

LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS

LA GRANDE COURONNE UNE ZONE POLICE À PART



DIRECTION
INTERDÉPARTEMENTALE
DE LA POLICE NATIONALE
VAL-D'OISE

Focus sur la DIPN 95



**SYNERGIE
OFFICIERS**

Revue trimestrielle
Juillet 2025 • n°248 • 3,00 €

SOMMAIRE

SYNERGIE
OFFICIERS

le trait d'union n°248

3 ÉDITO

5 DOSSIER DE FOND

- LA GRANDE COURONNE UNE ZONE POLICE

À PART – FOCUS SUR LA DIPN 95

32 GRILLE DE TRAITEMENTS
PARIS / IDF 202434 GRILLE DE TRAITEMENTS
PROVINCE 2024

GAËLLE JAMES

À l'heure de la trêve estivale, j'aimerais vous dire que tout va bien pour le corps de commandement, mais ce serait dissimuler la réalité.

Alors que le corps a bénéficié de mesures catégorielles fondatrices et structurantes en 2016, il est bloqué en 2025... Et pourtant, les officiers sont aujourd'hui en grande souffrance, pénalisés par une situation démographique que l'administration a laissé empirer au fil des années, et par une vision court-termiste des solutions à apporter.

Dans les services, les officiers que nous rencontrons à chaque déplacement, sont désabusés par l'absence de perspectives : 1 100 postes d'officiers inoccupés dans les services, avec des vacances de postes dans toutes les filières et dans tous les territoires ; avancement au grade commandant (le 2e grade) à près de 20 ans d'ancienneté ; quasiment aucun avancement au grade de commandant divisionnaire ou à l'échelon spécial ; postes sommitaux devenus peu attractifs financièrement ; plafond de verre sur les postes à responsabilité à occuper dans les services, malgré des intérimés répétés.

Et pourtant, SYNERGIE-OFFICIERS porte des propositions au plus haut niveau du ministère de l'Intérieur pour faire entendre son projet (sa vision), pour le corps de commandement.

Que ce soit par l'avancement semi-automatique au grade de commandant, qui a fait ses preuves et qui permettrait, enfin, de regonfler le nombre de commandants dans les services en promouvant tous ceux qui y sont éligibles depuis de trop nombreuses années, avec de réelles perspectives dans le temps pour les plus jeunes.

Que ce soit par la linéarisation de l'échelon spécial des commandants divisionnaires et des commandants divisionnaires détachés dans un emploi fonctionnel, par la création d'un 5e échelon dans la grille, pour, de nouveau, valoriser nos sommitaux, et donc, la prise de responsabilité.

Que ce soit par la généralisation du seul statut de cadres reconnu de l'administration, avec l'attribution d'une IRP CS et l'application de l'article 10 pour tous les officiers, selon la même dégressivité (ou progressivité) que celles appliquées aux commissaires.

SYNERGIE-OFFICIERS le répète... les mesures proposées par notre administration, des mesures ni plus ni moins, ne résoudront aucune des problématiques décelées et constatées par tous :

- L'abaissement du seuil minimal statutaire à 9 ans de titularisation pour l'obtention du grade de commandant et la mise en place d'une condition alternative du 7e échelon de capitaine, théoriquement mis en application pour l'avancement 2026 ne seront qu'un leurre pour nos jeunes (et moins jeunes), qui espéreront passer plus vite, en vain, en l'absence de ratio de promouvabilité supérieur et garanti sur plusieurs années.
- L'augmentation du nombre d'échelons spéciaux, même si positive en soi, laissera sur le carreau des officiers qui ont pris des responsabilités et qui auraient mérité, autant que d'autres, d'avoir une fin de carrière valorisée.

Parallèlement, les gradés et gardiens tracent leur chemin, avec une grille indiciaire largement réhaussée et qui empiète sérieusement sur celle du corps de commandement ; les commissaires de police négocient leur grille indiciaire de hauts fonctionnaires ; les officiers de gendarmerie,

corps unique de cadres dans l'Institution, sont en passe de valider une grille qui bénéficiera à tous, du lieutenant au général.

SYNERGIE-OFFICIERS le répète, là encore : seule une fusion des deux corps actifs de cadres de la police nationale permettra de redonner une dynamique et un élan d'efficacité à notre administration police.

Les officiers, experts opérationnels, mais également, pour nombre d'entre eux, hauts potentiels pour diriger les services, doivent être le point d'entrée et d'accès exclusif aux hautes responsabilités. Le niveau d'études et de recrutement, l'évolution des métiers et la crise de gestion que connaissent, tant le CC que le CCD, justifient une réflexion et des décisions dans l'intérêt d'un meilleur service public. Chacun peut y gagner, et l'administration assurément, à l'heure où des leviers d'économie sont recherchés de toute part.

Vous pouvez compter sur ma détermination et celle de mon équipe pour défendre ce projet, véritable ADN de SYNERGIE-OFFICIERS.

Entre les mesures du protocole de 2022 qui ne sont pas respectées pour les officiers, l'avancement au grade de commandant divisionnaire et à l'échelon spécial qui est bloqué au guichet unique à la DGAFP, les ajustements indispensables sur l'attribution de la prime VP, et d'autres multiples sujets, SYNERGIE-OFFICIERS est sur tous les fronts.

Hors de question d'entendre que le contexte budgétaire ne permet pas d'avancer ; certains y arrivent, les officiers en ont assez d'être les "laissés-pour-compte" de notre administration et attendent maintenant la considération qu'ils méritent.

Au-delà, parce que c'est au plus près de vous, sur le terrain, que SYNERGIE-OFFICIERS s'est construit et développé, avec un maillage étoffé et des délégués très présents et investis, notre équipe de la grande couronne, composée d'Ariane, Cédrique et Pierre, a souhaité mettre en avant son territoire, et plus précisément, dans ce numéro, le département du Val-d'Oise.

Je vous en souhaite une bonne lecture et de très belles vacances, en cours ou à venir.

Prenez soin de vous,

Gaëlle James
Secrétaire GénéraleN° 248 - 2^{ème} Trimestre 2025Revue trimestrielle d'information
du Syndicat Synergie-OfficiersAffilié à la CGC par le
canal exclusif de la Fédération
des Services Publics CFE-CGCPublication inscrite
à la commission paritaire de presse
sous le n° CPPAP : 1020 S 05864
Valable jusqu'au 31 octobre 2025Synergie-Officiers
3, Bd du Palais - 5^{ème} étage 75004 PARIS
Tél. : 01 40 13 02 85
bureau.national@synergie-officiers.comAbonnement
Un an, 4 numéros : 10 €
Contacter le Secrétariat au 01 40 13 02 85Directeur de la publication
Gaëlle JAMESRédacteur en chef
Isabelle TROUSLARDRédaction
Benjamin ISELI, Frédéric BISANCON,
Linda BUQUET, Vanessa CIAPPARA et les
membres de la section des retraités.Maquette et réalisation
Éditions Crépín-Leblond
14 rue du Patronage Laïque
52902 Chaumont
Tél. : 03 25 03 87 48 Fax : 03 25 03 87 40

LA GRANDE COURONNE : UNE ZONE POLICE À PART

Focus sur la DIPN 95

Aujourd'hui, le Trait d'Union propose de vous présenter la zone Île-de-France, zone à part dans le spectre police.



La grande couronne, telle que nous la connaissons aujourd'hui, est issue d'une réorganisation votée en 1964 (et mise en application le 1er janvier 1968), qui a créé trois nouveaux départements : les Yvelines, l'Essonne et le Val-d'Oise, par démembrement de la Seine-et-Oise. La Seine-et-Marne, quant à elle, n'a pas été concernée par ce redécoupage.

Les quatre départements de grande couronne, bien qu'ayant chacun leurs spécificités, ont néanmoins des points communs. Ce sont des territoires pleins de contrastes, avec des densités de population très variables, mêlant ruralité et forte urbanisation, châteaux emblématiques du patrimoine français et villes nouvelles.

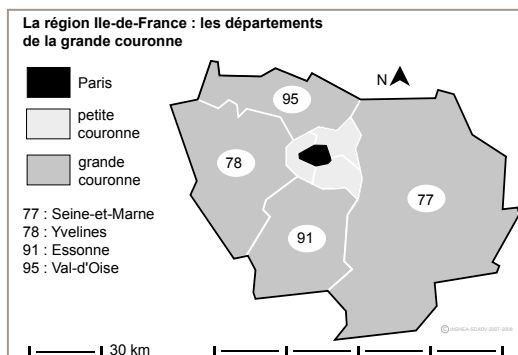
Bien que n'étant pas directement rattachée à la préfecture de police, celle-ci étend sa compétence à ces quatre départements, en particulier dans le domaine logistique (paie, immobilier). Ils sont également étroitement liés à la capitale, ne serait-ce que par le biais des transports en commun franciliens, et les flux de la délinquance qui s'affranchissent des limites administratives.

Ils sont une sorte de "trait d'union" entre Paris et la province.

Beaucoup de policiers y ont fait leurs premiers pas, avant de rejoindre la préfecture de police ou la province. D'autres sont restés fidèles à ces départements où le travail ne manque pas. Malgré des conditions de travail parfois dégradées (manque de moyens, de matériels) et des secteurs très difficiles, la Seine-et-Marne, les Yvelines, l'Essonne et le Val-d'Oise ont su fidéliser bon nombre d'officiers expérimentés.

La particularité de l'Île-de-France, contrairement aux autres zones, est qu'il n'y a pas d'échelon zonal à proprement parler. Il a été décidé de la création de 4 DIPN (Direction Interdépartementale de Police Nationale), avec au sein de la DGPN, la mission grande couronne.

Dans ce numéro, le Trait d'Union souhaite présenter la DIPN 95 et mettre en lumière les officiers qui y exercent.



