LE TRAIT-D'UNION SYNERGIE-OFFICIERS





SOMMAIRE

SYNERGIE OFFICIERS

le trait d'union n°242



Revue trimestrielle d'information du Syndicat Synergie-Officiers

Affilié à la CGC par le canal exclusif de la Fédération des Services Publics 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 - 5ème étage 75004 PARIS Tél.: 01 40 13 02 85 bureau.national@synergie-officiers.com

Abonnement

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

> Directeur de la publication Gaëlle JAMES

> > Rédacteur en chef Isabelle TROUSLARD

Rédaction

Benjamin ISELI, Frédéric BISANCON, Linda BUQUET, Vanessa CIAPPARA et les membres de la section des retraités.

Maquette et réalisation

Éditions 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
 - SYNERGIE-OFFICIERS AU PLUS PRÈS DES OFFICIERS AU CŒUR DES DROM-COM
- 24 L'EQUIPE SYNERGIE-OFFICIERS SE RENOUVELLE
- 32 GRILLE DE TRAITEMENTS PARIS / IDF 2024
- 34 GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE 2024

L'année 2023 s'est achevée avec des repos bien mérités pour chacun d'entre nous.

Ce fût une année dense qui laisse à beaucoup d'officiers un sentiment d'amertume.

À l'occasion de la CAPN du corps de commandement du 21 décembre

dernier, j'ai pu faire un état des lieux à Monsieur le DRHFS, mais aussi à l'ensemble des Directions nationales et zonales.

Le 40/40/20 n'a jamais été atteint et est déliquescent ; la nomenclature actuelle, beaucoup trop rigide, est devenue obsolète ; le passage au 2e grade (commandant) est beaucoup trop long avec une moyenne de 18 ans après titularisation ; les postes de sommitaux n'attirent plus en raison du delta trop faible entre le 7e échelon de Cdt et le 4e échelon de Cdt Div et Cdt Div EF; le grade de commandant divisionnaire est un rêve inaccessible pour beaucoup...

Notre administration a cette capacité, parfois, à ne pas tenir ses engagements. Elle ne les a pas tenus en 2019 malgré une clause de revoyure pourtant actée dans le protocole de 2016, réclamée par nos soins à de nombreuses reprises, amplifiant ainsi la situation alarmante de la démographie du corps devenue intenable à court terme.

Nos jeunes officiers, à l'entrée à l'ENSP, gagnent presque autant qu'un élève GPX. Pendant la scolarité, ils courent après leurs arrêtés individuels et, à la sortie, ils doivent choisir leur poste deux jours avant Noël et trouver un logement pour beaucoup, pendant les fêtes de fin d'année afin de commencer leur stage "cousin" début janvier.

Comment continuer à accepter une telle situation pour ces nouveaux officiers ? Nos alertes sont constantes et renouvelées, mais restent sans écho malgré la grande difficulté dans laquelle elle plonge nos collègues.

Cet avenir incertain se conjugue avec une réforme de la police nationale encore en déploiement, des positionnements et des nomenclatures non aboutis pour les officiers, un volet RH en construction dans des Directions zonales qui, avec la meilleure volonté du monde, ne peuvent pas acquérir la technicité nécessaire du iour au lendemain.

La campagne d'avancement des

commandants divisionnaires qui a débuté pour les officiers, en est le révélateur. Certains DZ, avec leur D3S, ont été dans l'incapacité de rendre des copies fiabilisées au Bureau des officiers de police, qui a dû systématiser les vérifications de base : respect des conditions statutaires, parcours GRAF non vérifiés ou établis correctement, respect des viviers...

GAËLLE JAMES

Cette situation est préjudiciable aux officiers qui, encore une fois, payent l'emballement de l'administration dans la mise en place d'une réforme sans que l'aspect RH ait été étudié en amont.

SYNERGIE-OFFICIERS le répète depuis le début, cette réforme ne pouvait se faire correctement sans que la gestion des ressources humaines ne soit priorisée ; nous en subissons dès maintenant les conséquences.

Enfin, les JOP qui se profilent vont nécessiter une mobilisation sans précédent et une organisation sans faille. Pourtant, en cette fin d'année, trop d'incertitudes subsistent... Une journée noire est envisagée par le bloc syndical le 18 janvier prochain. À 7 mois de l'évènement, il est intolérable que des réponses précises n'aient pas été apportées à l'ensemble des policiers. Les mots de notre Ministre, qui offrent certaines perspectives, ne peuvent suffire en l'état.

Vous l'aurez compris, l'année à venir sera riche et dense pour tous les officiers mais aussi pour tous les policiers.

SYNERGIE-OFFICIERS continuera à défendre vos intérêts avec engagement et détermination.

Je vous présente, à toutes et tous, mes meilleurs vœux pour cette année 2024.

Gaëlle James

Secrétaire Générale

SYNERGIE-OFFICIERS au plus près des officiers **AU CŒUR DES DROM-COM**

Riche d'une expérience professionnelle en partie orientée sur des fonctions à l'étranger dans le cadre de la DCIS et une affectation en Polynésie française, notre déléqué, Cyril Leteuil a débuté une tournée pour le compte du bureau national de SYNERGIE-OFFICIERS à la rencontre des adhérents postés à l'extérieur de l'Hexagone.

Pour son premier déplacement en Outre-mer, Cyril Leteuil s'est rendu du 6 au 12 décembre 2023 en Martinique. L'île est située dans l'archipel des petites Antilles, bordée à l'est par l'océan Atlantique et à l'ouest par la mer des Caraïbes. Elle se trouve à 190 km de la Guadeloupe et à 6 900 km de la Métropole.

Sa préfecture, Fort-de-France et la commune limitrophe du Lamentin situées en zone police, sont respectivement les berceaux administratif et économique de l'île. La Martinique recense une population de 364 508 habitants (Insee 2019) dont 112 504 en zone police nationale. Sa population connaît une décroissance démographique importante. La vie étant chère sur l'île (plus de 40 % par rapport à l'Hexagone), et le taux du chômage élevé, beaucoup de jeunes Martiniquais rejoignent la Métropole ou s'expatrient à l'étranger, accentuant la fuite du capital humain de la région.

C'est dans ce contexte qu'une visite préparée par Stéphane Cougnaud, délégué départemental SYNERGIE-OFFICIERS en Martinique, a permis à la délégation de s'entretenir avec l'ensemble des adhérents, mais également avec une bonne partie des officiers en poste sur "l'île aux fleurs".



Cyril LETEUIL et Stephane COUGNAUD délégué Martinique devant la préfecture

À la suite de ces échanges fructueux, la délégation a été reçue par l'ensemble des chefs de service territoriaux de la DTPN 972, mais également par le DTPN adjoint, ainsi que les chefs de la délégation IGPN, de l'OFAST et le directeur de la DTSI. Ce séjour s'est conclu par une réunion avec Monsieur le préfet de Martinique, Jean-Christophe Bouvier, où a pu être évoqué l'ensemble des problématiques soulevées.

« La DTPN compte une trentaine d'officiers. On a cette problématique des contrats qui limitent des officiers qui souhaitent rester sur des thématiques bien particulières rencontrées ici et liées au crime organisé. On a un problème d'attractivité et un problème de retour. C'est à la fois une question pécuniaire et une question de gestion des ressources humaines. C'est préjudiciable car nous sommes face à des faits plus violents que dans l'Hexagone qui

nécessitent une main d'œuvre de cadres spécialisés. En matière de lutte contre le crime organisé, le trafic de droque, d'armes, la traite d'êtres humains avec le proxénétisme, on a besoin de temps pour s'imprégner du tissu local. » Cyril Leteuil sur Radio Caraïbes International le 12 décembre 2023 (en Martinique, RCI réalise une part d'audience de 45.5 %).

L'objet de cette visite, comme les suivantes par ailleurs, visait à comprendre in situ, les contraintes rencontrées par ces officiers sur le territoire, notamment les retours d'expériences et leurs ressentis sur la réforme de la DTPN 972, la Martinique étant l'un des sites pilotes depuis janvier 2022.

Pour mémoire, le 1er janvier 2022, la Direction territoriale de la police nationale de la Martinique a été créée et mise en place à Fort-de-France. Elle regroupe les circonscriptions de Fort-de-France et du Lamentin ; Le Lamentin disposant d'un commissariat qui héberge également le STRF et I'OMP. La DTPN reprend toutes les missions auparavant dévolues aux directions départementales et services (DDSP dont SDRT, DZPAF, SPJ, CRF et OFAST) auxquels elle se substitue. La DTPN de Martinique comprend un effectif global de 891 agents, au 31 octobre 2023.

