

LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS

L'OFFICIER AU féminin



**SYNERGIE
OFFICIERS**

Revue trimestrielle
Juillet 2021 • n°232 • 3,00 €

SOMMAIRE

SYNERGIE OFFICIERS

le trait d'union n°232



N° 232 - 2^{ème} Trimestre 2021

Revue trimestrielle d'information
du Syndicat Synergie-Officiers

Affilié à la CGC par le canal exclusif
de l'Union Fédérale des Cadres des
Fonctions Publiques (CFE-CGC)

Publication inscrite
à la commission paritaire de presse
sous le n° CPPAP : 1020 S 05864
Valable jusqu'au 31 octobre 2025

Synergie-Officiers
3, Bd du Palais - 5^{ème} étage 75004 PARIS
Tél. : 01 40 13 02 85 Fax : 01 40 28 47 73
bureau.national@synergie-officiers.com

Abonnement
Un an, 4 numéros : 10 €
Contacter le Secrétariat au 01 40 13 02 85

Directeur de la publication
Patrice RIBEIRO

Rédacteur en chef
Alain ROMANET

Rédaction
Benjamin ISELI, Gaëlle JAMES,
Isabelle TROUSLARD,
Frédéric BISANCON, Benoît EBEL et les
membres de la section des retraités

Maquette et réalisation
Editions Crépin-Leblond
14 rue du Patronage Laïque
52902 Chaumont
Tél. : 03 25 03 87 48 Fax : 03 25 03 87 40

- 3 **ÉDITO**
- 4 **DOSSIER DE FOND**
- L'OFFICIER AU FÉMININ
- 20 **ACTUALITÉ**
- LA PROCÉDURE PÉNALE NUMÉRIQUE - OU
EN EST-ON ?
- 20 **GESTION**
- FOCUS SUR LE NOUVEAU CONGÉ
PATERNITÉ ET ACCUEIL D'UN ENFANT
- 32 **GRILLE DE TRAITEMENTS IDF**
- 34 **GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE**



LINDA BUQUET

aux hommes. Ainsi, 12 femmes sont employées par la préfecture de police en 1914 en tant que dactylographes. Cette révolution culturelle ne sera pas suivie d'effets car il faudra attendre la Seconde Guerre mondiale pour que d'autres femmes intègrent les rangs de la police.

Le 8 mars dernier nous fêtons la journée internationale des droits des femmes. Bien que cette journée soit historiquement une revendication féministe ayant pour but d'accorder le droit de vote aux femmes, cette idéologie a progressivement évolué pour faire place à la lutte pour la réduction des inégalités par rapport aux hommes, y compris dans le monde du travail.

À cette occasion, le Ministre Gérald Darmanin et sa déléguée Marlène Schiappa présentaient leur feuille de route sur la féminisation du ministère de l'Intérieur et signaient un nouveau plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Si la place de la femme en tant que policier et officier est aujourd'hui incontestable eu égard au rôle incontournable ainsi que des hautes responsabilités endossés au quotidien, il n'en demeure pas moins que ce constat est le fruit d'une longue campagne de nos aïeules restées bien souvent dans l'abysse de nos mémoires.

C'est leur combat, le combat de ces femmes officiers, de nos collègues, qui est mis à l'honneur dans ce numéro spécial, et cela, afin de comprendre au mieux leur vision du métier et leurs aspirations à titre individuel, mais aussi pour l'ensemble du corps de commandement.

Les femmes officiers représentent actuellement 25 % du corps. Ce chiffre a connu une lente et historique progression. Tout commence avec la Première Guerre mondiale où la France subit une pénurie de main d'œuvre masculine. Les femmes se voient donc offrir des postes jusque-là réservés

En 1966, quelques femmes sont intégrées aux services actifs par la voie du concours d'officier de police. Recrutées dans un premier temps pour des missions liées à la protection de l'enfance, elles voient cette restriction disparaître avec l'accès à tous les postes ouverts au concours d'inspecteur de police en 1972 et d'officier de paix en 1982.

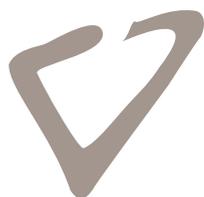
Ce n'est que le 3 mars 1992, par le biais d'un décret et de la pression de la Cour de justice européenne que la France abandonne la pratique jugée discriminatoire des quotas féminins. Dès lors, les femmes accèdent en totale égalité avec les hommes à l'ensemble des missions policières. Recrutées sur des critères d'excellence, formées à développer leurs capacités à faire face à toutes les situations, affectées à des postes sensibles où leur intégrité physique peut être mise en danger, les femmes officiers n'ont plus rien à prouver. Elles sont la force et la fierté de notre police !

Jeune lieutenant ou commandant divisionnaire à l'emploi fonctionnel et cheffe de service, elles sont nombreuses à exercer des missions remarquables. Synergie-Officiers vous donne l'occasion d'aller à leur rencontre

À ce titre, Patrice RIBEIRO, Secrétaire général de Synergie-Officiers, m'a témoigné sa confiance en me confiant la réalisation de ce numéro spécial dont la lecture vous permettra de découvrir le parcours de ces femmes d'exception.

Linda BUQUET
Conseiller Technique

DOSSIER DE FOND : L'officier au féminin



Rencontre avec
le commandant
divisionnaire
fonctionnel
Anne-Sophie
TEULIE,
chef du
département de
police des gares
parisiennes



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

Dès mon adolescence, j'ai compris que j'exercerais un métier au service du public, correspondant à mon sens des valeurs.

Joueuse de basket, j'occupais le poste de meneuse. Je trouvais que ce poste correspondait à mon caractère. J'aimais distribuer le ballon pour

mener l'équipe à la victoire. Le basket est un jeu collectif où l'on avance ensemble, chacun est indispensable.

Au lycée, ayant participé aux manifestations lycéennes en 1990-1991, j'ai rencontré des collègues des Renseignements Généraux avec qui j'étais en contact avant et pendant les manifestations.

C'est très étonnamment cet épisode contestataire qui m'a fait connaître les Renseignements Généraux et les services d'ordre mis en place dans les manifestations, et qui m'a déterminé à passer le concours d'officier. Ce métier correspondait, pour moi, à ce que je recherchais : être au service du public, protéger la population, un métier de terrain mais aussi commander des dispositifs opérationnels, mener les hommes et les femmes que je commanderais à donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour moi, ce métier non seulement correspondait à ce que j'aimais faire mais il me permettrait aussi de me surpasser au quotidien.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

J'ai passé le concours externe après une maîtrise en droit public et ai intégré en 2002, la 7e promotion d'officiers de police à l'ENSOP.

À ma sortie d'école en juillet 2003, j'ai été affectée au commissariat de La Défense (DTSP 92). J'ai exercé des fonctions d'adjoint puis de chef du Groupe d'appui judiciaire, équivalent du quart judiciaire. Ce poste m'a permis de me former à la procédure pénale et au commandement d'une petite unité judiciaire.

Ayant effectué mes stages d'officier sur le 18e arrondissement de Paris, j'ai souhaité rejoindre ce secteur particulièrement criminogène afin d'apprendre au mieux mon métier d'officier. J'ai exercé huit ans de nuit en tant qu'adjoint chef de groupe BTJTR puis en tant que chef de groupe. L'activité délictuelle est d'une telle densité sur cet arrondissement que je n'ai pas vu passer ces huit années et en garde des souvenirs exceptionnels. Mon rôle était de garder mes équipiers motivés malgré un volume d'affaires toujours plus conséquent et une procédure pénale qui se

complexifiait au fil des années. J'ai toujours veillé à avoir cette impulsion positive pour mes collaborateurs dans une société toujours plus exigeante et parfois, n'ayons pas peur des mots, ingrate.

Ayant trois enfants en bas âge, j'ai voulu goûter au retour à ma province natale et ai exercé un an en tant qu'officier commandement jour à Mulhouse (DDSP 68). Mais très attachée à la préfecture de police, mon mari étant officier également, nous avons fait le choix de revenir travailler en région parisienne.

Ayant une préférence pour les zones difficiles, je choisisais de découvrir la Seine-Saint-Denis. J'ai été affectée à la CSP de Villepinte (93), en tant que Chef du Service de Sécurité et de Proximité. Encadrer et commander des unités de voie publique me faisait découvrir un autre aspect de notre métier d'officier. Il était primordial pour moi d'être proche de mes hommes très fortement sollicités notamment au moment des épisodes de violences urbaines (lors du vote de la loi El Khomri), et d'être présente avec eux sur le terrain dans ces moments difficiles. J'étais un relais précieux entre mes effectifs et mon chef de service. J'avais un rôle important à jouer avec les partenaires Institutionnels dans des quartiers difficiles où la population compte particulièrement sur nos interventions pour gagner en tranquillité et en sécurité. J'ai eu la chance pendant ces années à la tête du SSP de Villepinte, d'avoir une hiérarchie qui me faisait confiance et qui me laissait une grande autonomie d'action. Je mettais en place des dispositifs opérationnels pour lutter contre la délinquance qui sclérose certaines cités. J'essayais de faire participer toutes mes unités à certains dispositifs anti-stups pour valoriser l'action de chacun, et sortir mes effectifs de leur routine du quotidien. Nous avons réalisé quelques belles affaires où notre major du BOE était au volant d'un SOUM par exemple, et se positionnait au milieu de la cité du parc de la Noue à Villepinte.

Ensuite en septembre 2018, j'ai voulu découvrir un autre aspect de notre métier en devenant chef la Compagnie Nocturne des Réseaux à la Brigade des Réseaux Franciliens (SDRPT). Adjointe d'un chef de service, j'avais sous mon commandement une centaine d'hommes et de femmes.

INTÉRIALE

DÉCOUVREZ OMNIALE

L'offre
complète

SANTÉ et
PRÉVOYANCE



Packs santé au choix



120€/an
EN MÉDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien

NOUVEAUTÉ



FORFAIT DE
30€/an

Pour votre abonnement sport
ou vélo libre-service



5 TÉLÉCONSULTATIONS
INCLUSES / AN

Un médecin en visio ou chat
24h/24 7j/7

NOUVEAUTÉ

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE
DE LA TÊTE AUX PIEDS

Demandez votre devis auprès de votre conseiller INTÉRIALE ou sur notre site web.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

En février 2021, j'ai eu la chance de poursuivre mon évolution de carrière en devenant commandant divisionnaire fonctionnel chef de service, en tant que chef du Département de Police des Gares Parisiennes. Je dirige 200 hommes et femmes répartis dans les cinq postes de police des grandes gares parisiennes, ainsi que dans la station Châtelet-les-Halles. Ce poste me permet de m'épanouir en exerçant des fonctions de commandement, mais aussi d'assurer un continuum de sécurité avec nos partenaires du monde des transports franciliens. Je pensais qu'il était temps de mettre mon expérience professionnelle polyvalente au profit de fonctions plus importantes. Devenir chef de service, c'était me permettre de veiller à ce que mes effectifs s'épanouissent dans leur travail au quotidien, c'était poursuivre le travail de mes prédécesseurs afin que nous puissions répondre aux attentes de la population toujours plus exigeante. Être force de proposition afin que nos unités de police en gare évoluent dans de bonnes conditions.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

En tant que femme, je pense apporter à notre Institution une certaine sensibilité et surtout une incroyable faculté d'organisation et d'adaptation développées au fil du temps à force de jongler entre le métier d'officier de police et celui de maman de trois jeunes enfants toujours plus imaginatifs ; ces derniers ayant 4,5 ans d'intervalle en tout. Mais est-ce vraiment dû à ma qualité de femme ? Je sais que mes enfants sont mon moteur, je suis leur héroïne du quotidien et je déplacerais des montagnes grâce à eux. Je ne sais pas si c'est ma qualité de femme qui apporte un plus à notre Institution mais indéniablement, ma qualité de maman est un atout.



Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Je ne sais pas si l'Institution m'a apporté quelque chose en tant que femme. J'ai la chance d'avoir accédé aux fonctions les plus élevées du corps des officiers. Je pense, par mon parcours professionnel, par ma détermination, par mon investissement, avoir tout fait pour évoluer et accéder à ce niveau de responsabilités. Je suis reconnaissante à notre Institution de ne pas faire de distinction à l'heure actuelle, entre un homme et une femme.

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

De manière générale, j'ai pu concilier vie professionnelle et vie de famille en travaillant en rythmes décalés avec mon mari. Toutefois, il est parfois difficile de concilier les deux quand notre Institution est confrontée à des situations de crise, ce qui serait certainement aussi le cas dans le privé dans des situations exceptionnelles.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

Je ne fais aucune distinction entre un officier de police qu'il soit homme ou femme. Un officier est un chef d'équipe. Il doit fédérer

ses hommes et femmes autour de projets communs pour atteindre des objectifs qu'il aura fixés ou qu'on lui aura fixés. Un Officier doit avoir des qualités humaines certaines. Il est un pilier pour ses effectifs, il est le relais entre ses hommes et le chef de service. C'est la personne sur laquelle on peut s'appuyer mais aussi se confier. En même temps, proche de ses hommes, il doit les conduire à l'objectif fixé. Il est le meneur dans l'équipe de basket.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Il m'est arrivé d'être confrontée à certaines difficultés notamment de garde d'enfants, mais notre Institution a l'air de progresser sur ce point-là. J'ai pu rencontrer des difficultés en tant que femme qui étaient liées aux personnes qui me commandaient plus qu'à notre Institution en elle-même.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

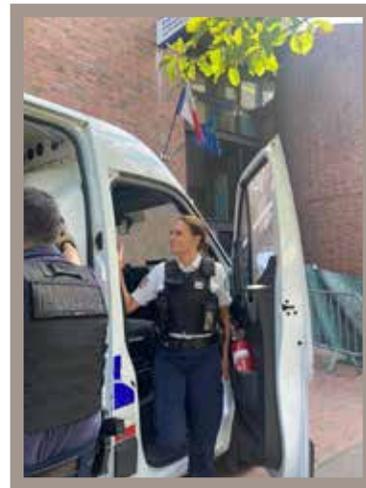
Je suis très épanouie à l'heure actuelle dans mes fonctions mais je sais que je ne suis pas quelqu'un qui reste trop longtemps sur un même poste. Peut-être, une direction que je ne connais pas encore, ou pourquoi pas, le privé si une bonne opportunité se présentait !

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-vous nous dire de plus ?

En conclusion, je ne regrette pas la voie que j'ai choisie même si ce n'était pas la plus simple. J'aime relever des défis. Quoi de plus gratifiant que de manager des hommes et des femmes au service de la population pour la protéger, être garant de la paix publique ?

Rencontre avec le commandant divisionnaire fonctionnel

Carine JEAN, chef SSQ de la CSP d'Aubervilliers



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

L'ordre, la rigueur, la discipline, le respect de la loi sont des fondamentaux inhérents à ma personne. C'est donc tout naturellement que j'ai suivi des études de droit avec pour objectif de me spécialiser dans le droit pénal. C'est au terme de mes études de droit, D.E.A droit pénal et sciences criminelles en poche, que devenir officier de police s'est imposé à moi. J'y voyais un métier dynamique, de contact, de l'opérationnel. Et n'ayant pas été élevée dans le principe de la ségrégation des sexes, ce choix d'un métier reconnu socialement comme masculin ne m'effrayait pas.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

J'ai 47 ans et depuis septembre 2020, j'occupe le poste de chef SSQ au CSP d'Aubervilliers (93).

Un an après la fin de mes études de droit, je réussissais le concours d'officier de police et intégrais ainsi la 5e promotion de Cannes-Écluse.

Sortie d'école, j'étais affectée au CSP de Livry-Gargan où j'ai exercé durant 19 ans !

Jeune lieutenant, j'ai travaillé quelques mois en USP, puis en BSU en tant que chef de groupe. Au retour de mon premier congé maternité, j'étais affectée en tant qu'adjoint chef USP et gérais les équipes de Voie Publique Brigades Police Secours, Unités de Police de Proximité et la BAC. L'opportunité s'est offerte à moi de repartir en investigation et de prendre le poste de chef de la BMPS (Brigade des mineurs) puis celui de chef de groupe BSU (stupéfiants, atteintes aux biens, atteintes aux personnes, escroqueries... commises par des majeurs) avant d'être, promue capitaine, adjointe au chef SAIP puis de "glisser" au SSQ en tant que chef SSQ de 2013 à 2019. En septembre 2019, commandant de police depuis un an, j'étais nommée adjointe au chef de Service du CSP de Livry-Gargan

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

Aujourd'hui, j'occupe le poste de chef SSQ. Je gère les Unités de Voie Publique (BPSP, BAC, BTC), je mets en place des dispositifs opérationnels, organise des actions communes avec les partenaires Institutionnels tels que la RATP /PM



Œuvrant depuis ma sortie d'école dans le district 3 du 93, ce poste était une occasion de sortir de ma "zone de confort" et surtout une remise en question nécessaire après 20 ans dans un même commissariat dont vous connaissez les rouages, les interlocuteurs, les partenaires.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Comme toutes mes collègues, je pense montrer qu'en tant que femme je n'usurpe la place de personne. Je montre que la bonne place est celle que l'on choisit et que certains stéréotypes sont devenus sans objet.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Je n'ai jamais conceptualisé ma condition de femme comme un frein ou une force. Et, l'Institution police, outre d'avoir renforcé la confiance en moi, me conforte dans l'idée que ce sont les moyens que l'on se donne qui nous permettent de réussir.



Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

Au regard des horaires atypiques, sollicitudes impliquées par ce travail peu ordinaire, il est vrai que la vie de famille est impactée. Toutefois, j'ai épousé ce métier en connaissance de cause et il m'était inconcevable d'imposer ma vie de mère à l'administration mais davantage de composer les deux, vie personnelle et vie professionnelle.

Séparée et mère de trois enfants, la maternité a probablement été un frein à ma carrière, puisqu'il m'a fallu demeurer dans une zone géographique et circonscription proche de mon domicile, le temps pour mes filles d'acquérir une certaine autonomie. Toutefois, à défaut de mobilité géographique, j'ai pu réaliser la mobilité fonctionnelle et prendre la plus-value des postes proposés. Et finalement, aujourd'hui, 20 ans après mon entrée dans l'administration, sans ressenti d'avoir fait un sacrifice, j'exerce sur un poste de CDT EF.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

Je ne suis pas convaincue qu'un officier de police homme ait une vision différente de celle d'une femme devenue officier. L'idée autrefois véhiculée qu'un garçon a la force, l'autorité et pouvait s'imposer naturellement quand une fille se doit d'être douce et empathique, n'a plus de sens à ce jour. Pour moi, l'officier de police, c'est celui qui exécute sa mission loyalement avec efficacité, compétence et travail, qui est avec "ses troupes" sur le terrain. Il faut être diplomate, rigoureux, persévérant, savoir s'adapter rapidement, surmonter et mettre de

côté l'émotion et faire preuve de sang-froid. Les perspectives de carrières sont, à mon sens, identiques. Les choix de carrière s'imposent davantage au regard de nos aspirations professionnelles qu'au regard de notre appartenance sexuelle. C'est la maturité, les expériences auxquelles nous sommes confrontées, notre situation familiale qui vont inéluctablement nous guider dans notre choix de carrière et perspectives d'évolution.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Je n'ai jamais réellement été confrontée à des mentalités hostiles à la présence de femmes dans la police. Même si nous évoluons dans un corps hiérarchisé qui implique d'être protégé par notre grade ou notre fonction, je pense sincèrement que les mentalités ont évolué. Le processus d'"asexuation" est, il me semble, ancré dans notre Institution.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

Je me suis épanouie en tant que femme dans la police. Le milieu de la Sécurité Publique m'a apporté ce que je cherchais pour ma vie professionnelle et j'espère sincèrement que les années futures me donneront encore longtemps raison.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-tu nous dire de plus ?

Au-delà du constat d'une certaine perfectibilité de la féminisation dans la police, il faut reconnaître que les métiers proposés dans la police sont multiples permettant à tout à chacun et chacune motivés, de trouver sa place et de s'épanouir professionnellement. Peu importe le genre.



Rencontre avec le capitaine Christelle JAEGER, adjointe au chef de la BTPF de la ST92



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

J'ai été attirée très tôt par les métiers de la sécurité. J'avais la volonté d'agir au service de l'État sur les phénomènes de délinquances de notre société. Le métier d'officier de police est valorisant en ce sens qu'il permet en tant que cadre, d'être un maillon décisionnel de la chaîne hiérarchique et d'exercer des missions de commandement et de management tout en gardant une proximité avec la voie publique lors de missions opérationnelles sur le terrain.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

Au terme d'un cursus universitaire de cinq années de droit à l'université Paris 2, j'ai réussi le concours externe qui m'a permis d'intégrer la 17e promotion des officiers de police en janvier 2012. À l'issue de la scolarité, mon classement m'a permis de choisir comme premier poste celui

d'adjoint au chef des BPSP au commissariat de Paris 18e. Bien qu'étant attirée naturellement par l'investigation, j'avais à cœur de faire mes armes sur un poste de voie publique pour connaître la réalité du terrain et les difficultés des interventions quotidiennes de police secours. Mon rôle était de seconder l'officier à la tête des trois brigades de jour. C'était un poste très formateur sur lequel j'ai été confrontée très tôt à de nombreuses problématiques de management et de commandement.

En septembre 2014, j'ai rejoint la voie de l'investigation en prenant le poste de chef des BDEP au commissariat de Paris 16e. J'étais à la tête des trois brigades, déconcentrées sur l'arrondissement, chargées de la prise de plaintes, du traitement des pièces parquet et des enquêtes préliminaires. Mon rôle était de gérer l'arrivage quotidien d'un flux massif de plaintes et pièces parquet par l'attribution et la répartition des dossiers aux enquêteurs peu nombreux, dont les portefeuilles atteignaient plusieurs centaines de dossiers.