L'ÉQUIPE SYNERGIE-OFFICIERS

pour la grande couronne

Trois délégués
SYNERGIE-OFFICIERS ont
la charge de la grande
couronne

Ariane Lapacherie, issue de la 13e promotion d'officiers, concours externe, est la secrétaire zonale. Après avoir exercé plus de 12 ans en Essonne en Sécurité publique, elle rejoignait l'équipe SYNERGIE-OFFICIERS sur la zone Île-de-France. Après l'avoir parcouru à de multiples reprises, elle maîtrise parfaitement les problématiques de la grande couronne. Elle a également la charge de la DGPN, du RAID, de la DNPAF, de la DNSP, de la DNRT et de l'Académie de police.



Cédrique Lefèvre, issu de la 15e promotion d'officiers, 2nd concours interne (VAP) est en charge principalement de la Seine-et-Marne et de l'Essonne mais également de l'ENSP et des nouvelles promotions d'officiers. Cédrique a exercé près de 20 ans en Essonne, il connaît parfaitement les officiers en place ainsi que les territoires. Sa technicité et sa disponibilité sont un vrai atout pour la structure.



Pierre Dubois, issu de la 9e promotion d'officiers, concours externe, est en charge principalement des Yvelines et du Val-d'Oise. Il a également la charge du RAID, de la DGPN, de la DNPAF, de la DNSP et de la DNRT. Pierre a un parcours professionnel extrêmement varié (sécurité publique, CRS, renseignement, services centraux...), et ses qualités professionnelles et techniques sont reconnues par tous.

**C'est ce trio que vous
croiserez en grande
couronne !**

LA VÉRITÉ SORT DES AVIS DE NOS ADHÉRENTS...



LA MGP, PREMIÈRE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE* POUR LA 4^e ANNÉE CONSÉCUTIVE.

Merci pour votre confiance renouvelée.

Classement

Opinion
Assurances

*Depuis 2021, le classement des « meilleures assurances et mutuelles santé », établi de façon indépendante par le site [opinion-assurances.fr](https://www.opinion-assurances.fr), place la MGP en tête sur le critère de la satisfaction à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>



MGP

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

Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - immatriculée sous le n°775 671 894 - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 02/25 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

PRÉSENTATION DE LA DIPN 95



Directeur : Contrôleur général : Frédéric Doidy
 Directeur adjoint : Commissaire Divisionnaire : Maryline Doll
 Un état-major départemental avec le SND,
 Un service de soutien opérationnel,
 5 services départementaux et interdépartementaux : SIPJ, SDPAF, SDSP, SDRT, SDRF,
 6 circonscriptions de police nationale couvrant 47 communes sur les 185 du département
 (42 quartiers prioritaires de la ville, 3 zones de sécurité prioritaire, 2 quartiers de reconquête républicaine).

Plus de 2 300 effectifs opérationnels dont 16 commissaires, 85 officiers, 1 777 CEA, 101 PA, 236 administratifs, 14 personnels techniques et SIC, 70 personnels scientifiques et 11 contractuels.
 Un peu plus d'un million d'habitants vivent en zone police sur les 1 270 845 Val-d'Oisiens.
 3 arrondissements et un tribunal judiciaire.

ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE

Plus de 277 000 appels "17" par an, soit un appel toutes les 2 minutes.
 Plus de 75 000 interventions par suite d'appel au 17 par an.
 Une continuité du commandement 24 h/24, 7 jours/7 : Service départemental de nuit (un commissaire divisionnaire assisté de plusieurs officiers et de CEA OPJ et chauffeurs), une permanence le week-end (commissaire(s) et officiers)
 Des unités spécialisées : BAC, CDI, brigade équestre, brigade canine, brigade motocycliste, brigade des moyens aériens (drones et LAD), brigade de lutte contre la fraude documentaire...

ACTIVITÉ JUDICIAIRE

Un peu plus de 69 000 faits constatés en 2024.



RENCONTRE AVEC

Monsieur Frédéric Doidy, contrôleur général, DIPN du Val-d'Oise



CG Frédéric Doidy

Le Trait d'Union : Monsieur Doidy, vous avez été nommé préfigurateur directeur interdépartemental du Val-d'Oise le 1^{er} septembre 2023, après une carrière essentiellement réalisée au sein de la police judiciaire. Pouvez-vous nous retracer, en quelques mots, votre parcours et nous expliquer comment vous avez abordé ce nouveau poste ? Quels ont été les challenges à relever ?

Frédéric Doidy : Effectivement, mon parcours s'est essentiellement construit autour de l'investigation.

Je suis sorti de l'école de commissaire en 1994 et ai été affecté à Bobigny, où il s'agissait de créer la Sûreté départementale de la Seine-Saint-Denis. J'ai ensuite rejoint la police judiciaire de Paris, notamment le SDPJ 94, au sein d'un service chargé de la lutte contre le trafic de stupéfiants, avant d'intégrer la DCPJ à partir de 2000 jusqu'en 2023. J'ai été affecté successivement dans des postes en territoriale, à la PJ de Versailles, à la brigade des stupéfiants, à la PJ de Cergy et à l'antenne PJ d'Évry.

J'ai rejoint ensuite les offices centraux notamment la BRI nationale, l'Office centrale de lutte contre le crime organisé (OCLCO), et enfin la sous-direction anti-terroriste (SDAT) où j'ai exercé de 2019 à 2023. Alors que j'y étais en poste, le directeur central de l'époque m'a demandé d'animer un groupe de travail consacré à la future organisation des services centraux de la PJ dans le cadre de la réforme de la police nationale, que le directeur général, Frédéric Vaux, mettait en place. Ce projet ambitieux m'a plu, et en tant qu'adepte du changement, j'ai souhaité postuler comme préfigurateur DIPN sur ce département.



Je suis arrivé en septembre 2023 dans le Val-d'Oise, avec une équipe de direction et de cadres qui m'ont aidé à mettre en place la réforme afin que, tant sur l'esprit que sur la lettre, nous soyons prêts pour le 1^{er} janvier 2024. Et je dois dire que cela a été le cas. Il m'a fallu donner rapidement des gages et montrer aux collègues de la police judiciaire qu'ils allaient eux aussi sortir grandis de cette réforme. Très concrètement, et à titre d'exemple, pour les déferrements que la PJ assurait depuis toujours, l'une de mes premières décisions a été qu'à l'issue d'une GAV de 2 ou 4 jours, les présentations au palais de justice soient désormais assurées, non plus par les enquêteurs, mais par une unité dédiée : la BAJD du service départemental de sécurité publique.

Et c'est là le véritable défi : faire adhérer les équipes et démontrer que cette réforme est une bonne réforme pour toutes les composantes de la police nationale, la sécurité publique, la PAF, la PJ, et même le RT. En 18 mois, nous avons un fonctionnement en filière pleinement abouti dans le Val-d'Oise, même s'il y a toujours des choses à faire évoluer. Je pense que cela s'est également fait à la plus grande satisfaction des autorités préfectorales et du tribunal judiciaire, qu'il s'agisse des magistrats du parquet ou du siège, mais également des partenaires habituels comme les maires et leurs polices municipales.

Le Trait d'Union : Depuis la mise en place de la réforme de la police nationale, nous avons pu constater plusieurs changements au sein de la DIPN 95. Réforme des permanences, mise en place d'une "task force judiciaire", projet de "cartographie", création des compagnies de marche ? Quel bilan tirez-vous de ces différentes réformes ?

F. D. : Tout l'intérêt de la réforme pour un DIPN est de disposer d'une vision globale des enjeux de sécurité et des process qu'il faut mettre en place, que ce soit en matière d'accompagnement RH, de réforme des structures, de priorisation des missions, des enjeux qui peuvent être historiques (ex : stock de procédures) ou en réaction à des événements (ex : traitement élitiste des VIF et la gestion d'une tuerie de masse). Quand il faut répondre à tous ces enjeux, il faut voir ce qu'il se fait de bien ailleurs, être inventif et proposer des solutions alternatives.



La mise en place des permanences de week-end qui prolonge désormais l'organisation en filière 7 j/7 et 24 h/24, permet de poursuivre les opérations de démantèlement de points de deal, de contrôle des établissements de nuit, de mieux suivre et orienter les affaires judiciaires et c'est aussi ça l'intérêt de la réforme : des services de police plus efficaces et plus réactifs.

Autre changement en effet, la création de la task force chargée du traitement des VIF. Elle me vient du constat de la situation préoccupante



pante observée dans certaines circonscriptions en souffrance dans le traitement des dossiers judiciaires (je pense notamment à celui de Gonesse, où, pour plusieurs raisons, le SLPJ était en grande difficulté). Face à cette situation, j'ai pris la décision de créer une *task force* composée de six enquêteurs issus de différents services de la police judiciaire, placés sous l'autorité d'un officier. Leur mission était claire : réduire drastiquement le stock de procédures, notamment en matière de violences intrafamiliales. Cette équipe a été d'abord déployée à Gonesse, puis à Argenteuil, et aujourd'hui, elle intervient à Sarcelles. Et les résultats sont là : non seulement encourageants, mais réellement bons. Ce dispositif, mis en place pour répondre à des besoins urgents et spécifiques, a démontré toute son efficacité. Il a d'ailleurs été validé par l'autorité judiciaire, ce qui renforce encore sa légitimité. Grâce à cette *task force*, les dossiers anciens dans les domaines très sensibles sont traités en priorité, ce qui permet de redonner de la souplesse et de la sérénité aux services concernés.