Lors de cette visite en Martinique, Cyril Leteuil a été accompagné par Stéphane Cougnaud, notre délégué SYNERGIE-OFFICIERS en Martinique depuis une petite dizaine d'années. Stéphane bénéficie d'une expérience aguerrie et reconnue

Rencontre avec Jean Christophe **BOUVIER Préfet de Martinique**





Reunion avec les adhérents **Synergie-Officiers**

qui a permis de faire face aussi bien aux difficultés du quotidien rencontrées par nos collègues que lors de la réforme de la DTPN notamment celle de la police judiciaire en Martinique. En effet, affecté dans la filière investigation depuis sa sortie de l'ENSOP en 2001, d'abord à la DRPJ Versaillesantenne de Melun puis à la DZPJ Antilles-Guyane depuis janvier 2004, Stéphane Cougnaud a effectué quasiment toute sa carrière de police judiciaire en Martinique. Commençant d'abord dans les groupes d'enquête, puis au fil du temps, devenant chef de la Brigade criminelle, puis adjoint au chef d'antenne PJ, il est désormais chef de la Division de l'investigation spécialisée dans le cadre de la réforme DTPN.

Il s'avère ainsi que la réforme DTPN en Martinique s'est déroulée dans le cadre d'un véritable dialogue social et que la police judiciaire (devenue aujourd'hui avec la BMR, la Division de l'investigation spécialisée du STPJ 972), a bénéficié de renforts en effectifs et en moyens d'action dès le début de la DTPN. Les craintes légitimes de la PJ lors de la réforme en Martinique étaient exactement les mêmes que celles perçues aujourd'hui en France hexagonale, en termes de compétences d'attribution de l'ex-PJ mais également de séparation des pouvoirs au regard de certains dossiers sensibles, dans un contexte insulaire. Force est de constater qu'aujourd'hui, si ces craintes ne se sont pas concrétisées en Martinique, c'est uniquement en raison de la volonté du DTPN et de la cheffe

STPJ à appliquer la réforme stricto sensu. Notre délégué Martinique, devenu lui-même chef de la DIS avec la réforme, estime qu'il faut être très vigilant sur ce point, car il y a effectivement « des risques que ces craintes se matérialisent en fonction de la personnalité des directeurs territoriaux ».

« Depuis la semaine dernière, le délégué syndical a fait le tour des services de la DTPN, lancée le 1er janvier 2022 à la Martinique. Dans l'Hexagone, nous sommes en pleine réforme de la police nationale, c'est intéressant de profiter de ce retour d'expérience. Globalement, ici, la mise en place de la DTPN s'est bien passée avec une bonne synergie entre les services et une ambiance de travail sereine » Cyril Leteuil sur RCI.

Audience avec Alexandre H. chef de l'OFAST Caraïbe



En revanche, au gré des rencontres avec nos collèques, il s'avère que les principales contraintes en Martinique résident dans la difficulté à recruter des officiers en Martinique, faute d'attractivité des postes en termes financiers (suppression de la prime d'éloignement), mais aussi d'avancement. À cela s'ajoute une certaine forme de précarité dans la mesure où les mutations en Martinique sont toujours régies sous la forme contractuelle et que la "fidélisation" (suppression du contrat) est toujours appréciée très strictement par l'administration en fonction des "intérêts matériels et moraux". Est également évoquée la question du retour en Métropole, parfois très difficile et surtout sans véritable accompagnement de l'administration. La délégation SYNERGIE-

OFFICIERS a d'ailleurs évoqué l'ensemble de ces doléances au préfet, et fait quelques propositions notamment en faveur d'un renouvellement des contrats plus souple, de concert avec les intérêts du service.

En tout état de cause, les difficultés de recrutement ou d'accompagnement RH ont été évoquées à maintes reprises, tant par les personnels du CC que ceux du CCD, en faisant une problématique de premier ordre, que SYNERGIE-OFFICIERS continuera à suivre de très près. Parallèlement, la réforme DTPN 972 apparaît avoir été bien vécue par l'ensemble des collègues, qui en ont tous tiré des bénéfices en termes organisationnels et parfois à titre individuel : la DTPN 972 ayant eu cette particularité d'être mise en place avant la date officielle suite aux émeutes de juillet et novembre 2021, selon un mode dit "Pré-DTPN", avec mutualisation de l'ensemble des moyens et des personnels.

Pour illustrer ces propos liminaires, trois officiers de différents horizons, ont accepté de se prêter au jeu des interviews qui vous permettront de vous faire une idée plus précise des possibilités offertes par la DTPN 972, et surtout de l'engagement des officiers en Martinique qui font face au quotidien, à une délinquance conséquente et une criminalité organisée, qu'ils arrivent à juguler jusqu'à présent.



Échanges avec le cdt div Ef Lucien LUCEA chef du STPAF

Place maintenant au commandant de police Frédérique Divine, cheffe de la Division de l'appui judiciaire à la DTPN 972



Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?

Frédérique Divine : Aussi longtemps que je m'en souvienne, j'ai toujours été attirée par les carrières judiciaires parce qu'elles portaient, pour moi, des valeurs qui m'étaient chères : de discipline, de respect ou encore de justice. Ainsi, à 17 ans, mon bac en poche, j'ai quitté ma famille pour intégrer le Pôle France Judo de Bordeaux et suivre mes études de droit et de sciences politiques à Bordeaux. J'y ai également rencontré mon mari sur les tatamis en 1993.

En janvier 1999, j'ai intégré la 4e promotion des officiers de police. À l'issue de la scolarité, j'étais tentée par le métier d'officier de quart, mais au dernier moment, je me suis ravisée, et j'ai estimé

plus sage d'opter pour l'un de ces postes, si prisés à l'époque, de police judiciaire. J'ai alors passé plus de 7 ans au sein du Service départemental de police judiciaire du Val-de-Marne. J'y ai appris la riqueur, la ténacité, à développer une grande force de travail et un esprit de synthèse. En 2007, j'ai postulé, sur un coup de tête, pour un poste d'adjoint au chef de la mission Pôle du renseignement au cabinet du DRCPN. Cela consistait à gérer l'aménagement du Pôle du renseignement à Levallois-Perret, à organiser le déménagement de la DCRG, de la DST, de la SDAT et à préparer la réforme des services de renseignement. J'ai découvert un univers nouveau et l'importance de la communication et de la bienveillance pour résoudre des situations tendues et accompagner des collègues parfois très déstabilisés par une réforme d'ampleur.

000

À l'issue de la mission, le directeur de cabinet du DRCPN m'a proposé de reprendre la mission "Grands événements". Cela consistait à gérer la logistique opérationnelle sur de grands événements: accueil, hébergement et restauration des renforts, barriérage, aménagement des postes de commandements opérationnels, ateliers automobiles et armureries déportés, réserve de matériel, badgeage de la population... Du voyage du pape en 2008 à Lourdes, au sommet G20 de Cannes en 2011, en passant par le sommet de l'OTAN de Strasbourg de 2009 et une dizaine d'autres événements, j'ai voyagé au 4 coins de la France. La pénaliste de formation que j'étais, a dû se familiariser avec les courants forts et courants faibles, les marchés publics et autres notions qui me sortaient de ma zone de confort. J'ai également été amenée à écrire des articles pour l'intranet, à rédiger des plans de continuité d'activités dans des domaines qui m'étaient auparavant totalement inconnus (crue de la Seine, pandémie grippale, piratage informatique...) et à intégrer deux années de suite la caravane publicitaire du Tour de France. J'ai alors véritablement compris que la police offrait une multitude de métiers différents, parfois très atypiques ... Mais voilà, être toujours sur les routes avec deux garçons en bas âge.... Aussi adorable et costaud que soit mon mari, je ne pouvais pas demander plus longtemps de tels sacrifices à ma famille.

#

En décembre 2011, mon mari - également entré dans la maison police en 1998 – et moi avons été muté en Martinique. Pourquoi la Martinique ? Parce que j'y suis née, que j'avais le sentiment que mes racines étaient là, et que mon mari était également amoureux de l'île. J'ai intégré la

Section criminelle de la PJ 972 et j'y suis restée 11 ans. J'y ai rencontré, en arrivant, une équipe formidable qui sont pour certains, devenus une deuxième famille. On a vécu des moments difficiles ensemble et beaucoup donné pour faire face à une criminalité exponentielle dans un contexte de trafic de stupéfiants omniprésent et de prolifération des armes à feu. Mais, en passionnés, on a aussi pris tellement de plaisir... C'est pendant ces années que j'ai développé une fibre artistique pour m'échapper un peu et sauvegarder mon équilibre familial et professionnel.



Le Trait d'Union : Quel est ton poste actuel ?

F. D.: En janvier 2023, par lettre de mission, j'ai été nommée cheffe de la Division de l'appui judiciaire (DAJ) du Service territorial de la police judiciaire de la DTPN 972. En mai, j'ai officiellement été affectée à ce poste. La DAJ comprend la Brigade des accidents et délits routiers (BADR), le GAJ cyclique (QUART) et le GAJ HEBDO (groupe "prélim"/petit judiciaire). Je l'aurai finalement eu mon poste de cheffe de quart!

Le Trait d'Union : Comment es-tu arrivée à ce poste ?

