ce rendez-vous capital qui s'est tenu sous la présidence du directeur général et en présence de plusieurs autres directeurs généraux et de formaliser une démarche stratégique pour les années à venir. Il est essentiel que le service puisse monter en

compétence et professionnaliser ses pratiques en associant tous ses partenaires et ainsi atteindre les objectifs ambitieux qui lui ont été fixés.

Je considère que c'est une chance pour la Police nationale et ses chefs de service de pouvoir bénéficier de la MAC. C'est une ressource unique qui permet de profiter de l'expertise de professionnels de l'accompagnement tant dans la conduite de projets que le conseil à l'organisation et les relations professionnelles. C'est précieux pour un chef de service ou un manager de pouvoir être écouté et conseillé et de bénéficier d'un soutien méthodologique afin de réaliser un bilan de l'organisation et du fonctionnement du service et de procéder aux ajustements nécessaires. La MAC intervient au travers d'entretiens avec les agents, d'observations, d'analyse documentaire, de groupes de travail. Des constats et une analyse sont posés puis un plan d'actions est proposé et validé et enfin un accompagnement suit sa mise en œuvre. Les échanges se font en toute confidentialité et objectivité.

Je n'hésiterai pas à faire appel à nouveau à l'aide de la MAC en cas de besoin. J'estime même qu'il serait nécessaire de développer encore davantage une telle ressource.

La MAC a l'ambition de continuer à aider les chefs de service qui en expriment le besoin tout en contribuant toujours plus largement aux évolutions des pratiques managériales au sein de la Police Nationale. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, développant ses compétences et étoffant sa « boîte à outils » afin de participer à la réduction des dysfonctionnements au sein de notre institution.

5. En 2020, les services de l'IPGN ont formé 5 358 stagiaires

Dans le cadre de ses missions de contrôle de la déontologie, les services de l'IGPN ont également à cœur de contribuer à l'amélioration de l'apprentissage des règles déontologiques mais aussi des principes régissant le bon fonctionnement des services. Malgré la crise sanitaire, ce sont plus de 5 300 stagiaires qui ont pu bénéficier d'une formation.

Ainsi, 33 sessions de formation relatives à la **déontologie** ont été organisées par les délégations de l'IGPN et le CADRE. Elles ont été suivies par environ 3 651 stagiaires en formations initiale et continue (ENP, ENSP 77, ENSP 69 et intégration des PATS en périmètre PN).