Les compagnies de marches, dispositif créé il y a plusieurs années, sont armées par les effectifs de sécurité publique de l'ensemble du département. Ce dispositif ancien a été remis au goût du jour pour renforcer les services qui accueillait les épreuves des jeux Olympiques en 2024. Nous l'avons également mis en place pour la sécurisation du site Athletica d'Eaubonne (95) qui accueillait la team USA, puis, pour sécuriser, pendant les fêtes de Tichri, les lieux de cultes juifs, synagogues et écoles. Plus récemment, ce dispositif, qui donne entière satisfaction, a été éprouvé trois semaines durant pour sécuriser l'ostension de la Sainte-Tunique à Argenteuil qui a rassemblé plus de 200 000 pèlerins.



Opération de contrôles routiers Crédit DIPN95

C'était un événement qu'une seule circonscription ne pouvait pas couvrir et pour lequel nous n'étions pas certains d'avoir des renforts en UFM. Nous nous sommes donc organisés en mode "compagnie de marche" pour mener à bien cette mission avec les renforts des trois autres départements de la grande couronne, que je tiens à remercier ici. Je dois dire qu'aujourd'hui nous avons un niveau d'expertise intéressant dans ce type de service d'ordre, extraordinaire au sens littéral du terme, et sur lequel nous pouvons être amenés à partager notre expérience avec nos collègues.



Enfin, le projet de cartographie des postes à responsabilités est né de la problématique du positionnement des majors RULP dans le cadre de la réforme et de la disparition des MEEX. Nous constatons chaque année, que très peu de postes RULP sont créés, aussi, j'ai voulu cartographier les emplois sommitaux du corps des CEA pour déterminer les postes sur lesquels il est pertinent de positionner un major RULP. De fil en aiguille, il m'est apparu évident qu'il fallait étendre cette cartographie aux articles 10 et plus globalement,

aux officiers pour avoir une vision cohérente du positionnement de tous les cadres de la DIPN afin que dans les circonscriptions ou services similaires, le positionnement des cadres soit cohérent et en harmonie. Mon objectif consiste également à ce qu'un agent qui souhaite une promotion de RULP, ou un article 10, prenne effectivement les responsabilités qui vont avec, et qu'il accepte, le cas échéant, une mutation dans un autre service pour pouvoir les exercer. Une réunion d'information a été organisée avec les OS des CEA et des officiers ; le dialogue fructueux et les échanges constructifs ont contribué à arrêter une cartographie commune. Nos propositions doivent encore être validées par le DRHFS et par les directions nationales.

Le Trait d'Union : Aujourd'hui, le département du Val-d'Oise compte 88 officiers, alors qu'ils n'étaient que 74 en 2020. Vous prévoyez d'ailleurs de poursuivre dans cette voie en créant davantage de postes. Pour quelles raisons ? Qu'attendez-vous des officiers que vous recrutez ?

F. D. : L'augmentation du nombre de postes d'officiers s'explique en premier lieu par la réforme de la police nationale et l'intégration, au sein de la DIPN 95, des effectifs de l'ex-service de police judiciaire de Cergy de la DCPJ, ainsi que de l'ex-direction départementale de la PAF.

Elle s'explique aussi par mon souhait de recruter et de pourvoir au maximum les postes vacants, y compris par de jeunes sortants d'école, quitte à revoir à la baisse le niveau de certains postes. Dans un département comme le Val-d'Oise, où il est particulièrement difficile d'attirer des policiers (tous corps confondus), il m'a semblé essentiel d'ouvrir ces postes aux nouveaux officiers. Je pars en effet du principe que les jeunes cadres

sont capables de relever de nombreux défis. Et qu'en tout état de cause, il vaut mieux disposer d'un officier issu de l'ENSP, même sur un poste stratégique, que de laisser le poste vacant.



J'ai également souhaité créer des postes par le biais de réorganisations internes. Certains libellés ont été modifiés sur des postes restés vacants pendant de nombreuses années, faute de candidats. Je pense particulièrement au poste d'adjoint au SDPAF, alors que la lutte contre l'immigration clandestine est une des priorités gouvernementales. Aussi, il a fallu redimensionner ce service départemental de la PAF, y allouer des moyens supplémentaires, créer des unités nouvelles comme l'unité de traitement des étrangers en situation irrégulière (UTESI) et ouvrir un poste d'officier pour répondre aux nombreux défis que ce service doit être en capacité de relever dans le Val-d'Oise, la population étrangère étant mise en cause dans 27 % des procédures.



J'attends des officiers recrutés, un engagement sans faille, la loyauté que tout policier doit à sa hiérarchie, qu'il soit officier, commissaire, gradé ou gardien. J'attends d'eux une connaissance des enjeux de l'écosystème dans lequel ils évoluent, à savoir un département de grande couronne, où le trafic de stupéfiants est prégnant, où les violences aux personnes sont leur quotidien, et où les violences urbaines peuvent se raviver à la moindre étincelle. C'est un territoire où les sollicitations sont nombreuses et où les policiers sont exposés. J'attends d'eux de l'exemplarité, de la présence, et notamment sur le terrain. Ils doivent être à l'écoute et user d'un management empreint de bienveillance. Je souhaite que les officiers soient proactifs, qu'ils soient aussi des





Opération
Gare Cergy
Crédit DIPN95

véritables gestionnaires et les bras droits, si je peux m'exprimer ainsi, sur lesquels les commissaires peuvent s'appuyer. Il leur appartiendra en tant que cadres, d'être porteurs d'idées nouvelles, les officiers sont des piliers importants, leur action est consubstantielle à la réussite de la mission de police dans le Val-d'Oise.

Le Trait d'Union : Concernant les relations avec les organisations syndicales, vous avez su mettre en place dès votre arrivée un dialogue social de qualité, vous montrant notamment à l'écoute de nos propositions. Comment décririez-vous la relation que vous entretenez avec les partenaires sociaux et en particulier SYNERGIE-OFFICIERS ?

F. D. : Les organisations syndicales font parties de mon quotidien, que ce soit celles du corps d'encadrement et d'application et *a fortiori* du corps des officiers. Je suis disponible à tout moment et privilégie des échanges directs, sans formalisme excessif, idéalement en temps réel. Il y a bien évidemment des rendez-vous obligatoires pour traiter des avancements, des ouvertures de postes, ou encore des suites disciplinaires, mais en dehors de ces cadres, je ne conçois pas mes relations avec les organisations syndicales de manière contrainte et trop normée.

Les organisations syndicales sont pour moi des partenaires avec lesquelles je travaille depuis plus de 30 ans, elles sont complètement intégrées à mon schéma d'organisation. Il ne s'agit pas de cogestion pour autant, mais nous sommes très souvent en accord. Il peut arriver, en effet, que nous ne partagions pas les mêmes avis ; néanmoins la réflexion collective se fait en bonne intelligence et dans le cadre d'un débat qui se veut le plus ouvert possible.



J'entretiens avec les organisations syndicales une relation de confiance et de proximité, où chacun peut s'exprimer librement, y compris sur des sujets sensibles, ce qui est le gage d'une relation très fructueuse.

La relation que j'ai avec SYNERGIE-OFFICIERS illustre parfaitement cette approche. Depuis de nombreuses années, j'entretiens avec les représentants du corps des officiers, un lien franc, direct, constructif, et de grande qualité. Cela nous permet d'avancer dans le sens d'une police plus efficiente où chacun est à sa place et tire l'institution policière dans le bon sens vers le haut.



LA FILIÈRE VOIE PUBLIQUE



Hôtel de Police de Cergy -
Siège de la DIPN 95 et de la
CPN Cergy

Échange avec le commandant divisionnaire EF Stéphane Gesquiere, adjoint chef SLSP à Cergy-Pontoise et délégué départemental SYNERGIE-OFFICIERS.

Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours ?

Stéphane Gesquiere : Bonjour, issu du dernier concours d'inspecteur de police, je suis entré à l'ENSOP Cannes-Écluse avec la 1^{re} promotion d'officiers. Après une formation entrecoupée de stages à Valence (Drôme), j'ai rejoint les rangs de la police val-d'oisienne, dans un premier temps au commissariat d'Ermont, puis au commissariat subdivisionnaire d'Eaubonne, avant de partir pour de longues années au quart de nuit sur le district de Cergy. Mon galon de capitaine en poche, j'ai

ensuite, toujours en tenue, rejoint l'UOPSR du commissariat de Cergy, unité où j'ai pu poursuivre une présence intensive sur le terrain avec les effectifs des unités encadrées.

Après ces quelques années de terrain, j'ai été nommé commandant, à la tête du Service de commandement à Cergy, puis second adjoint du chef du Service de voie publique, devenu depuis Service local de sécurité et de proximité. Je suis désormais adjoint au chef SLSP de Cergy, et j'assume l'intérim du poste de chef depuis plus d'un an. Ces nouvelles responsabilités m'ont un



Être là,
quand vous
en avez besoin,
c'est ça être
assurément
humain.



ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

Service inclus dans nos contrats
Auto, Moto et Habitation
24H/24 - 7J/7*



Assurément
Humain

* Service accessible au 0 800 00 12 13 (service et appel gratuits)

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, MOTO PASS, habitation DOMO PASS, habitation AMPHI PASS, PAQUO, Accidents et Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.

peu écarté du terrain, mais je m'astreins à sortir aussi souvent que possible tant sur les services d'ordre que les opérations de contrôle d'identité, de lutte contre les rodéos ou de sécurisation.

Le Trait d'Union : Les contours de ton poste ont été modifiés à la suite de la réforme. Que peux-tu nous dire sur ton positionnement et tes missions ?