F. D.: On me pose régulièrement la question: «comment passe-t-on de chef crim' à chef de quart?, avec cette petite pointe de compassion, qui m'amuse tant, suggérant: mais qu'a-t-elle fait pour redescendre de deux niveaux d'investigation?». Alors, non je n'ai pas été punie...

En Martinique, c'est une réalité comme dans de plus en plus de régions françaises : il y a beaucoup de postes d'officiers non pourvus et une nomen-



clature contrainte. À la DIS (ex PJ et BMR), j'assurais la double casquette d'adjointe au chef de Division et de cheffe de brigade avec une nomenclature qui ne permettait plus aucune évolution. J'ai la chance d'avoir une hiérarchie bienveillante qui m'a soutenue et a essayé, en vain, de faire évoluer la nomenclature de mon poste. Donc quand cette même hiérarchie m'a proposé de passer cheffe de la DAJ pour me permettre d'évoluer, je l'ai plutôt vu comme un challenge et une manière de devenir un acteur fort de la réforme. En effet, la DAJ était une Division un peu à l'abandon qui nécessitait une forte restructuration et des changements radicaux. Mais c'était aussi une somme d'individus en souffrance qui avaient besoin de bienveillance et de savoir clairement où ils allaient et comment ils y allaient.





Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?

F. D.: J'ai tout d'abord la chance de pouvoir façonner le poste avec ma personnalité. Et le courant est tout de suite très bien passé avec mon adjoint, le major Rulp, qui a une plus grande expérience que la mienne de la sécurité publique. Avec son aide et celle de ma hiérarchie directe, j'ai observé et écouté pour cibler les difficultés et proposer des pistes d'amélioration.

Le deuxième principal attrait est le sentiment d'être utile grâce à mon expérience procédurale et managériale, tant il y avait et il y a encore à faire : que les collaborateurs sachent qu'il y a un pilote dans l'avion qui leur donne des directives claires, qui puisse jouer les "pare-balles" quand cela est nécessaire, et sur lequel ils peuvent s'appuyer pour des conseils ou des décisions souvent dans l'urgence ; je trouve cela très valorisant.

Enfin, j'aime la gymnastique intellectuelle à laquelle il faut sans cesse se soumettre: améliorer l'accueil et la prise en charge du public, penser des stratégies nouvelles pour traiter mieux et plus de dossiers. Parce que la DAJ traite peut-être le "petit judiciaire" mais toutes "ces petites affaires", c'est ça le véritable quotidien de la population...

Le Trait d'Union : Et les principales contraintes ?

F. D.: En premier lieu, on est sollicité sans relâche du matin au soir. C'est un poste qui peut être très éprouvant si on n'a pas suffisamment d'expérience et de maturité pour prendre du recul et faire face sereinement à toutes les situations et



LA MGP, PREMIÈRE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE*









*Denuis 2021 le classement des « meilleures assurances et mutuelles santé » établi de facon indépendante par le site opinion-assurances.fr. place la MGP en tête sur le critère de la satisfaction à partir des notes et avis vérifiés des ternautes de la communauté d'Opinion Assurances. Classement consultable sur https://www.opinion-assurances ment-assureurs-sante html et https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.htm





mgp.fr - 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)



interrogations. Je tire mon chapeau aux jeunes collègues sortis d'école et affectés sur ce genre de poste.

Ensuite, gérer la DAJ, c'est se demander tous les jours ce qui va nous tomber dessus de l'extérieur mais aussi parfois de l'intérieur. Et croyez-moi, j'ai eu mon lot de collaborateurs hautement problématigues en arrivant! Une minorité heureusement...

Et puis, la DAJ, c'est une plate-forme où on voit passer toute la misère du monde. Il faut pouvoir l'assumer sans trop s'impliquer moralement ni sans trop se détacher non plus et oublier qu'on s'inscrit avant tout, dans un service public.

Enfin, l'accumulation des stocks de dossiers est un problème majeur : il faut réussir à assainir une situation antérieure critique tout en améliorant la gestion du grand nombre des dossiers plus récents pour casser l'engrenage infernal.



Le Trait d'Union : Ayant vécu la réforme DTPN en ianvier 2022, comment l'as-tu appréhendée et quels en sont aujourd'hui tes retours?

F. D.: Forcément le changement ça inquiète toujours, d'autant que la filière investigation a certainement été la plus impactée puisqu'on réunit désormais dans un même service territorial. des effectifs venant auparavant de trois directions

différentes. En plus, je l'ai d'abord vécu au sein de la PJ historique où la réforme est allée de pair avec un déménagement et un renouvellement d'une grande partie des effectifs avec le jeu des contrats Outre-mer. Mais, finalement, à part peutêtre au niveau matériel (gestion des véhicules et du matériel s'inscrivant dans une dynamique beaucoup plus lourde), cela n'a pas beaucoup impacté le fonctionnement et les compétences d'attributions et territoriales de la PJ historique, notamment grâce au fait que la zone de compétence de l'ancien service de police judiciaire et de la nouvelle DIS reste la même. Pour moi, il faut chercher ailleurs les raisons profondes de la crise que traverse la PJ historique ou l'investigation. Mais, là n'est pas le sujet.

À titre personnel, la réforme a certes entraîné un changement de poste, et j'ai dû abandonner mon côté enquêteur/chasseur, perdant peu à peu mes connaissances pointues de la criminalité locale et de ses influences internationales. Mais, c'est aussi une opportunité d'évoluer que je n'aurais pas eu sans la DTPN. Et je pars du principe qu'on peut toujours trouver un vrai sens à son travail : je ne changerai pas la face du monde mais à mon niveau, je fais de mon mieux et j'apporte ma petite contribution à l'édifice.

La mise en place de la DTPN 972 a aussi apporté une cohérence en termes de représentativité auprès des partenaires extérieurs. En outre, en interne, on peut aborder de manière plus globale et rationnelle des problèmes de fond. On apprend à mieux connaître aussi au quotidien, les autres métiers et à mieux appréhender la complémentarité entre les différents services et les différentes filières métiers. Une dynamique positive s'est en outre mise en place avec des journées sportives de cohésion, un marché de Noël des "talents" de la DTPN 972 où j'ai moi-même exposé mes créations en calebasse, des "chantés Noël" etc.



Une autre facette de la police en Martinique, le capitaine Emmanuel L., chef du groupe "export" à l'OFAST Caraïbe

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?



Emmanuel L.: Je suis rentré dans l'institution policière à l'occasion de mon service national en 1997, et convaincu que ma place était ici, j'ai décidé de m'engager au sein de l'État en tant que gardien de la paix. Major de promotion, j'ai été affecté à Nantes où mes années de policier auxiliaire et d'adjoint de sécurité m'avaient permis de connaître parfaitement la circonscription et sa délinquance. Toujours soucieux d'assurer la paix publique et par là même, avide de lutter contre la délinquance, j'ai

évolué au sein de la sécurité publique en service général, puis en brigade anticriminalité, et au sein de la police judiciaire de Nantes (44). Ces différents services m'ont permis d'acquérir et de développer les techniques d'investigations que demande la lutte contre la criminalité organisée.

C'est riche de ce parcours que je me suis présenté au concours de lieutenant de police par le biais de la voie d'accès professionnelle. À l'issue, j'ai intégré l'École nationale supérieure de police en 2016.

Lors de mon premier poste, j'ai développé d'autres compétences en tant que manager de plusieurs groupes judiciaires comme adjoint au chef de la Brigade de sûreté urbaine de Montargis (45). Deux ans après la titularisation, je suis naturellement revenu en police judiciaire comme chef de groupe au sein de la Brigade criminelle et de la répression du banditisme à la Direction interrégionale de la police judiciaire d'Orléans (45). Je retrouvais alors le travail d'investigation que j'affectionne particulièrement. Répondant à une vacance de poste à l'antenne OFAST Caraïbe, j'ai été affecté en mai 2021 où je me trouve actuellement.

Le Trait d'Union : Quel est ton poste actuel ?

E. L.: Je suis chef du groupe export dans un service qui comprend trois groupes. Un autre gère l'import des produits stupéfiants en Martinique et le dernier les colis, assistances diverses et les mules.

Le Trait d'Union : Comment es-tu arrivé à ce poste ?

E. L.: Après avoir effectué une candidature spontanée en 2013 alors que j'étais gardien de la paix, j'ai toujours scruté les postes à pouvoir au sein de l'antenne OFAST Caraïbe. D'année en année et avec persévérance, j'ai répondu à la vacance d'un poste au sein de ce service en novembre 2020, et ce, en tant que chef de groupe.

Le Trait d'Union : Quelles sont les facettes du poste que tu occupes ?

E. L.: Mon groupe gère les différents dossiers d'initiatives et/ou faisant suite à des saisies douanières ou assistances des autres antennes OFAST de la France hexagonale. Ces dossiers sont relatifs aux envois de cocaïne vers la France hexagonale par différents vecteurs tels que le portuaire ou l'aérien.