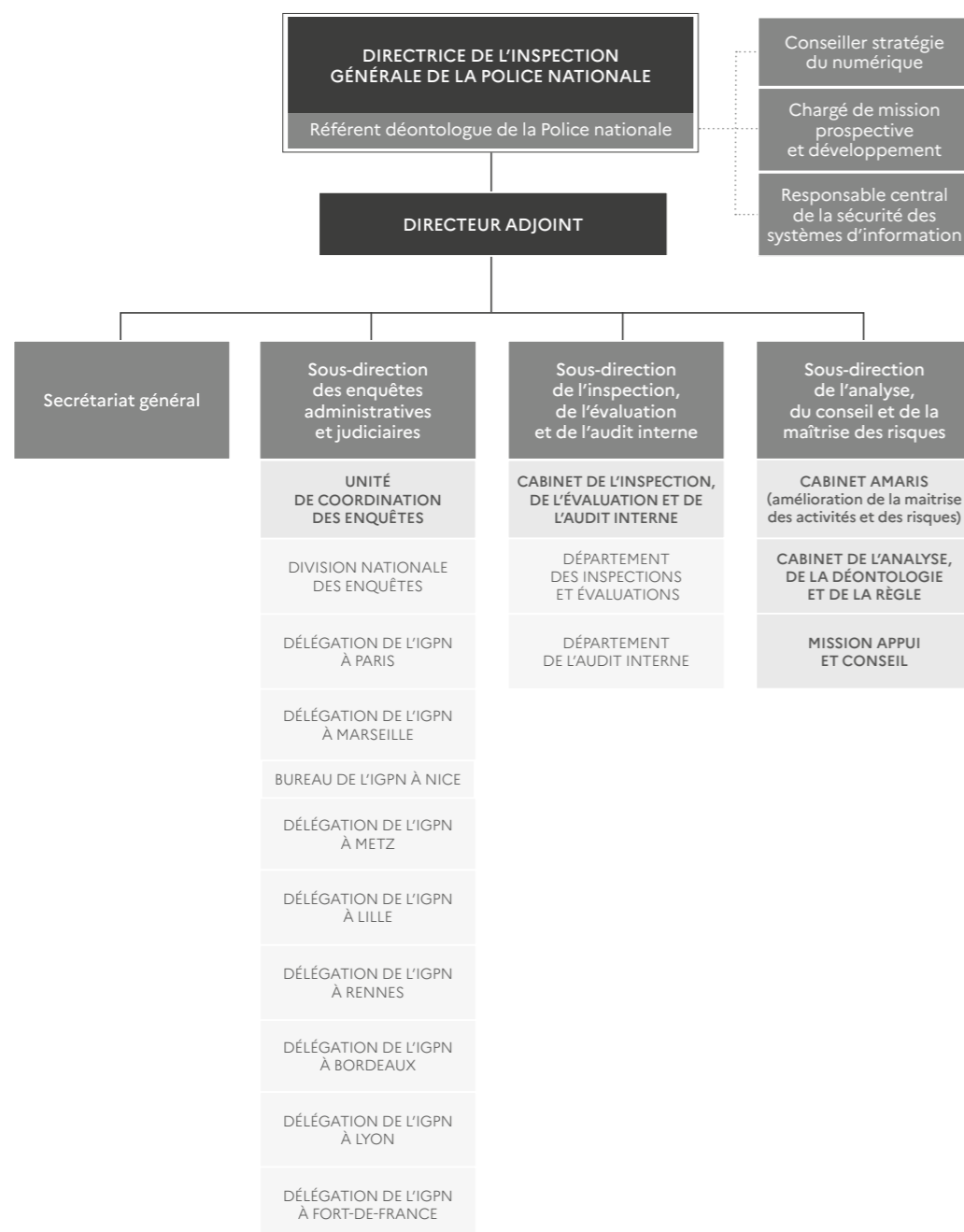
De même, 5 sessions de formation portant sur le principe de **laïcité et le devoir de neutralité** (détection radicalisation interne) ont été dispensées par l'UCE et les délégations de l'IGPN à environ 537 stagiaires (DDSP, ENSP 77 et ENSP 69).

On compte aussi 7 sessions relatives aux **enquêtes** (réalisées par le CADRE, l'UCE et les délégations), destinées aux agents de l'IGPN et à ceux en provenance d'autres directions (ENSP 69 et DDSP 17).

Enfin, l'année 2020 a permis l'organisation de 6 sessions relatives au management (prévention RPS) à destination de 314 stagiaires, de 9 sessions relatives à la gestion budgétaire et aux audits et de 11 sessions relatives à la maîtrise des risques ayant été suivies par 434 agents (tout corps et grade).

ANNEXES

ANNEXE 1. ORGANIGRAMME



ANNEXE 2. NATURE DES INFRACTIONS PÉNALES ALLÉGUÉES (NOMBRE D'ENQUÊTES JUDICIAIRES OUVERTES)

	2016	2017	2018	2019	2020
Atteintes aux personnes					
dont usage de la force	543	574	612	868	532
dont violation du secret	47	55	104	86	87
dont détournement de fichiers		40	6	60	27
dont harcèlement moral	32	53	68	49	37
dont injures discriminatoires	37	62	46	31	38
Atteintes aux biens					
dont vols	152	139	112	89	75
dont corruption active			75	52	19
dont corruption passive			56	32	14
Atteintes à l'État					
dont faux en écriture publique	72	63	90	58	49

Nota : La qualification des faits est celle retenue au départ de l'enquête mais pas nécessairement celle retenue, au final, par l'autorité judiciaire. Les données manquantes n'étaient pas disponibles.