Commandant divisionnaire
EF Stéphane Gesquiere

S. G. : Des réformes j'en ai vécu beaucoup. S'il y a une chose que la police sait faire, c'est se réformer au gré des évolutions ministérielles et des politiques de sécurité. Quand j'ai commencé ma carrière, un officier prenait des plaintes, dirigeait un poste de police avec quelques fonctionnaires. Désormais il s'agit d'un cadre dont les responsabilités se sont accrues, et à qui on demande aussi un engagement plus soutenu. Un jeune officier sortant d'école peut prendre la tête de services importants et peut gérer désormais, plusieurs postes de polices, groupes d'appui judiciaire avec un grand nombre d'effectifs.

Les différents enjeux développés par les réformes successives placent l'officier au centre d'une chaîne hiérarchique, lui donnant un rôle à la fois de concepteur mais aussi d'acteur, nécessitant une prise de hauteur, un travail d'analyse constant et une gestion des ressources humaines adaptée. Les réformes successives ont permis à la fois, de mieux positionner les officiers, mais aussi de rendre leur travail plus attractif.



Le Trait d'Union : Outre tes missions d'adjoint SLSP, tu es également délégué départemental SYNERGIE-OFFICIERS. Peux-tu nous expliquer en quoi cela consiste ?

S. G. : Très rapidement, il m'est apparu important d'informer, défendre, conseiller les collègues. Le rôle de délégué départemental me permet d'être un relais aussi disponible que possible, pour les officiers ayant des questions sur leur avenir, des interrogations sur leur positionnement. C'est aussi dans cette logique de conseil et d'accompagnement, que j'assure depuis de nombreuses années le rôle de tuteur des élèves officiers dans mon service.

Le positionnement de SYNERGIE-OFFICIERS lui permet également d'être le seul syndicat du corps de commandement à siéger dans de nombreuses instances paritaires (CSA, cellules de veille), afin de porter la voix des officiers à tous les niveaux concernant le fonctionnement des services et les difficultés rencontrées par les officiers.

Je suis également en lien direct avec l'équipe SYNERGIE-OFFICIERS, à savoir Ariane, Pierre et le Bureau national pour me tenir au courant des actualités, mais également pour bénéficier de leur soutien technique si besoin. Bon nombre d'officiers val-d'oiseiens ont rejoint SYNERGIE-OFFICIERS ces dernières années et je les remercie pour la confiance qu'ils nous accordent.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

S. G. : Le métier d'officier a considérablement évolué. Nul doute que les futurs officiers arrivent avec un état d'esprit de cadre qu'il a fallu initialement forger mais qui est désormais naturel. Le quotidien est de plus en plus compliqué, mais il ne faut pas céder au découragement, car finalement, notre métier est valorisant, riche en relations humaines et au service de l'intérêt général.

LA FILIÈRE VOIE PUBLIQUE

Échange avec le commandant divisionnaire EF Yannick Mathon, adjoint SLSP à la CPN Ermont.



CPN Ermont

Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours ?

Yannick Mathon : Bonjour, je m'appelle Yannick Mathon, j'ai 51 ans, je suis père de deux enfants. Après une maîtrise en droit public, je suis entré dans la police nationale en août 1998 en effectuant mon service militaire en tant que policier auxiliaire au sein du bureau des polices administratives (section séjour) de la Direction des libertés publiques et affaires juridiques (DLPAJ) au ministère de l'Intérieur. J'ai ensuite prolongé mon séjour ministériel en devenant contractuel en attendant d'intégrer l'ENSOP (École nationale supérieure des officiers de police) le 3 janvier 2000 à Cannes-Écluse, au sein de la 5e promotion d'officiers.

À l'issue de ma scolarité, en juillet 2001, j'ai été affecté à la brigade de sûreté urbaine d'Ermont dans le Val-d'Oise. J'ai pu y faire mes premières armes en investigation grâce aux collègues gardiens de la paix nouveaux OPJ qui m'ont aidé à me former. Après trois ans et demi, j'avais envie de quitter ce service judiciaire pour m'essayer en voie publique et j'ai pu être nommé sur le poste de responsable du commissariat subdivisionnaire de Franconville. J'y ai découvert le partenariat, les opérations de voie publique mais je restais chef d'un groupe d'appui judiciaire local qui m'accaparerait beaucoup.



En octobre 2006, j'ai décidé d'aller travailler à la préfecture de police dans un arrondissement sensible. Je suis donc arrivé en BTJTR dans le 20e arrondissement (SARIJ). J'ai appris à travailler à un rythme plus soutenu. J'ai pu aussi accéder au grade de capitaine de police. J'ai adoré cette période, mais la distance et le volume horaire ne correspondaient pas avec mes obligations parentales, et j'ai eu la possibilité, en février 2009, de revenir au ministère de l'Intérieur. J'ai été affecté au bureau des polices administratives mais cette fois, à la section chargée de la réglementation des armes. J'ai eu en charge en tant qu'administrateur national, l'application AGRIPPA. J'ai pu participer pendant 5 ans à la rédaction des textes réglementaires concernant l'acquisition, la détention et les autorisations de port d'arme. J'ai participé à la nouvelle nomenclature de classement des armes de l'époque.

Au bout de 5 ans, j'ai voulu quitter l'ambiance feutrée du ministère pour revenir en commissariat dans un secteur difficile. J'ai pris en septembre 2014 le poste de chef du Service judiciaire de Stains (SAIP). Cette période a été également très enrichissante, mais très dure moralement et au bout de 3 ans je suis parti "rincé" par un contexte de travail très dégradé et une ambiance très tendue en raison d'affaires disciplinaires internes. J'ai choisi alors, d'aller découvrir un nouvel environnement, et j'ai été affecté en qualité de chef du Service de renseignement territorial (SRT) de Sarcelles.

Autre lieu, autre rythme, le RT m'a permis de développer mon sens du contact. J'y suis resté 3 ans avant de repartir comme adjoint chef de circonscription à Stains. L'appel du chef de service, l'envie de participer à la direction d'un commissariat et la nomination au grade de commandant divisionnaire fonctionnel m'ont fait revenir à Stains. J'ai

appris le rôle d'adjoint entre mai 2021 et octobre 2023, date de mon départ pour la CPN d'Ermont où j'occupe actuellement le poste d'adjoint du chef du Service local de sécurité publique (SLSP). Pour moi, c'était un retour aux sources, mais aussi une nouvelle aventure dans une circonscription beaucoup plus étendue qu'à mes débuts.



Le Trait d'Union : Que penses-tu de l'évolution du corps de commandement depuis que tu l'as intégré en 2000, au sein de la 5e promotion ?

Y. M. : J'avoue qu'au début, j'avais du mal à comprendre les objectifs recherchés par les différentes réformes du corps. Mais ces évolutions successives ont permis aux officiers de prendre des places d'importance dans les circonscriptions et de participer directement au processus décisionnel en occupant des postes à responsabilités. J'ai eu la chance de pouvoir évoluer professionnellement en parallèle de ces réformes et d'accéder à des niveaux plus élevés plus rapidement. De nombreux postes de chefs de circonscriptions sont devenus accessibles au corps de commandement en région parisienne et surtout en province.



Le Trait d'Union : Tu as exercé au sein de plusieurs filières. Que retiens-tu de ces différentes expériences professionnelles ?

Y. M. : J'ai l'habitude, lorsque je croise des jeunes officiers, de leur parler de la chance que nous avons au sein de notre institution de pouvoir régulièrement changer de "métier" ou de lieux de travail.



J'ai toujours eu envie d'apprendre, de découvrir des métiers différents et cela m'a aussi permis de me remettre en cause, de me relancer et de me prouver que j'étais capable de m'adapter à de nouveaux enjeux, de nouvelles méthodes et de nouveaux environnements.

En administration centrale, j'ai eu la chance de représenter la France à la Commission européenne par exemple, ou encore d'être au cœur d'une commission parlementaire et d'apporter mes connaissances policières et techniques sur les armes. J'ai pu exercer au sein de plusieurs filières : l'investigation, la voie publique, le renseignement, sans parler des changements géographiques qui sont aussi à prendre en compte.

Pour conclure, ce que je retiens, c'est la richesse de notre institution et des personnes qui la composent.



Le Trait d'Union : De ton point de vue, est-ce important d'être syndiqué ? Que dirais-tu à un jeune collègue qui te poserait cette question ?

Y. M. : Je lui dirais que comme beaucoup, en sortant d'école, je n'avais pas conscience de ce que pouvait apporter le syndicat, mais que mon expérience m'a vraiment appris la nécessité d'adhérer à une organisation syndicale. Sans représentant : pas d'évolutions catégorielles, pas d'évolutions indiciaires et personne pour porter les projets d'évolution du corps.

Je lui dirais également que j'ai eu la chance d'avoir des délégués SYNERGIE-OFFICIERS qui m'ont toujours accompagné, soutenu ou conseillé quand j'en ai eu besoin. De même, le syndicat joue un rôle important de défense

des intérêts individuels en cas de procédure disciplinaire. Enfin, le syndicat est notre moyen d'expression auprès de l'administration, ..., et nos collègues gendarmes, qui eux, n'en ont pas, savent combien les syndicats sont précieux.



Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?



**Commandant divisionnaire EF
Yannick Mathon**

Y. M. : Pour finir, j'encouragerais mes collègues à ne pas hésiter à se remettre en cause, profiter des opportunités que nous offre la police nationale. Il m'arrive d'être critique envers l'Institution mais aucun autre métier ne m'aurait permis de découvrir autant d'environnements.



LA FILIÈRE VOIE PUBLIQUE

Rencontre avec le lieutenant Léo-Paul Deschateaux, chef des unités de police secours, CPN Sarcelles, 27^e promotion, concours externe.

Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police Nationale ?

Léo-Paul Deschateaux : Bonjour. Après une licence en droit obtenue à Paris et un master 2 en droit carrières judiciaires à l'université du Havre, j'ai tenté une première fois le concours externe d'officier de police en alternance avec le master. L'année suivante, j'ai suivi la préparation IEJ Paris Assas qui m'a permis d'être mieux préparé aux épreuves et d'être admis au concours.

Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

L.-P. D. : J'ai choisi de passer le concours d'officier de police par vocation. J'ai toujours été fasciné par ce métier marqué par l'imprévu et l'exceptionnel. Mon niveau d'études me permettait de passer tous les concours de la police nationale. Le corps de commandement m'apportait à la fois, une proximité avec le cœur du métier de policier et des responsabilités inhérentes à la fonction de chef d'unité et de la gestion humaine.



Le Trait d'Union : Tu as été incorporé au sein de la 27^e promotion en septembre 2021. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

L.-P. D. : L'ENSP apporte un socle essentiel à un jeune officier qui devra rapidement se projeter sur un poste de chef d'unité ou de chef de groupe. Le contenu pédagogique est globalement complet et vise à englober un maximum de thématiques que l'on pourra rencontrer sur nos postes. Pour autant, le manque de moyens humains et matériels se fait ressentir dans certains pans de la formation. Surtout, il persistera toujours un écart important entre la formation limitée à des concepts théoriques et les conditions réelles d'exercice du métier.





Lieutenant Léo-Paul Deschateaux

Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

L.-P. D. : Au cours de la formation, les délégués syndicaux ont pu régulièrement m'informer sur des modalités administratives parfois difficile à comprendre pour de jeunes officiers qui doivent appréhender la lourdeur de la fonction publique. Leur soutien s'accroît pendant la période intense du choix des postes en fin de scolarité. Ils informent et éclairent sur les intitulés des postes en apportant des précisions précieuses sur ce qu'ils englobent réellement et n'hésitent pas à nous déconseiller des postes non adaptés à nos aspirations.

Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles ont été les raisons de ce choix ?

L.-P. D. : Ayant obtenu le concours d'officier de police par la voie externe, je souhaitais me positionner sur un poste de terrain. Le poste chef USES (unité de lutte contre les stupéfiants et l'économie souterraine) à Sarcelles me permettait, par la diversité des techniques d'enquêtes

utilisées et la nécessité de "rechercher" l'infraction, de découvrir le métier d'enquêteur de terrain. Un aspect toutefois limité par la gestion des groupes au quotidien et le contrôle qualité des procédures.

Le Trait d'Union : Ton poste a été supprimé à l'entrée en vigueur de la réforme de la police nationale le 1er janvier 2024, comment s'est passé ta réaffectation sur un autre poste ?

L.-P. D. : Difficile. Suite à la suppression de mon poste, on m'a d'abord proposé un poste d'adjoint de la Division de l'action judiciaire qui ne correspondait pas à ce que je recherchais. Il a ensuite été envisagé de me positionner sur le poste de chef de l'unité police-secours, libre depuis quelques années. Seulement, le poste n'étant initialement pas accessible pour un officier sorti d'école, il a fallu le soutien de ma hiérarchie et un travail de fond effectué par SYNERGIE-OFFICIERS pour qu'après plusieurs mois, je puisse être positionné sur le poste d'abord par une lettre de mission et ensuite officiellement par arrêté après une révision de la nomenclature.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

L.-P. D. : Outre la gestion quotidienne de son unité, l'officier doit s'adapter à la fonction qu'il occupe afin d'améliorer et faciliter au mieux le travail de ses fonctionnaires. Par sa position de chef d'unité, il doit savoir protéger, défendre et recadrer ses fonctionnaires quand il le faut. Il doit enfin parvenir à prendre de la hauteur sur les décisions qu'il prend afin de satisfaire l'intérêt du service et de ses effectifs.

Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la police nationale ?

L.-P. D. : La police nationale apporte une multitude d'opportunités et offre la possibilité de découvrir des métiers très différents. Après mon

poste en police-secours, je souhaite désormais évoluer vers la police judiciaire qui me passionne depuis très longtemps. D'autant plus qu'il s'agit des rares postes qui permettent de garder une grande proximité avec le travail d'enquête dans son sens le plus strict.



Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

L.-P. D. : En ayant exercé en 2 ans à la fois sur un poste judiciaire et un poste de voie publique au sein d'un commissariat, j'ai pu constater que les attentes et les missions de l'officier peuvent être très différentes à quelques bureaux près. Je pense qu'il ne faut jamais se fermer de porte et qu'on finit toujours par trouver sa place au sein de la grande maison de la police nationale.

Focus sur le projet de création du nouveau commissariat de Sarcelles.

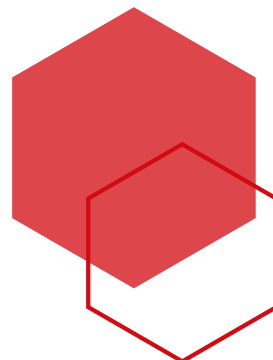
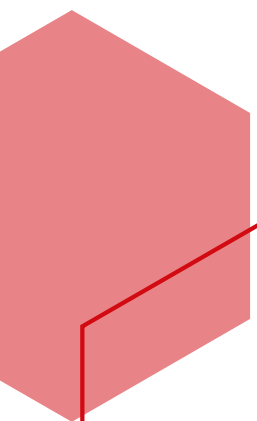


CPN Sarcelles

Le projet, annoncé le 7 mai 2021 dans le cadre du "Plan Val-d'Oise", prévoit la construction d'un nouveau commissariat à Sarcelles.

Cette opération réunira la PN, la PM et le CSU, centralisant ainsi les services de sécurité à proximité du centre-ville. Le nouveau site offrira 3 752 m² de surface utile et accueillera 383 agents.

**Ensemble,
soutenons
les orphelins
de policiers**



Rejoignez-nous !



orpheopolis.fr |



Nos orphelins
méritent notre soutien

LE SERVICE DEPARTEMENTAL DE NUIT 95

Le Service départemental de nuit 95
Rencontre avec la lieutenant **Andréa Péreira**,
officier de commandement de nuit,
26^e promotion, concours externe.



Écusson SND95



Le Trait d'Union :
*Bonjour, peux-tu
te présenter afin de
donner à nos lecteurs
un aperçu de ton parcours
avant ton incorporation dans
le corps de commandement de la
police nationale ?*



Le Trait d'Union :
*Pourquoi avoir
choisi ce métier et
particulièrement ce corps ?*

A. P. : D'aussi loin que je me souviene,
j'ai toujours eu une appétence particulière
pour l'investigation. Je suis une fan des émissions
judiciaires et de séries policières.

Andréa Péreira : Bonjour le Trait d'Union, tout
d'abord merci de cette entrevue, je suis honorée !
Issue de la 26^e promotion des officiers de police,
je suis lieutenant de police titulaire depuis
maintenant 3 ans. J'ai un parcours universitaire
plutôt classique : diplômée de la faculté de droit
de Nanterre, je suis titulaire d'un master II en droit
pénal et sciences criminelles. Après la faculté de
droit, j'ai rapidement préparé les concours de la
police nationale.

J'ai eu une révélation en deuxième année de droit :
la procédure pénale. Cette matière s'est imposée à
moi, un vrai coup de cœur. Il fallait donc concilier le
droit pénal et mes valeurs. Je me suis naturelle-
ment tournée vers l'Institution police nationale,
pour les valeurs qu'elle représente, celles qui me
définissent. C'était une évidence.

J'ai passé tous les concours de la police natio-
nale : mon objectif était clair, intégrer l'Institu-





Lieutenant Andréa Péreira



Le Trait d'Union : Lors de ta sortie d'école, tu as rejoint la province pendant 2 ans, puis tu as pu rejoindre rapidement l'Île-de-France, peux-tu nous faire part de ton expérience ?

A. P. : Mon tout premier poste était effectivement en province, à Verdun. J'ai été affectée en tant que chef du SLPJ, au sein du CPN Verdun. Je me souviens encore du jour de mon choix de poste. Ça a été dur. Je suis une pure francilienne et je devais quitter ma région et mon quotidien.

Finalement, ces deux années se sont écoulées à une vitesse folle. Quelle expérience ! J'ai beaucoup appris. En tant qu'externe, j'ai été vite projetée dans la réalité ; ça n'a pas été un poste facile, mais j'ai toujours été entourée de collègues géniaux, consciencieux et professionnels.

Je gérais 17 effectifs. Ce poste était essentiellement axé sur un rôle de management et administratif. Il fallait apporter un souffle nouveau à un service qui étouffait depuis plusieurs années, notamment remettre de l'ordre dans le fonctionnement, diminuer le stock des procédures, traiter en priorité les procédures sensibles, et surtout, "démanteler" des points de vente de produits stupéfiants qui sont nombreux à Verdun.

On n'oublie jamais son premier poste : je n'oublierai jamais ce passage à Verdun !

Aux termes de ces deux années, j'ai pu rapidement revenir en région parisienne, notamment grâce à l'appui de SYNERGIE-OFFICIERS. J'ai fini par choisir un second poste qui correspondait parfaitement à mes attentes : du judiciaire, ce que je connais, et de la voie publique, ce que je découvre.

tion par tous moyens. J'ai obtenu le concours de gardien de la paix en 2019. Toutefois, je n'ai pas incorporé l'école car j'ai été admise au concours externe d'officier de police dans la foulée.

Selon moi, l'officier est un leader, un exemple. Il n'a pas une position facile dans la hiérarchie, mais j'aime fédérer. Il est important que les collègues se sentent utiles, valorisés, responsables, même si parfois être manager n'est pas de tout repos...



Le Trait d'Union : Ton 2^e poste est donc au sein du SND 95. Le conseillerais-tu à un jeune officier ?

A. P. : Je conseillerais ce poste à tout officier qui souhaite gagner de l'expérience dans ces deux domaines. La nuit est un autre monde. Il faut apprendre rapidement et se dépatouiller avec ce que l'on possède. Le judiciaire et la voie publique s'entremêlent, c'est un excellent poste pour un jeune officier.