De plus, mon équipe a en charge les envois de résine de cannabis en grande quantité sachant que cette matière stupéfiante est une "monnaie d'échange" avec les narcotrafiquants martiniquais.

Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?

E. L.: Partant du principe que géographiquement la Martinique est la première île française de l'arc caribéen et se trouve aux portes des pays producteurs de cocaïne, ce poste me permet d'avoir une vision d'ensemble du narcotrafic relatif à la





cocaïne. De plus, nous travaillons avec de grandes juridictions telles que les JIRS et la JUNALCO. Par ailleurs, les échanges sont réguliers avec les différents services de l'OFAST en France hexagonale et font de l'antenne OFAST Caraïbe un maillon incontournable dans la lutte du narcotrafic.

Le Trait d'Union : Et les principales contraintes ?

E. L.: Les contraintes les plus marquantes sont bien évidement le côté insulaire qui, à la différence de la France hexagonale, conduit à redoubler de discrétion dans les investigations eu égard au fait qu'il puisse y avoir de grosses compromissions. Les marchandises stupéfiantes ne peuvent être envoyées que par le port ou l'aéroport qui conduit les différents trafiquants à compromettre différents acteurs pour arriver à leurs fins. De plus, les surveillances et investigations techniques effectuées par le passé dans ma carrière professionnelle – alors que je travaillais sur la même problématique - ont été littéralement revisitées.

Le Trait d'Union : Ayant vécu la réforme DTPN en janvier 2022, comment l'as-tu appréhendée et quels en sont aujourd'hui tes retours ?

E. L.: Je ne peux pas dire que j'ai appréhendé la réforme qui a conduit à la création de la DTPN 972. En effet, je suis arrivé en mai 2021 et à la suite des émeutes de la fin d'année 2021 en Martinique, nous sommes passés directement en mode pré-DTPN avec le regroupement de tous les services. Je peux cependant souligner qu'avec la DTPN, l'OFAST Caraïbe ne fait plus les déferrements assurés désormais par le STSP.

12



Et nous terminerons avec le portrait du Commandant André Archange, chef du Service territorial du recrutement et de la formation (STRF)

#

Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?

André Archange: Entré comme gardien de la paix dans la police nationale en 1987, j'ai intégré la CRS n° 5, à Massy, à ma sortie d'école en 1988. Après avoir réussi l'examen du Brevet de capacité technique, en 1992, j'ai été nommé brigadier en 1995. En 1997, lauréat du concours interne de lieutenant de police, je commençais ma formation à Cannes-Écluse. À l'issue de celle-ci, j'ai choisi d'exercer dans la branche judiciaire dans le 10e arrondissement de Paris, pendant 3 ans, avant de rejoindre le groupe de recherches et d'investigations du 14e arrondissement de Paris en 2002. Nommé capitaine en 2006, j'ai poursuivi mon activité dans la branche judiciaire jusqu'en 2011, année où j'intégrais la Direction départe-



mentale de police aux frontières de l'Essonne, comme directeur adjoint. Après 5 années passées sur ce poste très formateur, j'ai décidé de regagner la Martinique où le poste de chef de la BMRZ m'était proposé. Après 5 ans et un rapide passage comme chef d'état-major de la DZPAF, puis comme adjoint au chef d'état-major de la



DTPN en même temps que j'assurais l'intérim du chef du Service territorial du recrutement et de la formation, je sollicitais ce dernier poste et j'y étais nommé officiellement le 1er août 2022. Fonction que i'occupe actuellement.

Le Trait d'Union : Quel est ton poste actuel ?

A. A.: Je suis chef du Service territorial de la formation de la Martinique et c'est à ce titre que j'organise et dirige les formations initiales (PA, cadets et ROPN) et la formation continue de l'ensemble des effectifs de police affecté en Martinique. J'établis, à partir des vœux des agents, le plan local de formation puis après sa validation par le DTPN, nous programmons, avec mon service composé de 33 personnels, les formations et la promotion des métiers de la police auprès de la jeunesse martiniquaise.

Le Trait d'Union : Comment es-tu arrivé à ce poste ?

A. A.: Après avoir assuré l'intérim du poste à la demande de mon directeur, j'ai apprécié la mission et trouvé chez les formateurs en place une motivation qui m'a persuadé de demander mon affectation officielle au 1er août 2022.



Le Trait d'Union : Quelles sont les facettes du poste que tu occupes ?

A. A.: Il s'agit d'un poste de chef de service à part entière. Ce service est donc composé de 33 fonctionnaires et de 24 cadets et PA. Nous assurons d'une part la formation initiale des PA, cadets et réservistes, et d'autre part, la formation continue pour l'ensemble du personnel de police présent sur le territoire.

C'est un travail de gestion du quotidien mais surtout de préparation de l'avenir. Il faut d'une part, participer à la promotion des métiers pour ensuite recruter les futurs policiers et enfin les former avant de les affecter dans les services, et d'autre part, il faut proposer en permanence des formations de qualité aux fonctionnaires en activité pour augmenter leurs compétences. Concernant la gestion du quotidien, il s'agit d'organiser le service et de régler les problèmes liés aux ressources humaines comme matérielles.

Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?

A. A. : Il s'agit d'un poste de direction d'un service avec une grande autonomie, en l'occurrence, préparer et gérer les formations avec une responsabilité forte car cette mission a pour objectifs de maintenir le professionnalisme de la police et former les futurs policiers. Attraits qui conviennent à mes aspirations.

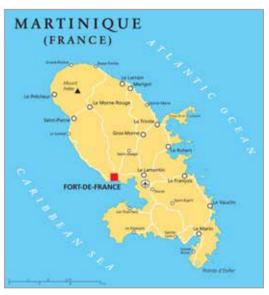
Le Trait d'Union : Et les principales contraintes ?

A. A.: C'est une gestion des ressources humaines sensible car le formateur est aussi un agent responsable qui intervient seul face à un public exigent. La nécessité d'atteindre les objectifs fixés fait partie de la mission, c'est donc une contrainte acceptée.

Le Trait d'Union : Ayant vécu la réforme DTPN en janvier 2022, comment l'as-tu appréhendée et quels en sont aujourd'hui tes retours ?

A. A.: J'ai très bien vécu la réforme car je faisais partie de ces fonctionnaires qui pensent qu'elle était nécessaire en raison du fonctionnement auparavant de la PN en tuyaux d'orgue. Par ailleurs, la mutualisation des moyens est une nécessité et ne pas le faire aurait été une aberration. Il faut simplement faire attention à ne pas reconstituer un bloc qui, en raison de sa taille, serait ingérable. Il faut laisser aux filières une grande autonomie tout en les accompagnant et en respectant leurs missions.

FOCUS SUR LA DÉLINQUANCE en Martinique



Bien que le taux de criminalité soit inférieur au taux métropolitain, la Martinique demeure un des territoires français où le taux d'homicides est le plus élevé (5,4 pour 100 000 habitants, contre 1,1 en Métropole).

La délinquance sur le département de la Martinique se caractérise par une proportion très importante de faits violents. Si l'année 2020, atypique en raison de la crise sanitaire, a vu croître de manière significative les procédures de violences sexuelles, l'année 2021 dépasse encore les niveaux élevés de 2019 pour les atteintes aux personnes (homicides, tentatives d'homicides, vols à main armée). En 2022, les atteintes aux personnes représentaient plus de 33,60 % de la

délinquance globale constatée en Martinique par les services de police.

Ces dernières années, la hausse des homicides a été marquée par la prédominance des armes à feu, comme moyen utilisé. Si la part des règlements de comptes est importante, un certain nombre de ces faits se produisent également entre individus qui se connaissent, parfois pour de simples différends.

En forte baisse, mais toujours à un niveau élevé, les vols à main armée demeurent une préoccupation majeure de la DTPN en matière de délinquance. Les VMA commis sur le ressort de la DTPN, le sont



principalement au préjudice des particuliers et sur la voie publique. L'objet convoité est une fois sur trois un véhicule, principalement des deux roues.

Sur le plan des violences intrafamiliales, avec la création de la DTPN, un groupe dédié a été créé pour lutter contre ce type de violence : le Groupe de protection de la famille (GPF). Il est composé de 12 policiers spécialement formés. Sur la circonscription du Lamentin, ce sont également 6 agents qui traitent cette problématique. Deux référents VIF et 2 suppléants ont été nommés dans la DTPN portant à 4 le nombre d'interlocuteurs. Une intervenante sociale et une psychologue assurent une permanence afin d'assister les victimes tout en travaillant en étroite collaboration avec le Groupe de protection de la famille.



La DTPN travaille également avec des partenaires locaux dans la prise en charge des victimes comme la Commission territoriale contre les violences conjugales qui se réunit au moins 3 fois par an, avec l'Association d'aide aux victimes (ADAVIM), ou encore avec l'Unité d'accueil des enfants en danger (UAPED), en cours de développement au CHUM, où les femmes battues pourront également être accueillies.



FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES STUPÉFIANTS DANS LA CARAÏBE

Elle est internationale avec l'OFAST, mais également territoriale avec la brigade "stupéfiants" de la Division de l'investigation de proximité (DIP) du STPJ. Cette dernière travaille d'initiative mais également en lien avec la CROSS dépendant de l'OFAST. De même, les unités de voie publique s'impliquent au quotidien sur ce sujet.

Compte tenu de sa position géographique, la DTPN 972 lutte au quotidien contre le trafic de stupéfiants, notamment via son antenne OFAST. L'antenne OFAST Caraïbe, dont les effectifs en Martinique s'élèvent à 47 personnels, est à composition inter-administrations (police, douanes, gendarmerie, officier de liaison marine nationale) et constitue un acteur de la chaîne de l'action de l'État en mer, en matière de narcotrafic maritime, sous l'autorité administrative du préfet de Martinique. S'agissant de l'international, l'antenne OFAST assure des liaisons régulières avec ses partenaires sur la zone (officiers de liaison étrangers mais également les SSI de la DCIS, Venezuela, Colombie et Equateur plus particulièrement). Elle anime de plus le dispositif d'Unité permanente de recherche Caraïbe, avec une présence renforcée auprès des forces de Sainte-Lucie et de la Dominique, afin de lutter spécifiquement contre le trafic inter-îles, particulièrement vigoureux et portant sur des quantités en augmentation. Ce programme vient traduire pleinement une des mesures du plan stupéfiants de septembre 2019 qui fixe comme priorité, le développement de l'échange de renseignements opérationnels avec les services de sécurité des États de la zone Caraïbe notamment.

De plus, les projections régulières du référent UPR-Caraïbes à Sainte-Lucie (une semaine par mois) permettent des réunions de travail en présentiel avec ces mêmes contacts, mais également la mise en place de formations.

L'OFAST gère la CROSS qui a la charge de l'activité de recueil, d'enrichissement et de diffusion du renseignement et gère également le suivi des points de deal répertoriés en Martinique. Des réunions de coordination sont régulièrement organisées avec les partenaires concernés, qui ont pu ainsi conduire des investigations sur leurs segments (affaires de plantations de cannabis ou de revendeurs locaux).

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, il est indispensable de maintenir un tel service avec des compétences aquerries au cœur de la zone caribéenne, organisé de la sorte et à l'image de l'OFAST afin de pérenniser un savoir-faire reconnu des partenaires régionaux. Outre les saisies de stupéfiants et les interpellations, le démantèlement des réseaux structurés doit être la règle, car en effet, un réseau démantelé déstructure totalement le trafic et impose aux trafiquants une réorganisation. Si le côté insulaire impose également diverses compromissions pour envoyer du produit stupéfiant en France hexagonale, cela nécessite, en amont pour les enquêteurs, de bien connaître les différents acteurs pour être réactif et efficient. Le trafic de stupéfiants restant une des priorités de l'agenda ministériel, le point fort de l'antenne OFAST est sa bonne connaissance du narcotrafic caribéen et son tissu relationnel avec les partenaires étrangers.

« La Caraïbe, c'est un chapelet d'îles, interdépendantes les unes des autres, avec des problématiques très particulières, à Sainte-Lucie, à la Dominique, avec du trafic d'armes, du trafic de stupéfiants. On peut souligner le travail de la DTPN, de l'OFAST (office antistupéfiants), avec plus de 3 tonnes de cocaïne saisies chaque année. C'est pourquoi, en matière de la lutte contre le crime organisé, la coopération régionale doit être renforcée, notamment dans le cadre de la Direction de la coopération internationale de sécurité à Sainte-Lucie, ou avec les autorités de Saint-Martin sur la partie trafic des êtres humains. On doit également avoir des moyens techniques qui doivent être mis en œuvre pour déjouer les plans des criminels les plus audacieux ». Cyril Leteuil sur RCI.



Pour SYNERGIE-OFFICIERS, à l'heure où dans le monde, crime organisé, trafics et terrorisme repoussent sans cesse les limites et les frontières, nos collègues ultramarins riches d'un savoir-faire et fruits de la diversité, doivent être davantage accompagnés par notre administration et leurs parcours, mieux valorisés.

SYNERGIE-OFFICIERS reste déterminé face à la crise actuelle des postes "sous tensions" pour que l'administration (re) rende attractif les DROM-COM car si les ouvertures de postes des CEA sont presque toujours pourvues par des mutations, à contrario, celles des CCD et CC ont du mal à attirer des candidatures.

C'est dans cet esprit que SYNERGIE-OFFICIERS continuera à défendre les intérêts des officiers de police en poste dans les départements, régions et collectivités d'Outre-mer, afin qu'ils continuent à être positionnés sur des postes stratégiques, à haute visibilité et à responsabilités qu'ils occupent déjà à la satisfaction générale.

19



L'équipe de SYNERGIE-OFFICIERS se renouvelle, et trois nouveaux détachés ont rejoint récemment ses rangs afin de défendre au mieux les intérêts des officiers. Christelle Jaeger et Éric Guerry ont ainsi rejoint le Bureau préfecture de police, alors que Jean-François Faivre va œuvrer dans la zone Est. Nous leurs avons demandé de se présenter.

Capitaine Christelle Jaeger, conseillère technique au Bureau préfecture de police de Paris



Christelle Jaeger: 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 délinquance

de notre société. Le métier d'officier de police est valorisant car 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 : Quelle est ta formation et ton parcours au sein de la PN ?

C. J.: Au terme d'un cursus universitaire de cinq années de droit, j'ai réussi le concours externe et j'ai pu intégrer la 17e promotion en janvier 2012. À l'issue de la scolarité, mon classement m'a permis de choisir comme premier poste, celui d'adjointe 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 le quotidien des interventions de police secours. C'était un poste très formateur sur lequel j'ai été confrontée très tôt à de

nombreuses problématiques de management et de commandement. En 2014, j'ai rejoint la voie de l'investigation en me positionnant sur le poste de chef des BDEP au commissariat de Paris 16e, à la tête des trois brigades déconcentrées sur l'arrondissement. Mon rôle était de gérer l'arrivage quotidien d'un flux massif de plaintes et pièces parquets par l'attribution et la répartition des dossiers à des enquêteurs toujours moins nombreux et dont les portefeuilles atteignaient plusieurs centaines de dossiers.

J'ai intégré en 2016 la sûreté territoriale des Hautsde-Seine, pour prendre des fonctions d'adjointe au chef de brigade (BSIA). J'avais en charge, seule, la direction d'un groupe d'initiatives et de voie publique dont la particularité était d'agir exclusivement d'initiatives, et où j'ai eu la chance de m'aguerrir à des techniques spéciales d'enquête tout en étant amenée à être régulièrement sur le terrain, de jour comme de nuit. Après cinq riches années, j'ai eu l'opportunité, en 2021, de seconder le chef BTPF et de réaliser mon rêve d'exercer au sein d'une "brigade des mineurs" avant de rejoindre l'équipe PP de SYNERGIE-OFFICIERS en juillet 2023.



Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi d'être représentée par SYNERGIE-OFFICIERS dans un premiers temps, et ensuite de t'investir syndicalement?

C. J.: Dès mes premiers stages, et plus encore lors de ma première affectation, j'ai rapidement intégré la nécessité d'être syndiquée. En effet, le rôle et les missions de l'officier l'amènent souvent à être exposé dans ses prises de décisions tant sur le plan managérial qu'opérationnel et à ressentir un sentiment de solitude. Le syndicat joue un rôle pilier de conseil et d'accompagnement tout au long de la carrière d'un officier à qui il apporte un soutien indispensable et parfois salvateur. J'ai toujours pu compter sur l'écoute et la disponibilité des délégués SYNERGIE-OFFICIERS qui m'ont

aidée à affronter les difficultés que j'ai pu rencontrer en tant que jeune titulaire et m'ont guidée au mieux dans mon projet de carrière. Au-delà des affinités personnelles avec les délégués, j'ai tout de suite adhéré aux valeurs et principes défendus par SYNERGIE-OFFICIERS. Les projets ambitieux revendiqués, tels que l'exhaussement et la valorisation du corps des officiers, m'apparaissent une ambition concrète pour la défense et la reconnaissance du corps de commandement au sein de l'institution.

C'est donc tout naturellement que j'ai accepté de m'engager syndicalement en 2017, en devenant déléguée départementale adjointe du 92 en m'investissant, à mon tour, pour mes pairs en sortant du prisme de mon service d'affectation. En juillet 2023, le bureau national m'a offert l'opportunité de rejoindre l'équipe en charge de la préfecture de police pour m'occuper de la DSPAP et de la DOPC avec Linda Buquet et depuis peu Éric Guerry. Un détachement syndical n'est pas un projet de carrière lorsqu'on devient policier.