ANNEXE 3. PROPOSITIONS DE SANCTIONS DES SERVICES D'ENQUÊTE DE L'IGPN PAR CORPS (2020)

	ETF 3 jours	Avertissement	Blâme	Demande de renvoi devant le conseil de discipline	Total
CDD	1	1	3	4	9
CC	1	6	7	6	20
CEA	7	32	42	107	188
Autres	1	1	5	5	12
TOTAL	10	40	57	122	229

ANNEXE 4. CANAUX UTILISÉS POUR LES SIGNALEMENTS DES PARTICULIERS

	2017	2018	2019	2020
Accueil guichet	465	584	543	351
Plate-forme de signalement	3 661	3 916	4 792	5 420
Courrier	1 012	878	1 081	983
Accueil téléphonique	1 898	2 198	3 149	1 237

ANNEXE 5. ÉVOLUTIONS ANNUELLES DU TAUX DE SATISFACTION SUITE AUX CONTRÔLES INOPINÉS RELATIFS À L'ACCUEIL DES VICTIMES

en %	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TOTAL	76,8	79,4	76,9	79,9	79,2	79,1	79,9	80,7	83
Environnement	75,7	78,8	75,2	77,5	77,2	78,6	80,0	81,0	84
Organisation	60,5	66,9	68,4	71,8	72,7	70,7	72,1	76,0	78,0
Prise en compte victime	84,3	85,0	82,4	85,5	83,7	83,9	82,6	83,0	84

ANNEXE 6. TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2020

Thématiques	Manquements et manquements déclinés	Nombre	Total
Compte rendu hiérarchique	1.1 Manquement à l'obligation de rendre compte	10	39
	1.2 Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait hors service	8	
	1.3 Manquement à l'obligation de rendre compte d'un fait de service ou lors d'une mission	21	
Protection par l'autorité hiérarchique des agents	2.1 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique	3	9
	2.2 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique en ayant anormalement et sciemment exposé juridiquement ou physiquement ses collaborateurs	6	
	2.3 Manquement au devoir de protection dû par l'autorité hiérarchique par absence manifeste de prise en compte de la situation personnelle de l'agent	0	

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2020

Thématiques	Manquements et manquements déclinés	Nombre	Total
Probité	3.1 Manquement au devoir de probité	24	52
	3.2 Manquement au devoir de probité par détournement de scellés et/ou d'objets sensibles (stupéfiants, argent, armes, objets trouvés, fouilles, etc.)	8	
	3.3 Manquement au devoir de probité par confusion d'intérêts ou détournement du service dû à l'utilisateur, pratiques corruptives	7	
	3.4 Manquement au devoir de probité par atteinte à la propriété / bien d'autrui	7	
	3.5 Manquement au devoir de probité par abus de fonctions	6	
Impartialité	4.1 Manquement au devoir d'impartialité	2	3
	4.2 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec le genre	0	
	4.3 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'origine	0	
	4.4 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec la religion	0	
	4.5 Manquement au devoir d'impartialité en relation avec l'orientation ou l'identité sexuelle	1	
Exemplarité	5.1 Manquement au devoir d'exemplarité	18	120
	5.2 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement d'usage ou de commerce de substances illicites ou de stupéfiants	4	
	5.3 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement violent dans la vie privée	8	
	5.4 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans la vie privée	38	
	5.5 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service	48	
	5.6 Manquement au devoir d'exemplarité par un comportement harcelant	3	
	5.7 Manquement au devoir d'exemplarité par un état d'ébriété durant le service	1	
Loyauté	6.1 Manquement au devoir de loyauté	22	59
	6.2 Manquement au devoir de loyauté par rédaction mensongère d'un acte (rapport, procès-verbal, main courante, etc.)	37	
Obéissance	7.1 Manquement au devoir d'obéissance par inexécution d'un ordre	13	64
	7.2 Manquement au devoir d'obéissance par violation délibérée d'une règle	47	
	7.3 Manquement au devoir d'obéissance par refus d'assumer son commandement	4	
Neutralité / laïcité / réserve	8.1 Manquement au devoir de réserve et/ou de neutralité	3	4
	8.2 Manquement au devoir de neutralité par l'expression ostentatoire de convictions religieuses	1	
Discretion et secret professionnel	9.1 Manquement au devoir de discrétion et de secret professionnels	27	27
Crédit et renom de la police nationale	10.1 Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale	40	43
	10.2 Atteinte notoire portée au crédit et au renom de la police nationale par le biais d'un réseau social	3	