Être sur la voie publique, auprès des collègues, travailler avec eux, connaître la réalité du terrain, c'est important selon moi. C'est aussi faire preuve de pédagogie auprès des collègues de voie publique, notamment sur ce qui peut se faire ou ne pas se faire en judiciaire. La procédure pénale est de plus en plus complexe.

Néanmoins, la nuit, c'est difficile ! Actuellement, au SDN 95, nous sommes en 3/3 – 12 h 08. Dans le Val-d'Oise, c'est tout ou rien : forte activité judiciaire ou rien de la nuit, avec parfois quelques faits divers médiatisés...

Opérations Contrôles routiers Crédit DIPN95



Pour tenir la nuit, j'applique les recommandations des collègues nuiteux : s'hydrater, ne pas manger plusieurs repas au cours de la nuit, faire une sieste en journée si besoin et rebasculer en heure de jour lors des repos.

Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP, puis dès la prise de poste en service. Quelle aide les délégués ont-ils pu t'apporter ?

A. P. : L'aide selon moi la plus précieuse : le soutien. Les paroles, les mots sont importants. Je me suis sentie soutenue, tant par l'équipe SYNERGIE-OFFICIERS très présente à l'ENSP que l'équipe SYNERGIE-OFFICIERS de la zone Est : je les ai rencontrées à plusieurs reprises et les ai également eues régulièrement au téléphone.

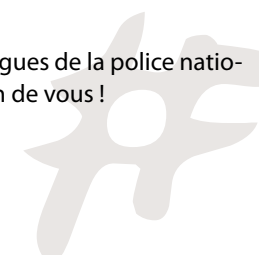
Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la police nationale ?

A. P. : Je souhaiterais être une touche-à-tout, avoir de l'expérience dans plusieurs domaines. Cependant, le judiciaire reste ce qui me plaît le plus à ce jour. J'ai quelques pistes et quelques projets en tête. La police nationale offre un panel de postes et de possibilités, c'est une chance !

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

A. P. : Merci SYNERGIE-OFFICIERS d'avoir été auprès de moi depuis 3 ans maintenant.

À tous mes collègues de la police nationale, prenez soin de vous !



LA FILIÈRE PAF

Échange avec la commandante Sophie Helstroffer, cheffe du Service Départemental de la police aux frontières 95.



Le Trait d'Union : Bonjour Sophie, peux-tu te présenter à nos lecteurs ?

Sophie Helstroffer : Bonjour à tous. Je m'appelle Sophie Helstroffer, j'ai 46 ans. Je suis entrée dans la PN en janvier 2003, en passant le concours externe d'officier. Je suis issue de la 8e promotion. Je suis commandante de police depuis 2019.



J'ai d'abord servi pendant six années en Sécurité publique en qualité de cheffe de quart. Cette expérience m'a permis d'acquérir les bases du commandement tout comme de maîtriser le b.a.-ba de la procédure judiciaire. Pour me permettre de concilier vie de famille et vie professionnelle liées à des considérations géographiques, j'ai ensuite intégré les services de la PAF, implantés au Mesnil-Amelot, un an avant l'ouverture officielle des centres de rétention locaux. J'entends l'a priori négatif de la plupart des collègues concernant les CRA. Pourtant, mon premier poste en qualité d'adjointe cheffe CRA a été très riche en apprentissages et en découvertes. S'agissant d'une création de service, il a fallu, en équipe,

tout organiser : prévoir toutes les missions, les fiches de poste, anticiper les problèmes immobiliers, former les fonctionnaires, ... Parallèlement il a été nécessaire d'acquérir de multiples connaissances techniques liées aux procédures administratives et judiciaires qui entourent le contentieux des étrangers, mais aussi maîtriser les subtilités du management et de la RH pour assurer le pilotage de près de 150 fonctionnaires actifs et administratifs de tout âge, provenant de divers horizons. Gérer les relations avec des partenaires très différents (magistrats siégeant à l'annexe du TJ situé à proximité immédiate des CRA, hiérarchie et membres du service médical, association d'aide aux migrants exerçant au CRA, ...), tout comme assurer les nombreuses visites des autorités (députés européens, parlementaires de tout bord, CGLPL, ...) se sont aussi révélés être des exercices parfois périlleux, mais ô combien formateurs. Les centres de rétention constituent un enjeu politique et médiatique ; il faut donc agir, réagir et interagir avec intelligence et fiabilité.

En 14 années, j'ai successivement occupé les postes d'adjointe cheffe de CRA, adjointe cheffe d'état-major, cheffe de CRA, cheffe BMR et coordinatrice des BMR d'IDF (Service d'investigation de la PAF chargé de la lutte contre les filières d'immigration irrégulière), puis cheffe d'état-major de la Direction interdépartementale de la PAF de GC parisienne. Chacun de ces postes m'a permis d'apprendre techniquement et humainement. Depuis septembre 2023, grâce à mon expérience acquise au sein de la PAF, j'ai obtenu le poste de cheffe du SDPAF 95, filière pleinement intégrée au sein de la



DIPN du Val-d'Oise. À la fois cheffe de service et pilote d'une filière au cœur des priorités gouvernementales, mon travail a pris une nouvelle dimension. Un nouveau challenge que j'apprécie de pouvoir relever au quotidien depuis près de deux ans maintenant.

Le Trait d'Union : Les contours de ton poste ont été modifiés suite à la réforme. Que peux-tu nous dire sur ton positionnement et tes missions ?

S. H. : Au départ directrice interdépartementale adjointe au sein de la DIDPAF MA en poste à Cergy, j'étais la cheffe du Service Départemental de la PAF dans le Val-d'Oise. Je devais assurer la gestion du service, de ses effectifs et de ses unités composées de l'antenne OLTIM (ex BMR), de la Brigade de fraude documentaire et à l'identité, de l'Unité d'identification et d'un pôle administratif.



La réforme a, en fait, diversifié mes missions et mes responsabilités. En effet, en plus d'être la cheffe du SDPAF et de ses unités préexistantes, je suis également cheffe de la filière PAF. Avec les membres du pôle de commandement du



Commandante Sophie Helstroffer PAF95

service (mes deux adjoints, mes chefs d'unité et ma cheffe de la Division du pilotage opérationnel nouvellement créée à la suite de la réforme), nous sommes chargés de piloter, sous la direction et le contrôle du Directeur Interdépartemental de la police nationale du Val-d'Oise, l'activité en matière de lutte contre l'immigration irrégulière (L2I) pour l'ensemble des services et filières PN du département. Compte tenu de la sensibilité et du caractère prioritaire donné à la L2I, notre service est souvent "placé sous le feu des projecteurs".

Nous disposons d'un rôle de conseiller technique auprès du DIPN en matière de L2I et faisons, à ce titre, partie intégrante de son équipe de direction au même rang que les chefs CPN et les chefs des filières RT et PJ.



ACTEUR DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Accompagner les décideurs publics dans la mise en oeuvre et l'amélioration des politiques publiques de sécurité et de justice est une des raisons d'être du Groupe INTÉRIALE et du think tank **Continuum Lab*** avec pour preuve cette étude inédite :

LES TECHNOLOGIES DE SÉCURITÉ INNOVANTES : les Français font confiance à la police nationale



91%

des personnes interrogées
ont confiance dans
la police nationale pour capter
et exploiter des images
enregistrées sur la voie publique



91%

des personnes interrogées
sont favorables à l'utilisation d'outils
d'analyse, en temps réel, d'images,
de sons, de texte et de mouvements,
par la police nationale pour l'identification
et le suivi d'auteurs de crimes et délits

L'étude s'est attachée à identifier les connaissances des Français relatives à ces technologies et à recueillir leurs opinions dans trois cas d'usage (la couverture vidéo de l'espace public, l'Intelligence Artificielle (IA) et l'analyse automatisée, les données biométriques et la reconnaissance faciale).

Elle a été réalisée du 18 au 26 juin 2024 par le Continuum Lab, en partenariat avec le CEVIPOF (Centre de recherches politiques de Sciences Po) et l'institut Opinion Way, auprès d'un échantillon de 3 438 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 à 75 ans.

*Cofondé en 2021 par INTÉRIALE et ses partenaires, aujourd'hui au nombre de 11, le Continuum Lab est un lieu de dialogue, de réflexions et de propositions d'actions au service des agents publics et privés des métiers qui agissent pour la sécurité et la justice de nos concitoyens.



Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS Île-de-France est très présente en grande couronne, tant pour les officiers sortis d'école que pour ceux déjà en poste. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

S. H. : SYNERGIE-OFFICIERS m'a toujours soutenue et conseillée dans mes projets de mutation ou d'avancement. Les délégués sont toujours restés à l'écoute. Ils répondent systématiquement à toutes mes demandes et viennent régulièrement à la rencontre des officiers dans les services. Je suis une fidèle de SYNERGIE depuis mon entrée en école de police.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

S. H. : C'est une vision qui n'a cessé d'évoluer depuis mes débuts. En tant que cheffe d'unité, je voulais être un bon officier pour mes "hommes". Je voyais mon rôle comme celui d'une cheffe d'équipe exerçant à leurs côtés, tout en assumant la responsabilité des décisions prises. Aujourd'hui je suis cheffe de service. Ma mission est de piloter le service en déterminant la manière de parvenir aux objectifs fixés par nos autorités en fonction des moyens et compétences mises à disposition. C'est un rôle de chef d'orchestre qui exige une difficile mais nécessaire prise de distance avec l'affect. La proximité que j'avais avec les



femmes et les hommes travaillant dans mes unités, a dû laisser la place à davantage de pragmatisme, de justesse, d'équité et de rigueur. C'est un exercice délicat, car je suis foncièrement humaine, mais il faut trouver le

juste équilibre : être proche et bienveillante à l'égard de mes coéquipiers dont le bien-être au travail est tout aussi important que la mission de service public dont nous avons la charge.

Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la police nationale ?

S. H. : J'avoue que je m'interroge sur mes perspectives à venir au sein de l'Institution. Si je veux poursuivre mon évolution et prendre davantage de responsabilités, je vais devoir me confronter à l'exercice des concours. Toutefois, mes fonctions actuelles exigeantes en termes de temps et d'investissement ne me permettent pas de me consacrer convenablement à la préparation aux épreuves.



Je dois néanmoins rapidement m'engager, le temps presse, la barrière de l'âge s'imposant à moi.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

S. H. : Chaque poste que j'ai occupé a été l'occasion de nouveaux apprentissages. La police est un peu le métier de tous les métiers : enquêteur, médiateur, chef de chantier, chef RH, recruteur, technicien, ingénieur chargé de concevoir un projet de service, contrôleur, ... Il y a de quoi trouver celui qui nous correspond le mieux ou d'en essayer plusieurs.



LA FILIERE JUDICIAIRE

Rencontre avec le lieutenant Côme Cosson, chef de la Division de l'enquête de la CPN Enghien-les-Bains, interne, 26^e promotion



CPN Enghien les Bains

Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la police nationale ?

Côme Cosson : Après des études de droit à l'université Panthéon Assas et l'obtention d'un master en sciences criminelles, j'ai travaillé 3 ans en tant que juriste dans un cabinet d'avocats à Paris. Ayant toujours pensé à intégrer la police nationale

depuis le lycée, et m'ennuyant profondément dans mon travail de juriste, j'ai décidé de franchir le pas en m'essayant au concours de gardien de la paix alors que j'aurais pu passer le concours d'officier ou de commissaire grâce à mes diplômes. Cependant, et après mûre réflexion, j'ai décidé d'intégrer la police nationale en tant que gardien de la paix pour connaître le "travail de policier de terrain", et j'ai été incorporé au sein de la 229^e promotion de Gardiens de la paix, à l'ENP de Rouen-Oissel.

Sachant pertinemment que je passerais plus tard les concours de cadre de la police, ce premier pas dans la police devait, à mon sens, me permettre de comprendre le fonctionnement de l'intérieur d'une brigade, puis d'un groupe.

Appréciant particulièrement le monde aéroportuaire pour y avoir travaillé pendant 3 ans en tant qu'étudiant, et pour avoir un père pilote privé d'avion, j'ai décidé de choisir une affectation à l'aéroport Roissy-Charles de Gaulle à ma sortie d'école de police.

J'ai donc été affecté en brigade de roulement de jour au terminaux 2 ABCD où j'ai découvert le travail en tenue et le contact avec tous types de publics exigeants et difficiles.

Ayant suivi des études de droit et de relations internationales, je me suis rapidement intéressé à l'univers du renseignement. Après mes stages au sein de la section "information" de l'aéroport, j'ai profité de l'ouverture du recrutement dans la foulée des attentats de 2015, pour tenter ma chance au sein de la DGSI. J'ai intégré cette magnifique direction en 2016, et l'ai quittée, à

regret, à la suite de ma réussite au concours d'officier 4 années et demie plus tard.

En effet, dans la foulée de ma réussite aux qualifications brigadier en 2020, j'ai décidé de tenter ma chance au premier concours interne d'officier. Après plusieurs mois de stress et de préparation aux épreuves, j'ai fini par décrocher ma place, réussir ce concours pour intégrer l'ENSP en septembre 2020.

Au cours de mes 18 mois de formation au sein de la 26^e promotion, dernière petite promo d'officiers (mes camarades et moi étions 98), j'ai rencontré des personnes formidables. Tout comme certains membres de ma promotion de gardiens de la paix, ces collègues sont aujourd'hui devenus des amis.

L'alternance de stages en services actifs de la sécurité publique, et de périodes de formation à Cannes-Écluse m'a permis de me rendre compte de la difficulté du travail de chef et de manager.

Plutôt bien classé, j'ai pu choisir un poste en grande couronne. J'avais une préférence pour un poste en voie publique, mais ceux qui m'intéressaient étaient déjà partis lorsque ce fut mon tour de choisir. J'ai donc opté pour le poste de chef de l'Unité des atteintes aux personnes, au commissariat d'Enghien-les-Bains dans le Val-d'Oise, afin de pouvoir rester proche de mon domicile après des années à prendre les transports en commun pour aller sur Paris.

Le Trait d'Union : Les contours de ton poste ont été modifiés suite à la réforme. Que peux-tu nous dire sur ton positionnement et tes missions ?

C. C. : En mars 2020, j'ai pris mes fonctions de chef de l'Unité des atteintes aux personnes. En accord avec le chef de service, le chef de la sûreté urbaine m'a demandé de prendre la tête de deux unités : celle des personnes et celle des biens.

Mes principales fonctions sont de superviser la gestion des portefeuilles et des procédures sensibles, de gérer les problématiques RH au sein de mes groupes, de faire le lien avec le chef de service, les autres services de police et de gendarmerie, les magistrats, les différents

partenaires institutionnels de la police, mais aussi et surtout, de trouver quotidiennement des solutions au manque d'effectifs au sein du SLPJ de mon commissariat. L'officier est de nos jours un recruteur RH à part entière.

Vacant depuis de nombreuses années, ce poste m'a posé de grandes difficultés en termes de positionnement et de management. En effet, certains collègues m'avaient connu en tant qu'officier stagiaire à l'occasion de certains de mes stages dans la même circonscription, et avaient pris, pour habitude, de fonctionner sans officier direct au-dessus d'eux pendant de nombreuses années. La réforme des DIPN m'a propulsé chef de la Division de l'enquête et de quatre groupes d'enquêteurs.

Les départs à la retraite de mes collègues et supérieurs hiérarchiques ont également entraîné une longue période d'intérim au cours de laquelle j'ai dû jongler entre les casquettes d'adjoint au chef SLPJ et chef SLPJ, pendant quelques semaines.

Aujourd'hui encore, et malgré des renforts récents au sein de ma circonscription, le manque d'officiers m'oblige à continuer d'assurer les fonctions d'adjoint au chef SLPJ par intérim auprès de ma nouvelle cheffe. Heureusement, j'ai la chance de pouvoir continuer d'évoluer au sein d'une équipe hiérarchique soudée et solidaire.

Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

C. C. : Comme je l'ai expliqué précédemment, j'ai voulu me lancer un nouveau défi professionnel après ma carrière de gardien de la paix. Je voulais pouvoir être de l'autre côté de la barrière, commander mes propres unités, et m'essayer au management et à la gestion de service.

En ce sens, mon premier poste ne m'a pas déçu et continue d'ailleurs à me donner entière satisfaction puisque je n'ai toujours pas postulé sur un mouvement de mutation comme certains de mes collègues de promotion.



Malgré l'accumulation de difficultés au cours de mes deux premières années de poste, j'ai appris beaucoup de choses au contact d'officiers expérimentés, et j'ai pu acquérir une précieuse expérience.

Après avoir eu la chance d'évoluer au sein d'un service spécialisé lorsque j'appartenais au corps d'encadrement et d'application, j'ai pu me rendre compte de la difficulté d'être un chef, puis un manager en sécurité publique. Avec des effectifs plus ou moins nombreux, et des moyens, somme toute limités, le quotidien est une véritable bataille pour parvenir aux objectifs que notre hiérarchie nous fixe.

Mais cela vaut le coup de se battre et de trouver des solutions car nos collègues nous le rendent bien et cela reste la motivation première quand on se lève le matin pour aller au boulot.

Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

C. C. : J'ai choisi de passer le concours interne, aujourd'hui appelé premier concours interne.

Il n'y avait, à l'époque, que 20 places pour toute la France, mais je trouve que c'était celui qui me stimulait le plus et qui me permettait de mettre à profit mes connaissances théoriques et pratiques, qu'elles soient universitaires ou policières.

Le plus dur était de trouver la motivation pour ouvrir les bouquins de révision après mes journées de travail. Lorsque j'étais gardien de la paix, j'ai connu le 4/2 avec "bascule" avant de passer en rythme hebdomadaire. Même si cela m'a permis de bénéficier de beaucoup plus de weekends, les semaines étaient quand même bien chargées, et il était vraiment compliqué de trouver l'énergie pour réviser le concours.

Je ne regrette évidemment pas ces sacrifices et cet investissement puisque j'ai eu la chance de réussir ce concours du premier coup.

J'ai, par la suite, motivé et aidé plusieurs de mes amis gardiens de la paix, (notamment ceux que j'ai rencontrés au cours de ma formation aux QB à l'ENP de Nîmes), à suivre la même voie.

Je leur ai organisé plusieurs oraux en visio, mais également en face à face, grâce au concours de mes patrons et amis officiers. Cela est très important pour moi de pouvoir aider mes amis et des collègues à passer ce concours qui reste une chance, pour beaucoup d'entre nous, de progresser au sein de notre institution.

Le Trait d'Union : Tu as été incorporé au sein de la 26e promotion en septembre 2020. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

C. C. : Dois-je dire la vérité ou pas ? Le fait de pouvoir passer la plus grande partie de la formation en stages en service actif est un vrai plus pour les internes. Cependant, de nombreux enseignements manquent d'approfondissement. *A contrario*, certains cours ne me semblent pas nécessaires pour des internes et nous sommes pourtant obligés d'y assister.

Il y a un état d'esprit très scolaire qui ne correspond pas forcément à une école de cadres mais qui peut éventuellement s'expliquer par le fait que cette formation s'adresse à des jeunes sortis de la fac, comme à des collègues expérimentés.