C'est pourquoi j'ai beaucoup hésité lorsqu'on m'a proposé de devenir conseillère technique. Je craignais de m'éloigner des missions du service publique et des responsabilités qui sont l'essence même de notre métier. Mais une immersion au sein du bureau national m'a convaincue de saisir cette opportunité unique de pouvoir collaborer activement à la défense de notre corps avec la nouvelle équipe de SYNERGIE-OFFICIERS dont je partage la vision dynamique du syndicalisme. Les visites quotidiennes de nos collègues dans leurs services et la communication de l'information syndicale au plus proche du terrain sont un travail de proximité indispensable pour accompagner et assurer un suivi de nos adhérents en phase avec les préoccupations et difficultés auxquelles ils font face chaque jour dans leurs fonctions.

Je suis fière d'avoir été choisie pour représenter les officiers de la DSPAP et de la DOPC. C'est une mission exigeante, et j'ai à cœur de porter mon engagement à la hauteur de la confiance qui m'est accordée.

Capitaine Éric Guerry, conseiller technique au Bureau préfecture de police de Paris

Bonjour à tous, adhérents (es), et futurs adhérents (es),

Je m'appelle Éric Guerry et je suis conseiller technique au Bureau PP.

Ma carrière de policier a débuté en 1999, en tant que gardien de la paix. C'est un métier que j'ai choisi par conviction. L'envie d'être au service du public, des victimes et d'effectuer des missions en constante variation.

En sortie d'école, ma première affectation fut l'unité de garde et de protection. Il s'agissait essentiellement de gardes en point statique et de plans Anjou. Par la suite, j'intégrais, à sa création en 2002, l'unité mobile d'intervention et de protection. Cette unité présentait l'avantage de combiner et de varier les missions de protection des points sensibles, avec les missions d'anticriminalité sur l'ensemble de la capitale. En 2007, je décidais de m'orienter vers un domaine que j'affectionnais particulièrement : le renseignement. Je passais ainsi plusieurs années dans diverses sous-directions. Ce milieu passionnant, discret et exigeant fût une très bonne et mémorable expérience.

En 2020, je concrétisais mon souhait de devenir officier par la voie interne via la VAP. Cette voie, qui demande tout de même un grand investissement personnel, m'a permis de valoriser l'expérience que

j'avais acquise depuis le début de ma carrière.

J'intégrais ainsi l'ENSP au sein de la 25e promotion.

À la fin de ma scolarité, j'ai pu choisir d'être chef SAIP au commissariat de Noisy-le-Sec. Il s'agissait là notamment, d'assurer le suivi de l'activité judiciaire, de gérer des portefeuilles de groupes d'enquêtes et autres contrôles qualités. Cette expérience fut très riche sur le plan professionnel et humain. Je garderai un très bon souvenir de ce service.

Aujourd'hui, j'ai fait le choix d'être plus particulièrement au service de mes collègues officiers en tant que membre du bureau PP de SYNERGIE-OFFICIERS et de m'engager dans la voie syndicale, afin d'apporter ma contribution dans la défense de notre corps, des acquis sociaux et des avancées statutaires qui doivent être en corrélation avec nos responsabilités. Cette opportunité s'est présentée à moi de manière totalement inattendue. C'est à l'issue d'une courte période de réflexion que j'acceptais cette proposition qui n'était pourtant pas inscrite dans mon plan de carrière. Si cette proposition m'a quelque peu surpris, elle fut avant tout flatteuse, et je tiens particulièrement à honorer la confiance que m'accorde SYNERGIE-OFFICIERS.

Avec mes collègues du bureau PP, Linda Buquet, Yann-Henry Tiniere et Christelle Jaeger, je suis chargé du suivi de la DOPC, de la DSPAP Paris ainsi que de la petite couronne, et plus particulièrement du département du 94 pour lequel je suis référent. En outre, j'assisterai mon collègue Yann-Henry dans le suivi de la DGSI.

Je découvre depuis quelques semaines un domaine dense et technique, ainsi que les rouages d'une

> administration parfois rigide au sein de laquelle toute l'action syndicale prend son sens.

Être au contact des collègues en service est une tâche quotidienne qui restera une priorité tant pour SYNERGIE-OFFICIERS, que pour moi. Je ne manquerai pas de venir vous saluer prochainement dans vos services.



Capitaine Jean-François Faivre futur Secrétaire Zonal de la zone Est



Le Trait d'union : Jean-François, peux-tu te présenter à nos lecteurs ?

Jean-François Faivre: Dès le plus jeune âge, j'ai souhaité de devenir officier de police: agir au service de l'État dans le monde de la sécurité en mêlant à la fois l'opérationnel et le management. Je me suis orienté naturellement vers des études de droit, après l'obtention de mon baccalauréat économique et social. Des échanges riches avec des policiers passionnés et deux stages effectués en immersion dans la police lors de mon parcours universitaire, m'ont conforté dans ce choix de carrière.

Ainsi, après l'obtention de mon Master 1 en droit public et en parallèle de mon Master 2 en droit pénal et sciences criminelles, j'ai réussi le concours en 2012 pour intégrer la 18e promotion. Cette dernière a connu la nouvelle mouture de l'ENSP avec la fusion des deux établissements publics, et du fait des petites promotions, nous avons effectué symboliquement la sortie d'école commune commissaires et officiers à Saint-Cyr-Mont-d'Or. Je retiens de bons souvenirs de cette scolarité et notamment la complémentarité entre les internes (choix, VAP et concours internes) et les externes, chacun ayant pu s'apporter mutuel-lement expérience et compétences.

Cette enrichissante complémentarité, qui est à mes yeux essentielle dans les premiers postes occupés en sortie d'école pour les externes notamment, a pu se poursuivre lors de ma première affectation en qualité d'adjoint chef SAIP au commissariat d'Alfortville (en réalité chef SAIP par intérim durant 2 années sur 3). La transmission de l'expérience professionnelle par la hiérarchie est nécessaire, indispensable et je reconnais que sur ce point précis, j'ai été, comme on a coutume de le dire, "à bonne école" avec mon chef de circonscription de l'époque, le CDT EF Philippe Odera. Après ces années passées à la PP, j'ai appris à connaître une nouvelle direc-

tion qu'était la DCSP lors de mes affectations successives au sein de la SD de Strasbourg, puis en qualité d'adjoint chef SDRT 90 (même si je reconnais que la filière RT, partie intégrante de la DCSP, avait tout de même et à juste titre, une certaine autonomie due à son fonctionnement et à ses missions spécifiques). Ces deux dernières affectations ont été très enrichissantes à plusieurs titres. Tout d'abord, le travail partenarial régulier par le biais des CODAF, des co-saisines, des CLIR, des CROSS, des VO... avec d'autres directions (PJ, PAF, SI, SDLP...) et d'autres administrations (DDPP, DREETS, douanes, gendarmeries, préfectures...) permettait de s'ouvrir sur leur fonctionnement et leurs missions respectives. Ensuite, le positionnement (incluant les responsabilités) entre deux DDSP de taille différente est intéressant. En effet, les DDSP de "petite taille" offrent à un officier (capitaine notamment) d'être positionné sur des postes à responsabilités et d'accroître, in fine, son expérience globale (management, relations institutionnelles...) alors que les DDSP de "plus grande taille" lui offrent une approche plus technique du domaine d'activité dans lequel il opère (avec en complément la part managériale qui lui incombe toujours).



Le Trait d'union : Quid de ton engagement syndical ?

J.-F. F.: En sus de mes différentes affectations, j'ai toujours pris part à la vie syndicale dès la sortie d'école en qualité d'adhérent, puis de délégué de service et de délégué départemental. Plusieurs raisons expliquent ce choix.

En premier lieu, j'ai aiguisé ma curiosité en me renseignant sur le pourquoi se syndiquer ? et le pourquoi autant de représentativité dans le paysage policier ? Rapidement, j'ai mesuré le travail effectué par les syndicats sur le plan collectif pour permettre des avancées statutaires pour le corps de commandement et sur le plan individuel pour permettre aux collègues d'être conseillés, accompagnés et défendus. Ces missions nobles que doivent remplir les syndicats sont importantes pour les collègues en poste qui n'ont pas toujours le temps de s'y intéresser...

Ainsi, servir de relais auprès de vous pour vous informer et vous défendre tout au long de votre parcours professionnel (mutations, avancements, réformes et évolutions statutaires, blessures, maladies et mesures disciplinaires...) ou inversement prendre le temps de vous écouter et de trouver des solutions sur les problématiques personnelles et professionnelles auxquelles vous êtes confrontés sont devenues progressivement des missions qui m'intéressaient et dans lesquelles je souhaitais m'investir durant une période de ma carrière.