J'ai quitté ce poste en juin 2016 pour prendre les fonctions d'adjoint au chef de la 2e Brigade sectorisée d'investigation et d'appui (BSIA) de la Sûreté Territoriale des Hauts de Seine composée de deux groupes d'enquêteurs : un groupe "affaires générales" et un groupe "d'initiative et de voie publique" (GIVP) dont j'avais la direction exclusive, compte tenu de sa particularité à agir essentiellement par initiatives et nécessitant des besoins spécifiques, tant en matière opérationnelle que judiciaire et nous amenant à être régulièrement sur le terrain de jour comme de nuit.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

Je suis actuellement en congé maternité mais j'ai eu l'opportunité, toujours au sein de mon service, d'accéder en septembre prochain au poste d'adjoint au chef de la Brigade Territoriale de Protection de la Famille (BTPF), afin de seconder le commandant à la tête des deux groupes déconcentrés au nord et au sud du département. Ils ont en charge les enquêtes relatives aux mineurs

victimes et aux violences intrafamiliales. L'une de mes principales motivations à intégrer les rangs de la police nationale était de pouvoir, un jour, exercer au sein d'une "brigade des mineurs". La protection de l'enfance est une noble et passionnante cause à laquelle j'ai toujours rêvé de participer, et j'ai hâte de prendre très prochainement mes nouvelles fonctions.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Je pense que les femmes sont complémentaires aux hommes, en ce sens qu'elles peuvent avoir une approche et une sensibilité différentes, que ce soit lors de situations délicates sur le terrain ou encore en matière de pur management lors de la gestion de conflits internes au service. Par exemple, lors des surveillances et filatures auxquelles j'ai pu participer, être une femme a été un véritable atout car cela m'a permis d'être insoupçonnable et de m'approcher au plus près des objectifs, là où mes collègues masculins auraient été repérés. De plus, la présence d'un binôme de commandement homme/femme peut être vectrice d'une certaine harmonie dans la gestion de situations conflictuelles au sein des groupes. La complémentarité homme/femme permet ainsi de trouver un certain équilibre entre souplesse et fermeté pour optimiser la performance.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Mon métier m'a permis au fil des années de prendre confiance en moi. L'Institution policière est le reflet du monde du travail tel qu'il est aujourd'hui dans la société. Bien que le problème de l'égalité salariale ne se pose pas dans la fonction publique, comme beaucoup je pense, je suis partie de cet impératif qu'en tant que femme, dans un métier initialement réservé aux hommes, je devais faire mes preuves pour obtenir l'approbation de mes collaborateurs. J'ai appris petit à petit à ne pas m'effacer et à faire ma place sans jamais vouloir imiter à tout prix mes

collègues masculins. Je pense aujourd'hui avoir acquis une certaine légitimité dans mon service, et je n'ai plus d'appréhension à exercer en tant que femme.

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

Mon conjoint est lui aussi officier de police. Nous formons une famille recomposée de cinq enfants âgés de 16 ans, 13 ans, 4 ans et deux jumelles de 4 mois. La conciliation entre vie familiale et professionnelle est une préoccupation quotidienne. Les relations avec l'école, les activités, les modes de garde et les maladies infantiles sont très présentes dans la gestion du temps. Nous avons tous deux des postes qui requièrent beaucoup d'investissement et de disponibilité et nous organisons nos semaines en fonction des obligations et impératifs de chacun par priorisation. J'ai la chance d'avoir un conjoint aussi impliqué dans son travail que dans la vie familiale, ce qui assure un réel équilibre au sein du couple. Sans cette "base arrière" solide, je ne pourrais pas être aussi engagée et disponible que je le voudrais. Il faut reconnaître que notre métier est exigeant et prenant. Il m'arrive de culpabiliser de n'être pas assez présente auprès de mes enfants lorsqu'un dossier nécessite que je ne rentre sur une semaine, que quelques heures par nuit ou encore, plus rarement, à me déplacer en province pour ne pas rentrer pendant plusieurs jours. Pour autant, être une femme et mère de famille n'a jamais été un frein à ma carrière. J'ai eu la chance d'évoluer au sein d'une "brigade famille" pour reprendre l'expression de mon chef de brigade qui a les mêmes impératifs familiaux et me laisse une totale latitude dans mon travail. Nous appliquons également ce principe à nos collaborateurs qui sont pour la plupart parents et nous arrivons toujours à mobiliser un maximum de volontaires en cas de besoin car nous savons être souples pour que chacun puisse assurer ses obligations personnelles.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

J'ai souvent à l'esprit cette analyse du général de Villiers selon laquelle "un chef est un absorbant d'inquiétude et un diffuseur de confiance". L'officier de police, dans son commandement, doit être un chef qui sait valoriser et tirer vers le haut ses subordonnés. Il doit exercer son management avec humanité et humilité. Il doit savoir être ferme sans écraser par un autoritarisme malsain. Ces qualités ne sont pas genrées. Il n'y a pas de "commandement féminin"; le commandement est un art qui s'apprend, que l'on soit homme ou femme. Je ne pense pas non plus que les perspectives de carrière soient différentes. Bien qu'aujourd'hui encore les femmes soient plus enclines à "sacrifier" leur carrière pour s'occuper de leur foyer, ce n'est pas tant l'existence d'un plafond de verre qui les empêche d'accéder à un poste à responsabilités, qu'une autocensure et la persistance d'un mode de fonctionnement familial basé sur le modèle de la mère au foyer.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

J'ai subi une situation de harcèlement alors que j'étais à peine titulaire. J'étais jeune et cela m'a beaucoup fragilisée. J'ai toutefois eu la chance d'avoir eu l'écoute de mes officiers supérieures et de la représentante du bureau national SO qui m'a aidée à sortir de cette situation. Je suis partie plus vite que prévu d'un poste qui me plaisait sur le fondement d'un article 25. J'ai pu retrouver de la sérénité et j'ai su montrer que j'étais compétente mais pour autant, j'ai eu beaucoup de mal à admettre que ce soit à moi de partir car cela me ciblait comme étant la personne fautive alors que j'étais la victime. Cette solution individuelle a été salvatrice mais insatisfaisante car il aurait fallu, à mon sens, une solution plus collective. Je n'étais pas un cas isolé et aucun lien n'a été fait avec les autres personnes qui étaient dans le même cas que moi, pour éviter que la même situation ne se reproduise. Cela permettrait d'ouvrir la parole et de déculpabiliser celles qui ont vécu des situations similaires.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

Lorsque j'envisage mon avenir professionnel, je ne pense pas à ma condition de femme mais seulement à mon ascension possible en tant qu'officier. J'aspire à évoluer dans le domaine de l'investigation qui est le mien depuis plusieurs années, car j'ai acquis une certaine expertise et des compétences indépendamment du fait d'être une femme. Je souhaite continuer à prendre des responsabilités pour obtenir un poste de chef de groupe en sécurité publique ou pourquoi pas en changeant de direction pour intégrer celle de la police judiciaire. Selon moi, il n'y a pas de poste de commandement réservés aux hommes ou pour lesquels les hommes seraient plus capables qu'une femme. Je ne me fixe pas de barrière.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-tu nous dire de plus ?

Les professions régaliennes ne sont plus, depuis longtemps, un bastion masculin et la féminisation des postes à hautes responsabilités ne fait plus débat. Les femmes ont désormais toute leur place dans les métiers d'autorité et ont, avant tout, besoin d'être reconnues et d'acquiescer une légitimité par leurs compétences et non par la simple application de "quotas" ou sous prétexte d'une discrimination positive qu'elle soit affichée ou sous-entendue. La visibilité et la médiatisation des femmes à des hauts niveaux de responsabilités est encore nécessaire pour faire changer certains préjugés qui perdurent, mais la parité professionnelle ne doit pas tomber dans l'égalitarisme qui crée de la suspicion. Je n'ai jamais ressenti la féminité comme un désavantage et nous devons cultiver notre différence. Les femmes ne doivent pas s'imposer ou se laisser imposer des limites à leurs ambitions. C'est ce que je veux transmettre à mes cinq filles.



Rencontre avec le lieutenant Flavie DUPONT, officier de compagnie – 21^e Compagnie d'intervention de la DOPC



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

Dès l'enfance, j'étais attirée par les métiers de la police et de la justice. Ma mère était elle-même officier de police, et m'a transmis les valeurs des métiers du service public. À la fin de mes études de droit, j'ai passé plusieurs concours. J'ai été reçue au concours d'officier de police, ce qui me correspondait parfaitement puisque j'aime l'action, le commandement, la prise de décision, les responsabilités, le travail d'équipe, la cohésion, et surtout je n'aime pas la routine et ai besoin de variété dans les missions.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

Je suis issue du concours externe que j'ai passé au cours de ma cinquième année de droit en 2018. J'ai intégré la 24^e promotion d'officiers de police. En sortie d'école, il y a un an, j'ai choisi le poste d'officier de compagnie de la 21^e Compagnie d'intervention, au sein de la Direction de l'ordre public et de la circulation de la préfecture de police de Paris.

À ce titre, je seconde le chef de l'unité dans le commandement de la Compagnie. Il y a une partie administrative comprenant un rôle de superviseur des services de gestion du service, la Compagnie d'intervention comptant 220 fonctionnaires, et un rôle de représentant et de responsable de la Compagnie ; il y a aussi une partie opérationnelle, l'officier étant commandant de la force publique lors d'événements sensibles tels que les maintiens de l'ordre, services d'ordre et voyages officiels : concrètement, l'officier place ses effectifs et décide de la mise en œuvre des moyens pour conserver ou rétablir l'ordre public.

Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce poste ?

J'ai choisi ce poste car je voulais faire du maintien de l'ordre. Ce qui m'attire dans cette spécialité, c'est la stratégie à mettre en œuvre, la coordination dont il faut faire preuve avec les autres forces engagées lors de grands événements, et la gestion des foules. Il faut être réactif et faire preuve de résilience car les journées de manifestations sont très fatigantes. Ce qui me plaît aussi en Compagnie, c'est l'esprit d'équipe : nous sommes une seule et même unité, nous nous protégeons les uns les autres, nous vivons en communauté et partageons les bons et les moins bons moments.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Dans un premier temps, je dirais que je n'apporte rien de plus qu'un officier volontaire et investi dans ses missions ne le ferait, qu'il soit homme ou femme.

Mais en prenant du recul, je dirais que, la police étant historiquement masculine, axée sur la force, la conquête, l'ordre et luttant contre une délinquance d'abord virile et violente, les femmes, pour se faire accepter, ont dû adopter des postures masculines pour être en phase avec des schémas ancrés dans la conscience collective. Or, aujourd'hui, il est tout à fait possible de conserver sa féminité et d'être une policière toute aussi professionnelle et méritante qu'un policier. Et ce, même en Compagnie d'intervention dont le pourcentage de femmes est seulement de moins de 10 % en moyenne. Donc même sans chercher à apporter quelque chose de particulier à l'Institution, j'influe forcément quelque chose dans mon service, qui serait de l'ordre des attributs dits féminins, tels que l'empathie, la reconnaissance de la vulnérabilité, la recherche de l'apaisement...

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Avec ma seule année de travail, il est difficile d'avoir du recul sur cette question. Mes fonctions font que j'ai gagné en assurance dans la vie privée, cependant je pense que cela est plus dû au fait d'être lieutenant que d'être une femme dans la police.

Le Trait d'Union : Comment peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ?

N'ayant ni enfant, ni conjoint, ma vie privée n'a pas été, pour le moment, un frein à ma vie professionnelle. Cependant, je constate qu'avec le rythme qu'impose la Compagnie et l'énergie qu'un tel poste exige, très peu de femmes ayant l'âge d'être mère restent dans ce service. Elles se dirigent plutôt vers un service au rythme hebdomadaire. En revanche, les jeunes et moins jeunes pères ne quittent pas la Compagnie du fait de la naissance d'un enfant.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

L'officier de police est un meneur d'hommes et de femmes. Il doit savoir fédérer afin d'être en capacité de faire face à la plus délicate des situations. Il prend des décisions lorsque la situation l'impose. Il est une personne de confiance à qui les effectifs peuvent se confier. Il représente ses effectifs auprès des différents partenaires de travail. Il est le lien entre la direction et les effectifs de terrain. Je ne fais pas de distinction entre un officier homme et un officier femme.