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2020

Thématiques	Manquements et manquements déclinés	Nombre	Total
Dignité de la personne (usager)	11.1 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne	3	3
	11.2 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'un contrôle d'identité	0	
	11.3 Manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'une mesure de rétention (garde à vue, IPM, rétentions)	0	
Protection de la personne interpellée	12.1 Manquement au devoir de protection de la personne interpellée	5	20
	12.2 Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par défaut de surveillance ou de soins	7	
	12.3 Manquement au devoir de protection de la personne interpellée par un comportement violent ou déplacé	8	
Prise en compte du statut de victime ou de plaignant	13.1 Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant	2	4
	13.2 Manquement à l'obligation de prendre en compte le statut de victime ou de plaignant par refus de plainte	2	
Intervention et assistance	14.1 Manquement au devoir d'intervenir et de porter assistance	2	2
Courtoisie à l'égard du public	15.1 Manquement au devoir de courtoisie à l'égard du public	3	42
	16.1 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte	21	
	16.2 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de mort	0	
	16.3 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte sans arme suivi de blessures	2	
	16.4 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme de force intermédiaire (AFI) ou avec moyen de force intermédiaire (MFI) suivie de mort	1	
	16.5 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec AFI ou MFI suivi de blessures	18	
	16.6 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de mort	0	
	16.7 Usage disproportionné de la force ou de la contrainte avec arme à feu suivi de blessures	0	
Utilisation des fichiers de données à caractère personnel	17.1 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel	10	36
	17.2 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par inobservation des règles de sécurité	2	
	17.3 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités dans un but lucratif	3	
	17.4 Manquement aux règles d'utilisation des fichiers de données à caractère personnel par détournement des finalités sans but lucratif	21	
Disponibilité	18.1 Manquement aux obligations permettant à la hiérarchie de rappeler un agent ou de vérifier qu'il se trouve dans une position régulière	0	0

Déclinaison des manquements professionnels et déontologique en 2020

Thématiques	Manquements et manquements déclinés	Nombre	Total
Formation professionnelle	19.1 Manquement incombant à la hiérarchie de former ses personnels	0	0
Discernement (choix et temps pour agir)	20.1 Manquement à l'obligation de discernement par une décision ou une action manifestement inadaptée	18	18
	21.1 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité	6	11
21.2 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité possible mais n'ayant pas fait l'objet d'une autorisation	1		
21.3 Manquement à l'obligation de se consacrer à son activité par un cumul d'activité prohibé	4		
Activité / cumul d'activité	22.1 Négligence professionnelle	29	40
	22.2 Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	2	
	22.3 Négligence professionnelle dans l'usage d'un véhicule de police suivie d'un dommage matériel	0	
	22.4 Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme suivie de blessures ou de mort	1	
	22.5 Négligence professionnelle dans la manipulation d'une arme sans dommage corporel	0	
	22.6 Négligence professionnelle conduisant à la perte de l'arme de service	0	
	22.7 Négligence professionnelle conduisant de la perte de la carte professionnelle	3	
	22.8 Négligence professionnelle suivie d'un dommage corporel ou d'une mort	5	
TOTAL			599



Dévouement Courage Intégrité