En second lieu, j'ai fait le choix de SYNERGIE-OFFICIERS depuis le début de ma carrière pour deux raisons essentielles : la première est de l'ordre de l'humain, la seconde de l'ordre de la conviction. En effet, l'humain est un facteur indispensable dans notre métier de tous les jours (la gestion humaine de nos effectifs mais également la solidarité et les relations humaines entre nous). Les différents délégués que j'ai rencontrés, tant à la PP qu'en province, partageaient ce constat et j'ai toujours noué des liens de confiance avec eux grâce à la franchise et à la transparence qu'ils





avaient lors de nos échanges, de mes doléances. La fidélité à un syndicat passe par ces valeurs de franchise, de transparence et de contact au plus près du terrain ; c'est d'ailleurs la raison pour laquelle avec Michel Bonnet, le secrétaire zonal Est, nous avons entamé, dès mon détachement début octobre 2023, un tour de la zone afin de faire connaissance avec l'ensemble des officiers mais également avec l'ensemble des acteurs du dialogue social (DZPN, DD(I)PN, chefs de service, partenaires du bloc syndical notamment sur les sujets transversaux dépassant les intérêts catégoriels…).

Ma raison convictionnelle d'appartenir à SYNERGIE-OFFICIERS s'est faite au gré de mes lectures des programmes, des tracts informatifs des différents syndicats. La ligne directrice défendue par SYNERGIE-OFFICIERS depuis ses débuts n'a pas changé et m'a convaincu.

Je la résumerais en une phrase : l'exhaussement du corps de commandement! (revalorisation des statuts et de l'indemnité de responsabilité et de performance, autonomie de gestion de l'officier au quotidien, meilleur positionnement, déflation maîtrisée du corps, accession à davantage de postes à responsabilités, ajustement des niveaux des postes à l'occasion de la révision annuelle de la nomenclature...). Cet exhaussement du corps profite et doit profiter à chaque grade : d'un côté, les grades sommitaux doivent récupérer de l'indiciaire et des postes à très fortes responsabilités pour tirer tous les officiers vers le haut, et d'un autre côté, les grades de début et de milieu de carrière doivent être revalorisés (revalorisation ISSP élèves et stagiaires, revalorisation IRP de 25 % (part responsabilité), avancement accéléré au grade de commandant en 9 ans sur des postes cartographiés, fusion A1 et A2, B1 ouvertes à titre expérimental à partir de 6 ans de titularisation, réduction à un an de la durée des deux premiers échelons de capitaine...).

Enfin, je terminerai sur l'importance de tisser des relations et du dialogue social avec les partenaires du bloc syndical sur les thématiques transversales à la fois nationales (retraite, protection fonctionnelle...) et parfois locales, afin d'avoir une représentativité et ainsi siéger dans toutes les instances de décision (CSA ministériel, CSA réseau PN... voire les CSA déconcentrés).

Mon engagement zonal au sein de SYNERGIE-OFFICIERS s'inscrit dans la dynamique impulsée par Michel Bonnet que je félicite pour le travail accompli depuis de nombreuses années. Au travers de mes déplacements, je peux aussi me rendre compte du travail effectué par Christophe Klancar pendant 3 années aux côtés de Michel notamment sur le secteur Grand-Est.

De nouveaux (ou récents) chantiers sont en cours avec la mise en place de la réforme de la PN pour laquelle il est nécessaire de poursuivre la veille et la défense du positionnement de chaque officier, ainsi que des missions propres à chaque filière, d'accompagner chacun d'entre vous dans le nouveau process de gestion RH (avancement, mutation...) et d'être force de proposition auprès de l'administration sur la problématique de l'attractivité des postes dans la zone afin d'éviter des déséquilibres préjudiciables au quotidien dans vos services. À mon sens, le syndicalisme se doit d'être intelligent, cohérent avec ses valeurs, innovant et persuasif.

Partant du postulat que chacun est acteur de sa vie professionnelle, notre mission syndicale vous servira à mettre l'huile indispensable dans les rouages pour obtenir le plus possible de satisfactions professionnelles dans ce contexte actuellement agité, et vous pouvez compter sur mon engagement fidèle et franc.

Au plaisir d'échanger. **Amitiés syndicales.**

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE A PARIS ET EN ILE DE FRANCE AU 1^{ER} JANVIER 2024

GRADE	ECHELON	IB	INDICE MAJORES	DUREE ECHELON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	ISSP	NBI	IRP
		HEA3	977		59,0734	4 809,56	150,19	1 130,25	196,91	454,00
	E. Spécial	HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	143,25	1 075,87	196,91	454,00
COMMANDANT		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	138,08	1 035,38	196,91	454,00
DIVISIONNAIRE	4e	1027	835	2 ans	59,0734	4 110,52	129,22	965,97	196,91	454,00
FONCTIONNEL	3 e	1015	826	2 ans	59,0734	4 066,22	127,89	955,56	196,91	454,00
	2e	930	761	2 ans	59,0734	3 746,24	118,29	880,37	196,91	454,00
	1er	890	730	2 ans	59,0734	3 593,63	113,72	844,50	196,91	454,00
		HEA3	977		59,0734	4 809,56	144,29	1 130,25		660,00
	E. Spécial	HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	137,35	1 075,87		660,00
		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	132,18	1 035,38		660,00
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	4e	1027	835	3 ans	59,0734	4 110,52	123,32	965,97		660,00
	3e	1015	826	3 ans	59,0734	4 066,22	121,99	955,56		660,00
	2e	930	761	2,5 ans	59,0734	3 746,24	112,39	880,37		660,00
	1er	890	730	2,5 ans	59,0734	3 593,63	107,81	844,50		660,00
	7e	1015	826		59,0734	4 066,22	121,99	955,56		454,00
	6e	995	811	2,5 ans	59,0734	3 992,38	119,77	938,21		454,00
	5e	930	761	2,5 ans	59,0734	3 746,24	112,39	880,37		454,00
COMMANDANT DE POLICE	4e	878	721	2 ans	59,0734	3 549,33	106,48	834,09		454,00
	3e	830	685	2 ans	59,0734	3 372,11	101,16	792,45		454,00
	2e	784	650	2 ans	59,0734	3 199,81	95,99	751,96		454,00
	1er	741	617	2 ans	59,0734	3 037,36	91,12	713,78		454,00
	11e	877	721		59,0734	3 549,33	106,48	976,06		416,00
	10e	821	678	3 ans	59,0734	3 337,65	100,13	917,85		416,00
	9e	776	643	3 ans	59,0734	3 165,35	94,96	870,47		416,00
	8e	732	610	2,5 ans	59,0734	3 002,90	90,09	825,80		416,00
	7e	693	580	2,5 ans	59,0734	2 855,21	85,66	785,18		416,00
	6e	653	550	2 ans	59,0734	2 707,53	81,23	744,57		416,00
CAPITAINE DE POLICE	5e	611	518	2 ans	59,0734	2 550,00	76,50	701,25		416,00
POLICE	4e	567	485	2 ans	59,0734	2 387,55	71,63	680,45		416,00
	3e	525	455	2 ans	59,0734	2 239,87	67,20	638,36		416,00
	2 e	499	435	1 an	59,0734	2 141,41	64,24	610,30		416,00
	1er	469	415	1 an	59,0734	2 042,96	61,29	582,24		416,00
	stagiaire	367	366	1 an	59,0734	1 801,74	18,02	513,49		157,00
	élève	367	366	6 mois	59,0734	1 801,74	18,02	234,22		