J'estime que les perspectives de carrière sont différentes dans les faits. En effet, sur le papier, il n'y a pas de différence dans le sens où un officier femme peut accéder au plus haut grade d'officier dans n'importe quel service. Or, dans la réalité, certains services exigent des capacités physiques qu'une femme même préparée et entraînée aura beaucoup de difficultés à atteindre, et au-delà du physique, une réticence du collectif masculin peut se faire ressentir. Ces barrières sont compréhensibles et il faut avoir conscience de leur existence.

Le Trait d'Union : Rencontres-tu des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Ma carrière étant très courte pour le moment, les seuls obstacles rencontrés sont des remarques que quelques collègues masculins, de tous grades, ont pu me faire sur ma condition féminine (sensibilité, physique non imposant, "pisseuse" ...), et ce, en rapport avec le maintien de l'ordre.

Je l'ai ressenti comme une tentative de me dégoûter de la matière qui, dans la conscience collective, correspond aux valeurs, attributs, dits masculins. Ces remarques sont idiotes, infondées, et il faut passer au-delà, en faire une force. Commander une unité constituée ne nécessite pas un physique imposant. Mais je sens bien que je dois, en quelque sorte, prouver plus qu'un homme qui arriverait à mon poste. Pour autant, je reste moi-même, je conserve toute la sensibilité,

DES GARANTIES PENSÉES POUR LES POLICIERS

SANTÉ - SALAIRE
**2 mois
offerts⁽¹⁾**



Offre soumise
à conditions
valable du 17/05
au 17/07/2021.⁽¹⁾

MEILLEURE MUTUELLE
SANTÉ & PRÉVOYANCE⁽²⁾

Classement 2021 Opinion
Assurances

Unéo, MGP et GMF
sont membres d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense



MGP
LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 14 (numéro non surtaxé)

(1) Offre soumise à conditions du 17/05 au 17/07/2021. Conditions dans le règlement de l'offre de printemps disponible sur demande en agence ou sur demande écrite auprès du siège administratif de la MGP (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil cedex) ou sur [mgp.fr](https://www.mgp.fr)

(2) Classement 2021 établi par Opinion Assurances, de façon indépendante, à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances.

Pour réaliser ce classement, deux critères sont évalués : le niveau de satisfaction et le niveau de prix. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité 10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 05/2021 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

attribut dit féminin, qui me caractérise en tant que personne, parce qu'on ne peut pas être différent, sur le long terme dans la vie privée et dans la vie professionnelle. De plus, la sensibilité peut être une qualité, notamment dans notre mission managériale d'officier. Je tiens à préciser que beaucoup de personnes, à nouveau de tous grades, ont été, à l'inverse, bienveillantes, m'ont accueillie sans préjugé et m'ont aidée à me faire une place dans cet univers à dominante masculine. Elles ont été bien plus nombreuses que les personnes malveillantes que j'ai croisées et je les remercie.

La seule fragilité constatée en maintien de l'ordre pour une femme, qui en tout cas me concerne mais ne concerne pas forcément toutes les femmes, c'est la voix que les effectifs, dans un environnement bruyant (foule, manifestation) ne perçoivent pas car trop aiguë. Mais des solutions existent : le sifflet, la communication par radio ou encore la répercussion des ordres par les effectifs selon leur position.

Sur une échelle plus globale, la communication est un réel outil pour faire avancer les choses. L'Institution publie de plus en plus de contenu pour promouvoir la place des femmes dans la police et l'égalité factuelle des sexes entre collègues.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

Cela ne faisant pas un an que je suis en poste, je n'ai pas de vision précise sur l'avenir. J'ai encore beaucoup de choses à découvrir dans la police, et à l'instar de mes collègues masculins, j'ambitionne de gravir les échelons et de prendre de plus amples responsabilités au sein de notre Institution.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-vous nous dire de plus ?

Pour moi, le mot de la fin est une injonction : « Osez ! ». Que vous soyez homme ou femme, vous seul êtes capable de savoir quelles sont vos limites, propres à vous-même, et non propres à votre genre ; ne vous laissez pas atteindre par des personnes qui ont une vision sexuée des compétences.

Rencontre avec le capitaine Ingrid RICOME du GIR 33



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

C'est une vocation qui m'est apparue très tôt. Je n'ai pourtant aucun parent, proche ou lointain, dans ce métier, mais ça m'est toujours apparu comme une évidence.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

J'ai passé le concours externe en 2001, après une maîtrise de droit privé.

Cela m'a permis d'intégrer la 7e promotion des officiers de police à l'ENSOP en janvier 2002.

J'ai été affectée en sortie d'école au SDPJ 94 à Créteil pendant 8 ans (2003/2011), où j'ai été amenée à traiter tous types de délinquance axés sur les atteintes aux personnes (enlèvement, séquestration, viols, vols à main armée, tentatives d'homicide...). Des moments parfois difficiles mais la quantité d'affaires et l'exigence procédurale m'ont conforté dans mon attrait pour la fibre judiciaire.

Puis j'ai rejoint ma ville natale Montpellier en 2011 pendant 5 ans. J'ai intégré le GIR Languedoc-Roussillon : service interministériel composé de policiers, gendarmes, douaniers et inspecteurs des impôts, afin de lutter contre l'économie souterraine.

En 2016, j'ai rejoint la ville de Bordeaux en occupant pendant 2 ans (2016-2018) le poste d'officier au SCN (commandement de nuit) de la DDSP 33 : nouvelle ville, nouvelle direction, nouveaux codes, nouvelles missions. Un passage très formateur, et une adaptation permanente face à l'urgence.

Depuis 2018, j'ai réintégré le GIR mais à Bordeaux cette fois.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ?

Capitaine au GIR Bordeaux, affectée depuis 3 ans, j'ai décidé de "terminer mon histoire" car depuis mon départ du GIR de Montpellier en 2016, j'avais un goût d'inachevé avec la notion d'interministérialité : ce poste permet de s'approprier les éléments de langage d'autres administrations, de comprendre les enjeux d'autres directions, de travailler en partenariat avec d'autres services, tout en œuvrant pour une cause commune : la saisie des avoirs criminels, peine complémentaire, mais souvent vécue par le mis en cause comme la peine principale.

En travaillant en co-saisine avec divers services sur toute la zone sud-ouest, nous apportons une plus-value s'inscrivant dans la lutte contre l'économie souterraine. Nous épaulons tour à tour un groupe de BR, une SR, un service de PJ, une unité de SP en leur proposant des stratégies d'enquête de manière à saisir le patrimoine "mal acquis" des personnes mises en cause dans leur dossier.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Je fais partie de ceux qui pensent que la police doit rester majoritairement un métier d'homme, notre quotidien nécessitant force physique, résis-

tance, autorité. Je mesure cependant mes propos car la présence d'une femme est complémentaire à ces atouts : notre présence peut désamorcer une situation tendue sur une perquisition en apaisant une mère de famille hystérique par exemple. Une audition de mis en cause peut se débloquer lorsqu'elle est menée tour à tour par une femme ou un homme car la sensibilité d'expression est différente. Une victime de viol peut avoir le choix de parler librement à une femme ou pas. Il peut nous arriver de faire preuve de subtilité naturelle lors de la gestion de conflits entre collègues. Voilà autant d'exemples où la femme tient son rôle dans notre Institution policière.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Elle m'a d'abord appris à me "blinder". J'y suis rentrée à 24 ans, l'expérience de la fac, et c'est tout. Directement confrontée à des situations parfois dramatiques, on perd de sa candeur assez vite, épaulée par ses collègues, lorsqu'ils sont bienveillants, ce qui n'a pas toujours été le cas. J'ai touché du bout des doigts la problématique du harcèlement, mais à l'époque, on n'en parlait pas aussi librement que maintenant. J'en suis sortie fort heureusement à temps, et avec le recul, j'ai grandi plus vite.

Si l'on arrive à rester soi-même, il faut se recentrer sur les valeurs de groupe et de solidarité, que je connaissais déjà à travers le sport, notions également présentes dans notre Institution.

Puis il faut aussi savoir prendre confiance, à travers de belles enquêtes résolues, des interpellations qui se passent bien, des souvenirs communs, des moments de convivialité. Finalement, c'est ce que l'Institution m'a apporté en tant que personne, davantage qu'en tant que femme.

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu, ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

Forcément l'équilibre n'est pas si facile à trouver lorsque l'on devient maman. J'ai un enfant né en 2007, j'étais encore à la PJ 94. Je me suis fait un point d'honneur à clôturer tous les dossiers possibles avant de débiter mon congé maternité. Lorsque je suis revenue, 3 mois après mon accouchement, ma volonté et mon engagement étaient intacts.

J'ai longtemps culpabilisé, après mon retour, de ne pouvoir être présente sur toutes les interpellations ou de ne pouvoir rester le soir à cause des horaires de "nounou" car je ne voulais pas être cataloguée et être mise de côté. Je n'aurais pas dû. On trouve toujours des solutions à condition de bien communiquer, et de tous aller dans le même sens. Je l'ai compris avec le temps. Aujourd'hui j'ai mûri, mon fils a grandi, et je ne me laisse plus déstabiliser par des remarques blessantes.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ? Fais-tu une distinction et estimes-tu que les perspectives de carrière soient différentes ?

Je pense sincèrement que les officiers hommes et femmes sont totalement complémentaires. Nous avons chacun nos atouts et nos fragilités. À nous d'en faire une force commune. Lorsque je suis passée par le commandement de nuit, j'ai eu la chance d'être formée par un officier qui maîtrisait son sujet depuis de nombreuses années, et je me suis longtemps demandée comment j'allais réussir à tirer mon épingle du jeu. Au final, je me suis aperçue que j'étais moi aussi capable de « faire la maille », avec un management totalement différent. Quant aux perspectives de carrière... Franchement... Il n'y a pas de règle.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes et quelles solutions faudrait-il mettre en place pour une égalité professionnelle parfaite ?

J'ai déjà évoqué la thématique du harcèlement, ce n'est pas évident car même si les langues se délient un peu plus ces dernières années, il y a

toujours la peur d'être cataloguée pour le reste d'une carrière. Considérons que la mutation vers le sud m'a permis de vite passer à autre chose sans trop de dégâts, et d'intégrer un environnement ultra sain. Ceci dit, j'ai également des collègues hommes qui en ont été victimes, par la même personne, et je pense que c'est encore plus difficile pour eux à gérer.

Autrement, et sincèrement, je n'ai jamais ressenti qu'être une femme dans notre Institution était un obstacle en soi. J'ai toujours eu à cœur de me battre dans le sport ou dans ma vie privée pour arriver à ce à quoi j'aspirais. Si c'est un problème de place, alors plus le temps passe, et plus je trouve la mienne au sein de la maison police.

Je pense qu'il n'y a pas de remède miracle si ce n'est être soi-même, mais pourquoi parler d'égalité professionnelle parfaite, alors que personnellement, je suis bien contente de partir à 6 h du mat interpellier des loulous avec 3 collègues masculins bien plus costauds que moi.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ?