Je dois avouer que me réadapter à ce moule a été quelque chose de compliqué, surtout pendant la période Covid qui a frappé de plein fouet notre promotion. Nous n'avions aucune échappatoire : ni cinéma, ni restaurant, ni bar. Cela a rendu le temps très long !

Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

C. C. : Les stages sont une partie fondamentale de notre formation de cadre.

Pour l'interne que je suis, ou plutôt que j'étais, ils étaient une véritable bouffée d'oxygène qui nous permettait de partir de l'école et de pouvoir retrouver le terrain, nos collègues, et notre travail de policier.

Ils étaient également l'occasion de pouvoir mettre partiellement en application les enseignements que nous recevions à l'école.

Au début de la scolarité nous passons des tests afin de savoir si nous avons le niveau requis en judiciaire, et si nous pouvons réaliser un stage dit "AT long". Même si j'ai réussi ces tests, j'ai fait le choix de revenir à l'école au mois de janvier afin de pouvoir approfondir mes connaissances en judiciaire, et surtout connaître mes camarades de promotion, notamment les externes qui eux ne pouvaient partir en stage qu'à partir du mois de mars.

Je ne regrette pas ce choix puisqu'il m'a permis de pouvoir découvrir les externes, et de savoir exactement ce que l'école attendait de moi aux épreuves.

Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

C. C. : Les délégués SYNERGIE-OFFICIERS nous aident dans de nombreux domaines, en nous présentant les directions, puis les postes proposés en sortie d'école. Ils sont une précieuse source d'informations, que ce soit pour les externes ou les internes.

Ils sont également présents tout au long de l'année pour s'assurer qu'en tant qu'internes, notre ancienneté soit correctement prise en compte, le cas échéant en saisissant l'administration.

À ce titre Vanessa et Ariane ont été présentes pour nous tout au long de notre formation lors de ma scolarité, et désormais, Pierre a pris le relais dans le Val-d'Oise.

Le Trait d'Union : Que penses-tu de la formation continue au sein de la police nationale ?

C. C. : La formation continue au sein de notre administration est une très bonne chose. Beaucoup de stages s'offrent à nous dans des domaines très différents. L'administration joue le jeu et c'est une chance de pouvoir bénéficier de certains stages.

Par exemple depuis septembre de l'année dernière, j'ai la chance de pouvoir participer au diplôme universitaire de sociologie des relations police-population.



Lt Côte Cosson

Je suis détaché deux jours par mois de mon service afin de pouvoir suivre les cours à l'université d'Amiens, en présence de 49 autres collègues de tous corps, de toutes directions, et de tous âges.

Cela nous permet de confronter nos pratiques professionnelles, et de pouvoir échanger avec des spécialistes, des sociologues, qui travaillent sur la police depuis de nombreuses années et peuvent, dès lors, nous apporter leurs éclairages. Cette formation est exigeante et intense. Elle implique de très nombreuses heures de travail en plus des heures en service, afin de réaliser des recherches sur les textes étudiés, et pour rédiger un mémoire que l'on doit présenter en fin d'année universitaire.

Par ailleurs, pendant notre absence à Amiens, notre travail quotidien au service n'est pas réalisé, et il est donc à rattraper lors de notre retour la semaine suivante.

Je conseille cette formation très enrichissante à tous mes collègues et j'essaie aujourd'hui de la "vendre" au plus grand nombre, en espérant que l'administration poursuivra cet effort et multipliera les occasions de pouvoir se rencontrer et échanger entre collègues, sur nos pratiques.

Le Trait d'Union : Après 3 ans d'affectation, quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

C. C. : Je suis passé par de nombreuses périodes compliquées au sein de mon service. Sans les détailler, je suis arrivé au moment où de nombreux conflits latents ont éclaté entre différents effectifs, et entre certains d'entre eux et la hiérarchie. Le management a été particulièrement compliqué et fatigant au cours de ces premières années.

Je ne m'attendais absolument pas à rencontrer autant de difficultés managériales et humaines sur ce premier poste. Je l'ai pris comme un défi et je n'ai pas voulu baisser les bras.

C'est dans ce genre de situations qu'on se rend compte que la solidarité est primordiale, et que la gestion de service est un vrai travail d'équipe, que ce soit entre officiers, mais également entre un chef de service et ses cadres.

Si aujourd'hui, la situation s'est apaisée, il n'en demeure pas moins que j'ai tiré de nombreux enseignements de ces premières années, et que je suis peut-être devenu moins naïf dans mes rapports aux effectifs.

Après tout, c'est dans les situations délicates et quand on se trompe que l'on progresse.

Les cours de management que l'on nous enseigne ne servent en ce sens absolument à rien. À mon humble avis, il y a autant de façons de manager que de collègues en face de nous.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

C. C. : Selon moi, l'officier est d'abord, et avant tout, quelqu'un qui doit être présent pour aider ses effectifs et faciliter le travail du chef de service. Il est là pour tenter de trouver des solutions pour faciliter leur travail au quotidien.

On a tendance à dire que l'officier est situé entre le marteau et l'enclume, et cette expression est totalement réaliste. Les effectifs attendent beaucoup de leur officier dans la mesure où il est leur premier interlocuteur, et c'est à lui qu'ils font remonter leurs difficultés quotidiennes.

De l'autre côté, c'est à lui que le chef de service décline ses priorités et ses instructions en lui laissant une grande autonomie pour trouver les moyens de les transmettre à ses effectifs.

C'est une tâche ardue car selon moi, l'officier dispose aujourd'hui de très peu de leviers pour motiver ses effectifs. La méritocratie, et particulièrement dans le milieu de l'investigation, ne fonctionne pas bien.

Il devient de plus en plus compliqué de fidéliser les collègues dans ce secteur du fait de la complexification de la procédure, mais aussi en raison de l'alignement du régime indemnitaire entre investigation et voie publique.

Même si cela fait partie du travail d'un cadre, et que cela est indispensable pour évaluer l'efficacité du service, je pense qu'il est urgent de simplifier les remontées statistiques afin de limiter leur impact sur le commandement opérationnel.

Le TU : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la police nationale ?

C. C. : La reprise de mes études universitaires au sein du DU de sociologie à Amiens m'a beaucoup stimulé. Toutes ces lectures et ces échanges entre collègues autour de l'opérationnel continuent d'irriguer ma curiosité et mon intérêt pour l'apprentissage.

Je passerai très probablement le concours interne de commissaire de police afin d'avoir, peut-être un jour, l'occasion de diriger mon propre service, et de me confronter à de nouveaux défis professionnels et humains.

Mais chaque chose en son temps, et pour l'instant, j'ai déjà bien assez de défis dans mon service.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

C. C. : Être officier de police est un travail prenant et exigeant.

Mais il est fait de nombreuses récompenses lorsque vous trouvez des solutions pour vos collègues ou pour votre service.

Ce sont de magnifiques fonctions et j'encourage tous les collègues qui le peuvent, à passer le concours d'officier pour avoir la chance de pouvoir les exercer un jour.

Alliance avantages
À vos côtés au quotidien

SYNERGIE OFFICIERS

DES CONCERTS EBLOUISSANTS
DES AVANTAGES FINANCIERS
DES LOISIRS POUR TOUS

**ADHÉRENTS SYNERGIE-OFFICIERS,
BÉNÉFICIEZ D'ALLIANCE AVANTAGES**

WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR

VOTRE POUVOIR D'ACHAT GAGNANT !

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

GRADE	ECHOLON	IB	INDICE MAJORES	DUREE ECHOLON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	ISSP	NBI	IRP
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	E. Spécial	HEA3	977		59,0734	4 809,56	150,19	1 130,25	196,91	454,00
		HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	143,25	1 075,87	196,91	454,00
		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	138,08	1 035,38	196,91	454,00
	4e	1027	835	2 ans	59,0734	4 110,52	129,22	965,97	196,91	454,00
	3e	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
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E. Spécial	HEA3	977		59,0734	4 809,56	144,29	1 130,25		660,00
		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
	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
COMMANDANT DE POLICE	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
	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
CAPITAINE DE POLICE	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
	5e	611	518	2 ans	59,0734	2 550,00	76,50	701,25		416,00
	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
	2e	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 DIFFICILE	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		305,53			12,37	242,73	18,02	1 928,59
			17,25		270,78			10,23	187,22	12,61	1 574,03

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

GRADE	ECHOLON	IB	INDICE MAJORES	DUREE ECHOLON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	ISSP	NBI	IRP
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	E. Spécial	HEA3	977		59,0734	4 809,56	1 130,25	196,91	454,00
		HEA2	930	1 an	59,0734	4 578,19	1 075,87	196,91	454,00
		HEA1	895	1 an	59,0734	4 405,89	1 035,38	196,91	454,00
	4e	1027	835	2 ans	59,0734	4 110,52	965,97	196,91	454,00
	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
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E. Spécial	HEA3	977		59,0734	4 809,56	1 130,25		660,00
		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
	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
COMMANDANT DE POLICE	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
	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
CAPITAINE DE POLICE	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
	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

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	5 157,71
56,67	56,94	-32,42	508,18	244,11	21,86	32,37	595,68	45,78	4 936,14
56,67	55,11	-32,42	489,05	234,42	21,86	31,32	576,29	44,06	4 772,55
56,67	51,97	-32,42	456,27	218,76	21,86	29,51	543,04	41,11	4 491,17
56,67	51,50	-32,42	451,35	216,47	21,86	29,24	538,05	40,66	4 448,89
56,67	48,10	-32,42	415,83	199,61	21,86	27,28	502,03	37,46	4 143,95
56,67	46,48	-32,42	398,89	191,67	21,86	26,35	484,85	35,94	3 998,42
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 660€

IMPORTANT

**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