COMPLEMENT RTT	IND POSTE DIFFICLE	IND SUJ EXCEPT	COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	csg	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
56,67	14,11	85,75	59,40	-32,42	533,86	256,40	21,86	35,03	644,52	48,10	5 384,67
56,67	14,11	85,75	56,94	-32,42	508,18	244,11	21,86	33,58	617,84	45,78	5 157,94
56,67	14,11	85,75	55,11	-32,42	489,05	234,42	21,86	32,50	597,97	44,06	4 989,63
56,67	14,11	85,75	51,97	-32,42	456,27	218,76	21,86	30,65	563,92	41,11	4 700,16
56,67	14,11	85,75	51,50	-32,42	451,35	216,47	21,86	30,37	558,81	40,66	4 656,68
56,67	14,11	85,75	48,10	-32,42	415,83	199,61	21,86	28,36	521,91	37,46	4 342,98
56,67	14,11	85,75	46,48	-32,42	398,89	191,67	21,86	27,41	504,32	35,94	4 193,27
56,67	14,11	85,75	57,69	-32,42	533,86	256,40	-	34,02	626,03	48,10	5 427,49
56,67	14,11	85,75	55,24	-32,42	508,18	244,11	-	32,57	599,35	45,78	5 200,77
56,67	14,11	85,75	53,41	-32,42	489,05	234,42	-	31,49	579,49	44,06	5 032,46
56,67	14,11	85,75	50,27	-32,42	456,27	218,76		29,64	545,43	41,11	4 742,99
56,67	14,11	85,75	49,80	-32,42	451,35	216,47		29,37	540,32	40,66	4 699,50
56,67	14,11	85,75	46,40	-32,42	415,83	199,61		27,36	503,43	37,46	4 385,81
56,67	14,11	85,75	44,77	-32,42	398,89	191,67		26,40	485,83	35,94	4 236,10
56,67	14,11	85,75	48,07	-32,42	451,35	216,47		28,34	521,55	37,41	4 514,83
56,67	14,11	85,75	47,28	-32,42	443,15	212,89		27,88	513,03	37,26	4 441,54
56,67	14,11	85,75	44,67	-32,42	415,83	199,61		26,34	484,65	36,76	4 198,58
56,67	14,11	85,75	42,57	-32,42	393,98	188,73		25,11	461,95	35,49	4 005,33
56,67	14,11	85,75	40,69	-32,42	374,30	179,60		24,00	441,51	33,72	3 831,39
56,67	14,11	85,75	38,86	-32,42	355,18	170,57		22,92	421,65	32,00	3 662,43
56,67	14,11	85,75	37,13	-32,42	337,15	161,76		21,90	402,91	30,37	3 503,42
56,67	14,11	85,75	43,45	-32,42	393,98	207,72		25,62	471,42	34,50	4 082,19
56,67	14,11	85,75	41,13	-32,42	370,48	195,21		24,25	446,24	33,38	3 867,31
56,67	14,11	85,75	39,24	-32,42	351,35	185,52		23,14	425,75	31,65	3 692,72
56,67	14,11	85,75	37,46	-32,42	333,32	176,06		22,09	406,43	30,03	3 528,43
56,67	30,35	85,75	35,97	-32,42	316,93	167,57		21,21	390,34	28,55	3 393,77
56,67	30,35	85,75	34,35	-32,42	300,54	158,43		20,26	372,77	27,08	3 244,96
56,67	30,35	85,75	32,63	-32,42	283,05	149,07		19,24	354,03	25,50	3 085,83
56,67	30,35	85,75	31,05	-32,42	265,02	139,61		18,31	336,89	23,88	2 943,33
56,67	30,35	85,75	29,42	-32,42	248,63	131,12		17,35	319,18	22,40	2 792,52
56,67	30,35	85,75	28,33	-32,42	237,70	125,68		16,71	307,38	21,41	2 691,75
56,67	30,35	85,75	27,24	-32,42	226,77	119,58		16,06	295,58	20,43	2 591,65
			22,37		30	5,53		12,37	242,73	18,02	1 928,59
			17,25		270	0,78		10,23	187,22	12,61	1 574,03



VALEUR DU POINT D'INDICE AU 01/01/2024 : 4,92€
NB : les CDTS DIV détachés dans un EF bénéficient d'une IRP de 600€

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE EN PROVINCE (IR = 0%) AU 1^{ER} JANVIER 2024

GRADE	ECHELON	IB	INDICE MAJORES	DUREE ECHELON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	ISSP	NBI	IRP
		HEA3	977		59,0734	4 809,56	1 130,25	196,91	454,00
	E. Spécial	HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	1 075,87	196,91	454,00
COMMANDANT		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	1 035,38	196,91	454,00
DIVISIONNAIRE	4e	1027	835	2 ans	59,0734	4 110,52	965,97	196,91	454,00
FONCTIONNEL	3e	1015	826	2 ans	59,0734	4 066,22	955,56	196,91	454,00
	2e	930	761	2 ans	59,0734	3 746,24	880,37	196,91	454,00
	1er	890	730	2 ans	59,0734	3 593,63	844,50	196,91	454,00
		HEA3	977		59,0734	4 809,56	1 130,25		660,00
	E. Spécial	HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	1 075,87		660,00
		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	1 035,38		660,00
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	4e	1027	835	3 ans	59,0734	4 110,52	965,97		660,00
	3e	1015	826	3 ans	59,0734	4 066,22	955,56		660,00
	2e	930	761	2,5 ans	59,0734	3 746,24	880,37		660,00
	1er	890	730	2,5 ans	59,0734	3 593,63	844,50		660,00
	7e	1015	826		59,0734	4 066,22	955,56		454,00
	6e	995	811	2,5 ans	59,0734	3 992,38	938,21		454,00
	5e	930	761	2,5 ans	59,0734	3 746,24	880,37		454,00
COMMANDANT DE POLICE	4e	878	721	2 ans	59,0734	3 549,33	834,09		454,00
	3e	830	685	2 ans	59,0734	3 372,11	792,45		454,00
	2e	784	650	2 ans	59,0734	3 199,81	751,96		454,00
	1er	741	617	2 ans	59,0734	3 037,36	713,78		454,00
	11e	877	721		59,0734	3 549,33	976,06		416,00
	10e	821	678	3 ans	59,0734	3 337,65	917,85		416,00
	9e	776	643	3 ans	59,0734	3 165,35	870,47		416,00
	8e	732	610	2,5 ans	59,0734	3 002,90	825,80		416,00
CAPITAINE DE POLICE	7e	693	580	2,5 ans	59,0734	2 855,21	785,18		416,00
	6e	653	550	2 ans	59,0734	2 707,53	744,57		416,00
	5e	611	518	2 ans	59,0734	2 550,00	701,25		416,00
	4e	567	485	2 ans	59,0734	2 387,55	680,45		416,00
	3e	525	455	2 ans	59,0734	2 239,87	638,36		416,00
	2e	499	435	1 an	59,0734	2 141,41	610,30		416,00
	1er	469	415	1 an	59,0734	2 042,96	582,24		416,00

80,45		416,00	
38,36		416,00	
10,30		416,00	
82,24		416,00	
<i>5</i> \	/NEI OFFI	RGIE	

COMPLEMENT RTT	COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
56,67	59,40	-32,42	533,86	256,40	21,86	33,79	621,73	46,92	5 363,71
56,67	56,94	-32,42	508,18	244,11	21,86	32,37	595,68	45,78	5 142,14
56,67	55,11	-32,42	489,05	234,42	21,86	31,32	576,29	44,06	4 978,55
56,67	51,97	-32,42	456,27	218,76	21,86	29,51	543,04	41,11	4 697,17
56,67	51,50	-32,42	451,35	216,47	21,86	29,24	538,05	40,66	4 654,89
56,67	48,10	-32,42	415,83	199,61	21,86	27,28	502,03	37,46	4 349,95
56,67	46,48	-32,42	398,89	191,67	21,86	26,35	484,85	35,94	4 204,42
56,67	57,69	-32,42	533,86	256,40		32,81	603,78	36,99	5 215,85
56,67	55,24	-32,42	508,18	244,11		31,40	577,73	36,87	4 993,27
56,67	53,41	-32,42	489,05	234,42		30,34	558,34	36,79	4 828,04
56,67	50,27	-32,42	456,27	218,76		28,54	525,09	36,63	4 543,85
56,67	49,80	-32,42	451,35	216,47		28,27	520,10	36,61	4 501,16
56,67	46,40	-32,42	415,83	199,61		26,31	484,08	36,44	4 193,19
56,67	44,77	-32,42	398,89	191,67		25,38	466,90	35,94	4 046,63
56,67	48,07	-32,42	451,35	216,47		27,25	501,32	26,22	4 323,62
56,67	47,28	-32,42	443,15	212,89		26,79	493,01	26,18	4 252,24
56,67	44,67	-32,42	415,83	199,61		25,29	465,30	26,06	4 015,64
56,67	42,57	-32,42	393,98	188,73		24,08	443,14	25,95	3 826,62
56,67	40,69	-32,42	374,30	179,60		23,00	423,19	25,86	3 655,85
56,67	38,86	-32,42	355,18	170,57		21,95	403,79	25,77	3 489,97
56,67	37,13	-32,42	337,15	161,76		20,95	385,51	25,69	3 333,86
56,67	43,45	-32,42	393,98	207,72		24,60	452,61	24,10	3 904,35
56,67	41,13	-32,42	370,48	195,21		23,26	428,01	23,98	3 694,25
56,67	39,24	-32,42	351,35	185,52		22,17	407,99	23,89	3 522,74
56,67	37,46	-32,42	333,32	176,06		21,15	389,11	23,81	3 361,36
56,67	35,97	-32,42	316,93	167,57		20,21	371,95	23,73	3 214,54
56,67	34,35	-32,42	300,54	158,43		19,28	354,79	23,65	3 068,37
56,67	32,63	-32,42	283,05	149,07		18,29	336,48	23,56	2 912,06
56,67	31,05	-32,42	265,02	139,61		17,38	319,77	23,49	2 772,46
56,67	29,42	-32,42	248,63	131,12		16,44	302,48	22,40	2 625,30
56,67	28,33	-32,42	237,70	125,68		15,81	290,95	21,41	2 527,23
56,67	27,24	-32,42	226,77	119,58		15,19	279,41	20,43	2 429,82

VALEUR DU POINT D'INDICE AU 01/01/2024 : 4,92€
NB : les CDTS DIV détachés dans un EF bénéficient d'une IRP de 600€



ADHEREZ EN LIGNE SUR NOTRE SITE INTERNET WWW.SYNERGIE-OFFICIERS.COM





ET BENEFICIEZ 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