J'envisage mon avenir avec sérénité. Il me manque parfois de la patience entre ce que je souhaite accomplir et les moyens qui me sont donnés pour y arriver.

J'aspire à davantage de responsabilités, j'ai les épaules aujourd'hui pour en assumer les retombées.

Mais j'espère par-dessus tout à continuer à travailler avec des personnes de confiance, de valeurs, et qui gardent la foi même en ces temps difficiles.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-vous nous dire de plus ?

Qu'après la pluie vient toujours le beau temps. On peut douter, tomber, mettre un genou à terre, puis se relever, car ce qui ne nous tue pas nous rend plus fort. Ne jamais oublier qu'en cas d'échec, on ne perd pas, on apprend.



Rencontre avec le commandant Lisiane QUANTINET de l'état-major DDSP 31



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

J'ai commencé ma carrière comme gardien de la paix. Pour moi la police était une découverte car auparavant j'exerçais dans l'éducation nationale. Je n'avais pas un parcours juridique mais une licence de géographie/aménagement du territoire !

En sortant d'école de gardien de la paix j'ai commencé en voie publique en PS à Mantes-la-Jolie. J'ai rapidement ressenti le besoin de prendre de la hauteur sur le travail que j'accomplissais. Le métier de gardien de la paix permet de connaître le cœur du métier de policier mais je souhaitais accéder à davantage de diversité dans les missions et davantage de responsabilités. Le métier d'officier de police me donnait le sentiment de permettre cette diversité de missions à travers un éventail de fonctions plus nombreuses.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

Je suis issue du concours externe de la 9e promotion d'officier de police. Je n'avais pas assez d'ancienneté pour prétendre au concours interne. Comme je l'indiquais, après avoir exercé en PS en tant que Gpx à Mantes-la-Jolie, à la sortie de l'ENSOP j'ai été affectée en BSU chef de groupe d'atteintes aux personnes aux Mureaux. Ensuite, j'ai été recrutée à l'EM de la DCSP, puis je suis partie en province à Toulouse où j'étais adjoint chef UI à la CDI 31. En 2015 et jusqu'en 2020, j'ai été adjointe CCSR au SOPS 31 et en 2020 j'ai été affectée à l'état-major de la DDSP 31 en tant que chef BAS.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

Depuis cette année j'exerce les fonctions de chef de la division de commandement opérationnel au sein de l'état-major DDSP 31.

Ce poste consiste à piloter et coordonner les différents services de l'état-major tels que le bureau partenariat et prévention, la communication, le bureau de coordination opérationnelle et le bureau analyses et statistiques.

Ce poste m'a attiré pour les raisons invoquées plus haut à savoir la prise de hauteur sur l'activité et la mise à profit de mes diverses expériences.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Je ne pense pas que ce soit le statut de femme qui apporte mais la personne que l'on est. Pour moi le sens du service public est primordial et je suis dévouée à mon métier.

C'est un métier où il faut savoir faire preuve d'écoute et de compréhension à l'égard de tous nos interlocuteurs et plus particulièrement nos effectifs.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Là encore la réponse est difficile car je me sens davantage comme une fonctionnaire de police que comme une femme dans la police.

En revanche, ce qui est sûr c'est que comme d'autres administrations sans doute, la police m'a permis d'évoluer et de réaliser un parcours de carrière intéressant et humainement enrichissant.

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

J'ai pu concilier vie professionnelle et vie personnelle en m'appuyant beaucoup dès le plus jeune âge de ma fille, sur des assistantes maternelles et des baby-sitters car mon métier demandait présence et disponibilité.

Aujourd'hui que ma fille est plus grande, je compte sur sa patience !!!

Si aujourd'hui l'équilibre est trouvé, auparavant j'ai eu à travailler dans des services aux horaires plus incertains, ce qui générerait du stress en termes d'organisation.

Mon organisation familiale n'a pas été un frein à ma carrière mais j'ai toujours pris soin d'accepter des postes ne mettant pas en péril l'équilibre vie privée/vie professionnelle.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

À mon sens l'officier de police doit autant être au service de sa hiérarchie qu'au service de ses subordonnés. Il est la courroie de transmission et la façon dont il va présenter les instructions va entraîner la réussite et la bonne mise en œuvre de ces instructions sur le terrain. Ce rôle est primordial.

Il a un vrai rôle de coordination et d'écoute et de fait, peu importe que l'on soit un homme ou une femme il faut juste disposer de réelles qualités humaines.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

En ce qui me concerne je n'ai pas rencontré d'obstacle particulier.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

L'idée d'une reconversion professionnelle revient régulièrement depuis quelques temps. Ce n'est pas du tout par désamour du métier mais par envie de côtoyer un nouveau monde professionnel. J'aime mon métier. Toutefois les cadences soutenues et exponentielles donnent le sentiment de ne pas faire les choses jusqu'au bout et cela prête à réflexion.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-tu nous dire de plus ?

Je dirai que la police est un beau métier. Je suis contente de mes choix et du parcours professionnel réalisé.



Rencontre avec le commandant divisionnaire Patricia ADRIAN, chef de la Compagnie cynophile de la DSPAP



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

Mon choix de carrière doit tout à l'image paternelle. L'exemple de mon père m'a permis, sans conteste, de construire mon projet de carrière. «Nuiteux» toute sa carrière parisienne, il était très discret sur son travail.

Cette discrétion a sans doute renforcé mon intérêt et nourri ma fascination pour ce monde que je côtoyais de très loin.

La police a toujours fait partie de mon environnement. Du plus loin que je me souviens, la police a été une évidence pour moi.

Quant à mon choix de devenir officier de paix, là encore, ça a été une évidence. J'ai terminé des études très ennuyeuses dont le seul intérêt était de me permettre de candidater confortablement au concours de 1986. Ouvert depuis peu aux femmes, ma première tentative fut la bonne. J'ai intégré l'ESOP de Nice en septembre 1986.

Outre la fierté de mon père, c'était le début d'une formidable aventure.

À l'époque les 2 carrières existaient : officier de paix et inspecteur. Le choix était évident...



Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

J'ai donc réussi le concours d'officier de paix en 1986. J'ai intégré l'ESOP de Nice en septembre ce qui a été une expérience humaine et professionnelle puissante.

Étant parisienne, j'ai obtenu une affectation au commissariat du 20e. Très rapidement, j'ai pris le commandement de la brigade de nuit. J'ai ensuite commandé la brigade de nuit du CP09. En 1993, j'ai postulé à la BAC75N (au moment de sa création), que j'ai intégré 3 mois plus tard. Je suis arrivée en tant qu'officier de paix principal. Ce service extraordinaire a forgé ma personnalité et ma carrière. Elle a été émaillée de moments forts, de drames, de satisfactions professionnelles inoubliables.

Après de nombreuses années passées à la BAC75N, on m'a proposé de prendre le commandement du SSQ19. J'y suis restée 8 ans en qualité de chef de service. Cela a été une période exaltante également, au sein d'un arrondissement exigeant et très dense en activité.

J'ai ensuite pris le commandement du SSQ10, arrondissement de l'est parisien également. Là encore, l'activité et les difficultés opération-

nelles ont été prégnantes et passionnantes. Enfin en janvier, j'ai pris le commandement de la Compagnie cynophile en qualité de chef de service. Nouvelle et dernière activité qui s'avère également passionnante.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

Depuis quelques mois, je suis à la tête de la Compagnie cynophile.

Je suis commandant divisionnaire E/S et j'ai souhaité occuper un dernier poste avant ma retraite probablement en 2024, après les jeux Olympiques.

Ce service appartenant à la SDSS est passionnant de par son activité très singulière et de par les enjeux à venir (jeux Olympiques, montée en puissance de certaines spécialités...).

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Je ne me suis jamais positionnée en ces termes. J'ai toujours appréhendé mon rôle et mes actions en tant que personne et non en tant que femme. Je n'ai jamais cherché à gommer ou dissimuler ma féminité mais je ne l'ai jamais portée comme un étendard.

Je me suis toujours positionnée en tant qu'officier à l'égal de mes collègues masculins et on m'a toujours considérée en tant que telle.



Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

L'Institution m'a apporté énormément. Ma carrière et mes choix de postes ont été passionnants, exigeants, riches d'expérience. Tout cela a forgé la jeune femme que j'étais lors de mes débuts à 23 ans. C'est un métier qui a tracé un large sillon dans ma ligne de vie.

J'ai bien sûr construit cette carrière, mais j'ai toujours mesuré le privilège qu'il m'était donné d'accéder à des postes à responsabilités. Je crois que mes «chefs» ont toujours vu en moi la professionnelle et non «la femme», me permettant d'accéder à des postes tels que la BAC75N, ce qui n'allait pas forcément de soit en 1993...

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu, ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit ou a été un frein à ta carrière ?

Ayant exercé durant de nombreuses années en services de nuit, l'implication de la vie professionnelle sur la vie privée a bien entendu été notable. Les choix que j'ai effectués l'ont été en conscience et en connaissance de cause.

Je ne les regrette pas.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

Ma vision de l'officier de police est assez simple. Je l'ai toujours envisagée en m'appliquant à moi-même la rigueur que j'exige de mes subordonnés. L'officier doit être investi, compétent, ne pas compter son temps, respecter les fonctionnaires placés sous son commandement, savoir faire preuve de fermeté, avoir le courage de prendre des décisions (pour le bien du service et de l'Institution) susceptibles de déplaire, avoir le courage d'être franc à l'égard de l'ensemble des personnels et surtout être juste....

Un subtil cocktail.



Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Non absolument pas. C'est même l'inverse.



Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

Je suis sur un dernier poste avant ma retraite en 2024 très certainement.

Je pense que j'organiserai les choses afin de conserver une activité au moins partielle dans un autre domaine ; sans doute très différent.



Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaites-tu nous dire de plus ?

Ces 36 années passées dans la police en tant qu'officier ont été extraordinaires.

Malgré les moments durs, les moments de doutes (rares), les épreuves professionnelles et de la vie, j'ai conscience du privilège que j'ai eu à effectuer un travail qui m'a passionné et que j'ai toujours aimé profondément.



Rencontre avec le capitaine Sabrina CHATAIN, service de nuit de l'agglomération de la DSPAP



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

Alors que je m'apprêtais à intégrer l'École de maîtrise des officiers de la Marine Nationale, mon orientation s'est fixée sur le métier d'inspecteur de police dont l'école était située à Cannes-Écluse (77), commune mitoyenne de celle où j'ai grandi. Attachée aux valeurs républicaines d'engagement au service du public, du "dépassement de soi" avec l'esprit d'équipe, ce métier semblait me correspondre. Il me permettait de surcroît, d'entrer dans la vie active à 19 ans, en cessant des études scientifiques lesquelles devenaient incompatibles avec mes compétitions sportives.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

Âgée de 45 ans, j'ai intégré en 1996 comme gardien de la paix l'ENP de St-Malo (35) dont la devise "Semper fidelis" s'harmonise avec ma fidélisation à la préfecture de police de Paris, mais aussi à la nuit puisque j'y évolue comme capitaine avec un parcours exclusivement nocturne dans notre corps. J'avais, avec ce grade, cumulé des expériences variées : domaines de l'ordre public, de la police administrative routière et judiciaire dans différents commissariats de la capitale (SVP/UPQ/BRF/BAC/BI), tout en suivant des cours de droit qui aboutissaient à ma réussite au concours interne de la 8e promotion d'officiers. Prédipsosée à exercer sur la voie publique, je prenais en charge en tant que lieutenant, la brigade de nuit du 12e arrondissement de Paris pour 4 années durant lesquelles j'appréhendais les réalités de la fonction adoptant un management probe aux procédés d'organisation qui fondent les relations hiérarchiques. Ce poste m'initiait au travail de nuit qui comporte des spécificités ; la délinquance étant plus ciblée bien plus hétéroclite et surtout plus alcoolisée ! Les réponses aux problématiques nocturnes exigeaient de la réactivité aux heures où justement vous pouvez physiologiquement en manquer. L'opportunité d'exercer en qualité d'officier de salle au CIC DSPAP Nuit s'est ensuite présentée. Le pilotage des interventions de police et la gestion centralisée de l'information demandent des capacités d'analyse et rigueur dans le traitement de ces données. L'opérationnel en extérieur me manquait je reprenais 7 ans plus tard un poste de chef de brigade de nuit, mais cette fois post-attentats sur le 11e arrondissement.

Le Trait d'Union : Quel poste occupes-tu aujourd'hui et peux-tu nous expliquer en quoi il consiste ? Pourquoi avoir choisi ce poste ?

Actuellement commandant des unités de nuit, j'occupe un poste transversal à la sous-direction



des services spécialisés de la DSPAP. Sous l'autorité du chef du service de nuit de l'agglomération, notre entité est composée de quatre commandants en cycle 3/3 mobilisés pour conjuguer tranquillité, sécurité publique et vie nocturne. Notre rôle consiste à assurer la continuité du commandement sur le territoire au service de la DT75 en répondant aux objectifs des directeurs, sous-directeurs, de l'état-major. Cette affectation est cohérente pour un officier au profil comme le mien. Les missions, très polyvalentes, concèdent un contact avec tous les acteurs de la nuit entre 18h30 et 06h30. Les prérogatives s'étendent sur la gestion opérationnelle des événements de voie publique à caractère judiciaire et administratif. L'imprévu et l'imprévisibilité sont de mises...

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

Le processus de féminisation de la police nationale était déjà bien en place à mon arrivée à la préfecture de police de Paris. Mon genre féminin n'a rien apporté à mon sens mais, par ma condition de femme je participe peut-être au reflet du processus de modernisation de l'époque des affiches de recrutement de notre Institution : « La Police, un métier d'hommes ». Les pionnières ont, par contre apporté l'ouverture aux femmes des générations suivantes.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

De même, le bagage conféré par des facteurs indépendants de mon sexe (âge/ancienneté/expérience...) a contribué à mon affirmation

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

-10%⁽¹⁾

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

OFFRE RÉSERVÉE
AUX ADHÉRENTS MGP

-20%⁽²⁾

SUR VOTRE ASSURANCE
AUTO, HABITATION,
ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/police

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN



MGP

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

Unéo, MGPEt GMF sont membres d'**UNEPOLE** la communauté sécurité défense

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

(1) Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % sur le montant de la 1^{ère} année de cotisation d'un contrat AUTO PASS ou Habitation DOMO PASS ou Accidents & Famille ou Protection Juridique, pour toute première souscription entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 en tant qu'adhérent MGP. Réduction applicable uniquement sur le premier contrat souscrit, non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES, et/ou LA SAUVEGARDE, et/ou GMF VIE, et/ou ASSURANCES MUTUELLE DE FRANCE, et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES, et/ou Covéa Protection Juridique.

en m'apportant une table des matières de référence à travers l'Institution. À bien y réfléchir, le relâchement verbal dans la communication entre collègues "exit le langage soutenu des fins de nuit" n'était pas inné...

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

J'ai bénéficié de détachements en service judiciaire au cours de mes deux grossesses. Ces périodes m'ont permis de poursuivre mon activité tout en renouant avec la procédure. L'un des détachements, effectué en SAIP Nuit, consistait en une permutation interne provisoire avec un lieutenant qui désirait se familiariser avec le travail de voie publique. Concernant le sempiternel débat des choix liés aux contraintes familiales et à celles afférentes à notre profession, c'est en tentant de composer que je suis, par période, insomniaque. Le paradoxe étant qu'il y a eu une complémentarité successive de ces vies professionnelle et privée ; elles se sont entrecoupées tout en restant parallèles. Le choix initial du travail de nuit, qui n'est pas propice pour bénéficier d'avancement, était motivé par les avantages qu'il apportait à ma vie personnelle.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ?

Je le vois comme un référent modélisant doté de qualités humaines telles que l'altruisme, l'empathie, l'honnêteté, la bienveillance, l'écoute et le sens de l'humour. Il doit être en capacité d'impulser du dynamisme en formulant des directives claires pour répondre aux nécessités du service tout en conciliant, au mieux, les besoins des personnes placées sous son autorité. Si je fais une distinction entre un officier homme ou femme ? Réponse : Copiez-collez ce paragraphe en substituant le pronom personnel "la" à "le" ! Leurs perspectives de carrière seront initialement

identiques ; leurs choix et bien des facteurs indépendants de leur volonté feront de l'ingérence dans leur trajectoire de parcours professionnel.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Je me suis heurtée à des obstacles, des futilités dont il était aisé de faire abstraction, plus particulièrement à mes débuts dans le corps de maîtrise et d'application. Je ne peux cependant pas affirmer de mes observations, que le grade et la fonction préservent ou immunisent. Si des inégalités de genre peuvent persister car nécessaires (composer des équipes exclusivement féminines en patrouille portée par exemple) elles ne doivent pas être stigmatisées. L'indifférenciation dans les rapports sociaux professionnels est une nécessité.

Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ? Ou peut-être ailleurs, et si c'est le cas, pourquoi ?

Consciente que le travail de nuit exercé sur la voie publique est physiquement éprouvant et non sans conséquences sur le long terme, je compte partir en retraite dès que possible et sans prolongation. Mes engagements extra professionnels, sportifs et associatifs, m'ouvrent des perspectives de reconversion et cette fois diurnes.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-tu nous dire de plus ?

Dans la police nationale, quel que soit le grade, il existe une grande variété de métiers dont les assujettissements sont aussi variables qu'une courbe sinusoïdale. Ce métier jadis mythifié masculin m'a permis de m'épanouir sans travestir ma personnalité ou mon genre dans le but de me légitimer. Tout est question de personne et de bon sens ; l'officier que je suis n'a jamais ressenti une impérative nécessité d'instaurer un "féminisme de l'Intérieur".



Rencontre avec le commandant Stéphanie RIVART, adjointe au chef de la SD 66



Le Trait d'Union : Pourquoi as-tu choisi de devenir officier de police ?

À l'origine, je voulais être inspectrice mais le corps des officiers a été créé en 1995. J'ai donc passé le concours d'officier en 1997 dans l'espoir d'avoir un poste en judiciaire.

Ce fut le cas, car à ma sortie d'école j'ai demandé le commissariat de Saint-Denis (93) où j'ai officié à la BSU.

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ta formation et de ton parcours ?

Je suis issue du concours externe de la 3e promotion de lieutenant de police (1998-1999). Auparavant, j'ai fait une licence d'allemand.

À ma sortie d'école, comme je l'ai dit, j'ai été affectée à l'UIR de Saint-Denis (93,) pendant 3 ans puis j'ai intégré le SDPJ 93, au GRB comme adjointe de groupe.

Ensuite, je suis partie à Lyon pour raisons personnelles. J'ai d'abord été 1 an au commissariat du 8e arrondissement en tant que cheffe du flagrant délit.

Puis j'ai incorporé la sûreté départementale 69 où j'ai successivement fait les services suivants : stupés et crim' en tant qu'adjointe, puis les délégations judiciaires en tant que cheffe de brigade, ce qui m'a permis d'accéder au grade de commandant. Après toutes ces années en investigation, j'ai fait un bref passage à la Paf 66 comme cheffe de C.



Le Trait d'Union : Quelles sont tes fonctions actuelles et pourquoi avoir choisi ce poste ?

Depuis mai, je suis affectée à la SD 66 en tant qu'adjointe à la cheffe de service.

J'ai voulu revenir à mes anciennes amours, à savoir le judiciaire.

Même si je dois faire beaucoup de management, j'essaye de temps en temps d'aller sur des interpellations ou des opérations programmées.

Le Trait d'Union : Que penses-tu apporter en tant que femme à l'Institution ?

J'ai toujours voulu faire ce métier car j'ai toujours eu un côté garçon manqué.

Il n'est pas toujours évident de commander des hommes mais si vous faites vos preuves, vous êtes acceptée en tant que femme.

Je ne peux pas vraiment répondre à cette question mais je pense que j'ai réussi à me faire accepter et faire mon métier correctement.

Le Trait d'Union : Penses-tu que l'Institution t'a apporté quelque chose en tant que femme ?

Le corps des officiers se féminise beaucoup, l'Institution s'est adaptée et s'en est accommodée. Nous voulons l'égalité homme/femme : à nous de nous intégrer et ne pas attendre que l'Institution le fasse.

Le Trait d'Union : Comment as-tu pu ou peux-tu concilier vie professionnelle et vie de famille ? As-tu rencontré ou rencontres-tu des difficultés pour trouver un équilibre ? Penses-tu que ce point soit, ou a été, un frein à ta carrière ?

Il n'est pas toujours évident de concilier la vie personnelle et professionnelle. Surtout que dans notre métier, on connaît l'heure à laquelle on commence mais pas celle à laquelle on finit. Heureusement, mon ex-conjoint m'a beaucoup aidée et était présent pour les enfants quand ils étaient petits, ce qui m'a permis d'accéder aux postes que je souhaitais.

J'ai deux fils âgés respectivement de 10 et 15 ans. Maintenant ils sont grands donc plus autonomes. Je suis mère célibataire à présent mais j'arrive à concilier les deux vies.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision de l'officier de police qu'il soit homme ou femme ? Estimes-tu que les perspectives de carrière soient différentes ?

Je n'ai presque jamais ressenti une quelconque discrimination depuis que je suis dans la police. Il y a toujours certains collègues masculins qui sont un peu réfractaires à être commandés par une femme mais c'est vraiment rare.

L'officier doit savoir manager, écouter les collègues et surtout prendre des responsabilités. À part certains services plus physiques, il n'y a aucune distinction à faire entre un officier homme ou femme tant qu'il fait correctement son métier.

Le Trait d'Union : As-tu rencontré des obstacles dans ta carrière que tu considères comme étant propres aux femmes ?

Heureusement, aucun. J'ai presque toujours trouvé une hiérarchie qui me faisait confiance. Et pour ceux qui ne me faisaient pas confiance car j'étais une femme, j'espère leur avoir prouvé qu'ils avaient tort.



Le Trait d'Union : Comment envisages-tu ton avenir professionnel en tant que femme dans la police ?

J'ai eu de la chance, c'est vrai, car j'ai presque toujours eu les postes que je convoitais et qui me plaisait.

À présent que j'ai réussi à retourner en judiciaire, j'espère y rester quelques années.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin... Que souhaitez-tu nous dire de plus ?

La police est un métier enrichissant qui se féminise de plus en plus.

La place de la femme est bien ancrée dans les mœurs à présent.



LA PROCÉDURE PÉNALE NUMÉRIQUE : où en est-on ?



Le 15 janvier 2018, le président de la République, dans son discours lors de l'audience solennelle de la cour de Cassation, annonçait son souhait de "la numérisation complète de notre justice" pour 2020. Dans cette optique, une équipe interministérielle était constituée courant premier semestre 2018 pour mettre en place une procédure pénale entièrement numérique : du premier acte d'enquête jusqu'à l'exécution du jugement.

Réunissant les principales directions des ministères de la Justice (DSJ, DACG) et de l'Intérieur (DGPN, DGGN, STS12 devenu SATN), un calendrier pour le déploiement de la procédure pénale numérique était arrêté comme suit :

- 2019 : premières expérimentations à Blois et Amiens,
- 2020 : extension de l'expérimentation,
- 2022 : déploiement de la procédure pénale numérique à l'ensemble du territoire.

L'ambition de cette transformation numérique de la procédure pénale concerne l'ensemble des acteurs de la chaîne pénale : enquêteurs, magistrats, greffiers, justiciables, avocats, associations conventionnées, administration pénitentiaire et autres administrations (douane, finances...)

Quels sont les principaux objectifs annoncés pour cette procédure pénale numérique ?

- une procédure pénale sans aucun papier du début à la fin chaîne pénale,
- remplacement de la signature manuscrite par une signature numérique,
- disparition de la distinction original/copie,
- transmission instantanée des procédures entre services et/ou juridictions,
- un archivage électronique des procédures,
- développement d'un logiciel de gestion des procédures et des scellés,
- de nouveaux outils de communication avec la justice (PLINE).

Concrètement comment cela se matérialise-t-il ?

Première évolution : généralisation du double

écran. Puisqu'il n'y a plus de papier, la solution retenue pour permettre à la victime, témoin ou mis en cause, de lire sa déclaration, est de lui permettre de lire directement sur un écran dédié, le PV rédigé devant lui.

Autre conséquence directe : la dotation d'un pad ou tablette avec stylet pour permettre la signature du document par le tiers (plaignant, mis en cause, interprète, assistant...).

Par contre, le rédacteur du document signe numériquement le document via sa carte professionnelle. Cette signature est authentifiée et reconnue par l'article 801-1 du code de procédure pénale : c'est ainsi que sont validées et reconnues les réquisitions établies avec la PNIJ.

Malgré quelques appréhensions, l'ensemble des enquêteurs s'adaptent très rapidement à ces nouvelles modalités.

Par contre, cette procédure pénale numérique n'est pour le moment pas destinée aux procédures criminelles.

Finalement, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Malheureusement, il y a encore loin de la coupe aux lèvres.

Tout d'abord, qui dit tout numérique, dit que tout doit être numérisé et intégré dans le LRP afin que le magistrat, mais aussi le service d'archivage, puisse disposer de la procédure complète. Ainsi, les certificats médicaux, photos, factures, prestations de serment, et autres documents habituellement annexés en procédure, doivent être numérisés, puis intégrés dans LRP. Outre l'intuitivité du LRP qui n'est plus à vanter, il faut également prendre garde à deux choses : d'une part, le document intégré ne peut dépasser 5 Mo : il faudra donc dans certains cas retravailler les documents pour qu'ils ne dépassent pas le volume autorisé (ex : albums photos de scènes d'infraction) ; d'autre part, si vous numérisez avec un photocopieur couleur, le codec (encodage pour la transmission ou le stockage) a la particularité d'être trop récent et n'est donc pas reconnu par le LRP... Vous devrez donc faire une nouvelle manipulation pour pouvoir intégrer ces documents.

On n'ose imaginer le sort qui pourrait être fait dans d'autres structures à ceux n'ayant pas envisagé qu'en 2021, on pouvait numériser en format couleur...

Autre léger désagrément : la déconnexion du LRP. Cela arrive au moins une fois par semaine (tous les mercredis midi) : conséquence : vous ne pouvez plus accéder aux actes de votre procédure. Certes, rien de nouveau. Mais lorsque cette coupure intervient tôt le matin et dure jusqu'en fin d'après-midi, vous découvrez une nouvelle sensation : le blackout procédural.

Entre les procédures générées la nuit dont vous ignorez les actes qui ont pu être réalisés (ou pas) et les procédures où un défèrement a été décidé, l'angoisse numérique ne semble pas si simplifiante que ça, puisque vous ne disposez plus de procédure papier qui pourrait vous permettre de poursuivre vos investigations. Impossible de transmettre l'audition recueillant les observations dans le cadre d'une prolongation ou d'établir une fin de garde à vue.

Certes, il est préconisé de débiter le passage à la procédure numérique par les "petits X", c'est à dire les procédures sans élément d'identification sur l'auteur des faits. Puis, lorsque les services et les juridictions ont apprivoisés cette évolution, de passer au numérique pour les procédures avec poursuites alternatives : composition pénale, ordonnance pénale, etc. Il est même préconisé de rester en version papier pour les procédures avec défèrement ou COPJ. Mais bien malin celui qui connaît la décision finale d'un magistrat dès le début d'une procédure. Et donc, en cas de défèrement ou COPJ on vous demande de rematérialiser votre procédure en l'éditant en version papier et, pour simplifier en lui joignant une attestation de conformité.

Cela pourrait prêter à sourire, mais la simplification numérique vient de franchir un nouveau pas. Le comité PPN préconise désormais une double signature pour "sécuriser" la procédure afin d'éviter un éventuel recours sur l'authentification des PV : pour faire simple le

rédacteur signe le PV avec le stylet, puis signe numériquement avec sa carte agent. C'est à se demander quelle signature à plus de valeur que l'autre ? Ou pourquoi l'addition de ces signatures rendrait le document plus authentique ? De même, quelle est la valeur de l'article 801-1 du CPP qui reconnaît la valeur des actes établis sous format numérique et reconnaît la validité d'une procédure entièrement numérique ? Quid des réquisitions signées sur la PNIJ ? Et pourquoi la signature numérique sur le PV et les AFD serait-elle reconnue, mais pas celle d'un PV numérique ? Rappelons quand même que le procès-verbal n'a qu'une valeur de renseignement.

Heureusement ce même comité, nous (r) assure que cette mesure n'est que temporaire, puisqu'elle sera réévaluée au premier semestre 2022. Pourquoi 2022 ? Car normalement la procédure pénale numérique aura été déployée au niveau national, et donc, selon ce comité, les procédures numériques auront été généralisées, et là promis, la signature numérique suffira... On connaît ces mesures temporaires qui deviennent des habitudes, puis finissent par être la norme. Le risque est de transposer purement et simplement les lourdeurs de la version papier, pour créer les lourdeurs numériques.

LES AMBITIONS INITIALES SE RETROUVENT RATTRAPÉES PAR CE QUI NOUS GANGRÈNE DEPUIS TROP LONGTEMPS ET QUI POURRAIT SE RÉSUMER AINSI : LA SIMPLIFICATION, C'EST SIMPLE : ON FAIT COMME AVANT, MAIS EN PLUS ON FERA ÇA, ET PUIS ON RAJOUTERA UN PEU DE CECI, ET PUIS AUSSI UN PEU DE CELA, ETC.

Encore une fois, la simplification est réduite à un mantra répété jusqu'à satiété par ses promo-

teurs mais ne trouve toujours pas d'application concrète pour ses utilisateurs quotidiens. Car de nombreuses interrogations restent en suspens : comment transmettre les auditions filmées des mineurs quand tout est dématérialisé ? Comment gérer les scellés ? Quels outils pour gérer et suivre les portefeuilles de procédures ?

NOTRE VIGILANCE DEVRA ÊTRE DE MISE POUR S'ASSURER QUE LA SIMPLIFICATION NE SOIT PAS UN PARAVENT OU UN ARGUMENT PUBLICITAIRE POUR ÊTRE UNE NOUVELLE SOURCE DE CONTRAINTES. GARDONS À L'ESPRIT LES BEAUX DISCOURS DE SOUTIEN ET DE COMPRÉHENSION TENUS LORS DE LA MANIFESTATION DEVANT L'ASSEMBLÉE NATIONALE POUR QUE LE LENDEMAIN SOIT VOTÉ LA PRÉSENCE DE L'AVOCAT LORS DES PERQUISITIONS.

Focus sur le nouveau congé DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL D'UN ENFANT

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou contractuel.

La durée du congé est actuellement de 11 jours calendaires maximum pour une naissance simple et 18 jours calendaires maximum en cas de naissance multiple.



1- LES DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE

À partir du 1er juillet 2021, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit de nouvelles dispositions.

Un décret en Conseil d'État définira avant le 1er juillet 2021 les conditions d'attribution, notamment pour maintenir la possibilité de fractionnement de ce congé spécifique à la fonction publique.

a) Sur la durée du congé

Cette ordonnance prévoit un allongement de ce congé et le fixe à 25 jours calendaires maximum pour une naissance simple et 32 jours en cas de

naissance multiple.

Elle précise également que :

- Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.
- La période restante de 21 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune.
- Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Les durées indiquées s'appliquent aussi aux enfants nés avant le 1er juillet 2021, dont la naissance était supposée intervenir à partir du 1er juillet 2021.

b) En cas d'hospitalisation de l'enfant

Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.

Le bénéficiaire du congé doit en faire la demande. L'administration ne peut pas refuser cette prolongation.

Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes : unités de néonatalogie, unités de réanimation néonatale, unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons et unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

La période de 21 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Les durées indiquées s'appliquent aussi aux enfants nés avant le 1er juillet 2021, dont la naissance était supposée intervenir à partir du 1er juillet 2021.

c) Sur la formulation de la demande de congés

La demande de congé de paternité doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée.

Elle doit préciser les dates et les durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance prématurée, si l'agent souhaite débiter la ou les périodes de congés au cours du mois suivant la naissance, il doit en informer sans délai l'administration.

2- LE CAS DES FONCTIONNAIRES

a) Rémunération

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont versés en totalité pendant le congé.

Les primes et indemnités sont aussi versées en totalité.

b) Effets du congé sur la carrière

Le congé de paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Le congé de paternité ne modifie pas les droits aux congés suivants : congés annuels, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de représentation.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé. Le fonctionnaire est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

À la fin du congé, le fonctionnaire est réaffecté sur son poste.

Il peut demander à être affecté sur un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certains fonctionnaires le permettent.

3- LE CAS DES CONTRACTUELS

a) Rémunération

Les conditions de rémunération varient en fonction de l'ancienneté. La durée de service exigée est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration employeur au moment du congé. Les services interrompus moins de 4 mois sont pris en compte.



Deux cas se présentent :

Le bénéficiaire a au moins 6 mois de services

Au sein du ministère de l'Intérieur (MI), le bénéficiaire perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et le montant complémentaire de son traitement de la part de son administration. En pratique, le MI verse à l'agent la totalité de sa rémunération. L'agent perçoit parallèlement les indemnités journalières de la sécurité sociale et doit rembourser la somme correspondant aux indemnités au MI.

Le bénéficiaire a moins de 6 mois de services

Il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale s'il remplit les conditions pour en bénéficier.

b) Effets du congé sur la situation administrative de l'agent

Le congé de paternité est pris en compte lors du calcul de la durée de services exigée pour pouvoir demander un temps partiel et pour avoir droit aux congés suivants : congé annuel, congé pour formation syndicale, congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation, congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (réservé aux représentants du personnel au CHSCT), congé rémunéré ou non rémunéré de maladie, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé parental, congé non rémunéré pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, congé de solidarité familiale, congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, congé non rémunéré pour suivre son époux(se) ou partenaire de pacs obligé de déménager pour des raisons professionnelles, congé de présence

parentale, congé de proche aidant, congé non rémunéré pour raisons de famille, congé non rémunéré pour convenances personnelles, congé non rémunéré pour création d'une entreprise

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur attribution.

La durée du congé de paternité est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de la rémunération et l'ouverture des droits à la formation.

Elle est aussi prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour se présenter aux concours internes et lors du classement d'échelon à l'issue d'un tel concours dans les corps de l'État.

Si l'agent travaille à temps partiel avant son congé, il est rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

L'agent est réaffecté sur son emploi précédent. Si cela n'est pas possible, il est prioritaire pour occuper un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

S'il est en CDD, le congé de paternité ne prolonge pas la durée du contrat.

En résumé, la réforme du nouveau congé paternité en vigueur au 1er juillet 2021 s'applique selon les critères suivants :

- pour le père ou la personne vivant avec la mère,
- pour les enfants nés à compter du 1er juillet 2021 ou dont le terme était fixé postérieurement au 1er juillet 2021,
- il peut être fractionné : 25 jours calendaires, dont 4 consécutifs aux 3 jours naissance, puis les 21 jours restants sont sécables en 2 périodes de 5 jours minimum,
- est à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance.



REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE EN ILE DE FRANCE AU 1^{ER} JANVIER 2021

GRADE	ECHELON	INDICE MAJORES	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMPLEMENT RTT	IND POSTE DIFFICILE
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	E.S.	830	3 889,40	116,68	914,01	187,44	413,00	56,67	14,11
	3e	806	3 776,94	113,31	887,58	187,44	413,00	56,67	14,11
	2e	756	3 542,63	106,28	832,52	187,44	413,00	56,67	14,11
	1er	725	3 397,37	101,92	798,38	187,44	413,00	56,67	14,11
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	830	3 889,40	116,68	914,01		600,00	56,67	14,11
	3e	806	3 776,94	113,31	887,58		600,00	56,67	14,11
	2e	756	3 542,63	106,28	832,52		600,00	56,67	14,11
	1er	725	3 397,37	101,92	798,38		600,00	56,67	14,11
COMMANDANT DE POLICE	6e	783	3 669,16	110,07	862,25		413,00	56,67	14,11
	5e	756	3 542,63	106,28	832,52		413,00	56,67	14,11
	4e	716	3 355,19	100,66	788,47		413,00	56,67	14,11
	3e	680	3 186,50	95,59	748,83		413,00	56,67	14,11
	2e	645	3 022,49	90,67	710,28		413,00	56,67	14,11
	1er	612	2 867,85	86,04	673,94		413,00	56,67	14,11
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	3 289,59	98,69	904,64		378,00	56,67	14,11
	10e	673	3 153,69	94,61	867,27		378,00	56,67	14,11
	9e	638	2 989,68	89,69	822,16		378,00	56,67	14,11
	8e	605	2 835,05	85,05	779,64		378,00	56,67	14,11
	7e	575	2 694,46	80,83	740,98		378,00	56,67	30,35
	6e	545	2 553,88	76,62	702,32		378,00	56,67	30,35
	5e	513	2 403,93	72,12	661,08		378,00	56,67	30,35
	4e	480	2 249,29	67,48	641,05		378,00	56,67	30,35
	3e	450	2 108,71	63,26	600,98		378,00	56,67	30,35
	2e	430	2 014,99	60,45	574,27		378,00	56,67	30,35
	1er	410	1 921,27	57,64	547,56		378,00	56,67	30,35
	stagiaire	334	1 565,13	46,95	156,51		143,00	56,67	30,35
	élève	317	1 485,47	44,56	148,55				

IND SUJ EXCEPT	COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	INDICE PC	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
85,75	47,42	-32,42	1 025	431,72	207,10	20,81	27,04	497,56	35,06	4 472,77
85,75	46,22	-32,42	995	419,24	200,89	20,81	26,34	484,60	34,83	4 361,91
85,75	43,73	-32,42	934	393,23	188,87	20,81	24,87	457,58	34,36	4 130,00
85,75	42,19	-32,42	895	377,11	180,69	20,81	23,96	440,83	33,97	3 987,05
85,75	47,41	-32,42	1 025	431,72	207,10		27,96	514,47	38,89	4 471,48
85,75	46,22	-32,42	995	419,24	200,89		27,26	501,50	37,77	4 361,51
85,75	43,73	-32,42	934	393,23	188,87		25,79	474,48	35,43	4 131,47
85,75	42,18	-32,42	895	377,11	180,69		24,88	457,73	33,97	3 989,59
85,75	43,50	-32,42	967	407,28	195,40		25,65	472,03	34,53	4 087,21
85,75	42,16	-32,42	934	393,23	188,87		24,86	457,44	34,28	3 962,02
85,75	40,17	-32,42	884	372,43	178,52		23,69	435,82	33,55	3 777,59
85,75	38,37	-32,42	840	353,70	169,82		22,63	416,37	31,86	3 612,02
85,75	36,63	-32,42	797	335,50	161,23		21,60	397,46	30,22	3 451,18
85,75	34,99	-32,42	756	318,33	152,84		20,63	379,63	28,68	3 299,82
85,75	40,28	-32,42	895	365,14	192,66		23,75	437,06	32,05	3 784,64
85,75	38,79	-32,42	858	350,06	184,68		22,87	420,90	31,54	3 646,43
85,75	36,99	-32,42	813	331,85	174,84		21,81	401,39	29,90	3 480,85
85,75	35,30	-32,42	771	314,69	165,83		20,81	383,00	28,35	3 324,47
85,75	33,89	-32,42	733	299,09	157,75		19,99	367,75	26,94	3 197,00
85,75	32,35	-32,42	695	283,48	149,67		19,08	351,03	25,54	3 054,72
85,75	30,71	-32,42	654	266,84	140,76		18,11	333,19	24,04	2 903,24
85,75	29,20	-32,42	612	249,67	131,75		17,22	316,85	22,49	2 767,38
85,75	27,65	-32,42	574	234,07	123,67		16,30	300,00	21,09	2 623,82
85,75	26,61	-32,42	548	223,66	117,87		15,69	288,77	20,15	2 528,53
85,75	25,58	-32,42	523	213,26	112,69		15,08	277,53	19,21	2 432,61
85,75	17,51		367	173,73	55,00		10,33	189,99	15,65	1 657,18
	14,10		349	164,89	52,62		8,58	157,88	5,63	1 357,03

Valeur du point d'indice au 01/01/2021 : 4,6860

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES
DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE EN PROVINCE
AU 1^{ER} JANVIER 2021

GRADE	ECHELON	INDICE MAJORES	TRAITEMENT INDICIAIRE	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMPLEMENT RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	E.S.	830	3 889,40	914,01	187,44	413,00	56,67
	3e	806	3 776,94	887,58	187,44	413,00	56,67
	2e	756	3 542,63	832,52	187,44	413,00	56,67
	1er	725	3 397,37	798,38	187,44	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	830	3 889,40	914,01		600,00	56,67
	3e	806	3 776,94	887,58		600,00	56,67
	2e	756	3 542,63	832,52		600,00	56,67
	1er	725	3 397,37	798,38		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	6e	783	3 669,16	862,25		413,00	56,67
	5e	756	3 542,63	832,52		413,00	56,67
	4e	716	3 355,19	788,47		413,00	56,67
	3e	680	3 186,50	748,83		413,00	56,67
	2e	645	3 022,49	710,28		413,00	56,67
	1er	612	2 867,85	673,94		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	3 289,59	904,64		378,00	56,67
	10e	673	3 153,69	867,27		378,00	56,67
	9e	638	2 989,68	822,16		378,00	56,67
	8e	605	2 835,05	779,64		378,00	56,67
	7e	575	2 694,46	740,98		378,00	56,67
	6e	545	2 553,88	702,32		378,00	56,67
	5e	513	2 403,93	661,08		378,00	56,67
	4e	480	2 249,29	641,05		378,00	56,67
	3e	450	2 108,71	600,98		378,00	56,67
	2e	430	2 014,99	574,27		378,00	56,67
	1er	410	1 921,27	547,56		378,00	56,67
	stagiaire	334	1 565,13	156,51		143,00	56,67

COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	INDICE PC	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
45,60	-32,42	1 025	431,72	207,10	20,81	25,97	477,82	24,14	4 286,13
44,43	-32,42	995	419,24	200,89	20,81	25,28	465,16	24,08	4 178,18
42,00	-32,42	934	393,23	188,87	20,81	23,85	438,79	23,96	3 952,33
40,49	-32,42	895	377,11	180,69	20,81	22,96	422,44	23,89	3 813,04
45,59	-32,42	1 025	431,72	207,10		26,89	494,73	33,49	4 279,32
44,43	-32,42	995	419,24	200,89		26,20	482,07	33,43	4 171,37
42,00	-32,42	934	393,23	188,87		24,77	455,69	33,31	3 945,52
40,49	-32,42	895	377,11	180,69		23,88	439,34	33,24	3 806,23
41,74	-32,42	967	407,28	195,40		24,61	452,89	23,95	3 906,27
40,43	-32,42	934	393,23	188,87		23,84	438,65	23,88	3 784,35
38,48	-32,42	884	372,43	178,52		22,69	417,55	23,79	3 604,42
36,73	-32,42	840	353,70	169,82		21,66	398,56	23,70	3 441,87
35,03	-32,42	797	335,50	161,23		20,66	380,09	23,61	3 283,96
33,43	-32,42	756	318,33	152,84		19,71	362,69	23,53	3 135,36
38,61	-32,42	895	365,14	192,66		22,77	418,97	22,04	3 613,51
37,16	-32,42	858	350,06	184,68		21,91	403,17	21,97	3 478,57
35,40	-32,42	813	331,85	174,84		20,88	384,11	21,88	3 315,93
33,74	-32,42	771	314,69	165,83		19,90	366,14	21,80	3 162,32
32,24	-32,42	733	299,09	157,75		19,01	349,80	21,72	3 022,56
30,73	-32,42	695	283,48	149,67		18,12	333,47	21,65	2 882,79
29,13	-32,42	654	266,84	140,76		17,18	316,04	21,57	2 734,00
27,66	-32,42	612	249,67	131,75		16,31	300,12	21,50	2 600,90
26,14	-32,42	574	234,07	123,67		15,42	283,65	21,09	2 460,19
25,13	-32,42	548	223,66	117,87		14,82	272,67	20,15	2 367,46
24,12	-32,42	523	213,26	112,69		14,22	261,70	19,21	2 274,11
16,14		367	173,73	55,00		9,52	175,13	10,79	1 513,29

Valeur du point d'indice au 01/01/2021 : 4,6860

NOUVEAU

**ADHEREZ EN LIGNE
SUR NOTRE SITE
INTERNET**

WWW.SYNERGIE-OFFICIERS.COM



**ET BÉNÉFICIEZ
DESORMAIS
D'ALLIANCE AVANTAGES**

WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR

SYNERGIE-OFFICIERS

03 boulevard du palais 75004 PARIS

01-40-13-02-85

bureau.national@synergie-officiers.com

twitter : @PoliceSynergie