

# DOSSIER

## SICP

## La problématique de la "charge mentale" du Commissaire

La charge mentale du Commissaire, c'est-à-dire la charge cognitive que représentent la responsabilité et la gestion au quotidien d'un service de police, pèse aujourd'hui sur nombre de nos collègues d'une manière tellement insupportable qu'ils n'ont de cesse de réclamer les mesures simples et de bon sens pour alléger ce poids.

Nous souhaitons recueillir précisément les perceptions des collègues en la matière par le biais des réponses au questionnaire que nous avons adressé en début d'année aux adhérents du SICP pour coller au plus près de leurs besoins. Nous pensons que de nombreux commissaires, hors toute question d'affiliation syndicale, s'y retrouveront.

Vous pouvez prendre connaissance ci-après de notre analyse émaillée des divers commentaires ou témoignages de collègues en guise d'illustration des différentes thématiques évoquées.

### EXPLOITATION DES RÉPONSES

Accéder directement à la [partie](#) qui vous intéresse par un simple clic !

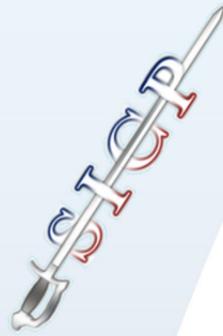
#### SOMMAIRE

Les caractéristiques des "répondants".....	2
L'état des lieux de la perception des conditions d'exercice du métier.....	4
Le poids des perpétuelles réformes.....	6
L'insupportable "reporting".....	8
La nécessité de repos physiologiques.....	10
L'impact de la formation.....	12
L'identification des principaux facteurs de mal-être.....	14
La protection face au mal-être.....	16
Le soutien en cas de "burn out".....	18
L'incidence d'une piètre gestion RH du corps.....	20
Le besoin de davantage de sérénité.....	22
Témoignages divers de collègues.....	24
Nous contacter.....	28



Syndicat indépendant des commissaires de police  
[www.commissaires.fr](http://www.commissaires.fr)





## LES MESURES INDISPENSABLES POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA CHARGE MENTALE REPOSANT SUR LES COMMISSAIRES DE POLICE

Il aura fallu attendre une période d'accalmie estivale pour être en mesure de débiter l'exploitation des réponses reçues au questionnaire transmis en début d'année aux adhérents du SICP relatif à la lourde charge mentale ressentie aujourd'hui par nombre de collègues dans l'exercice de leur métier au quotidien et de vous livrer enfin les résultats de leur analyse.

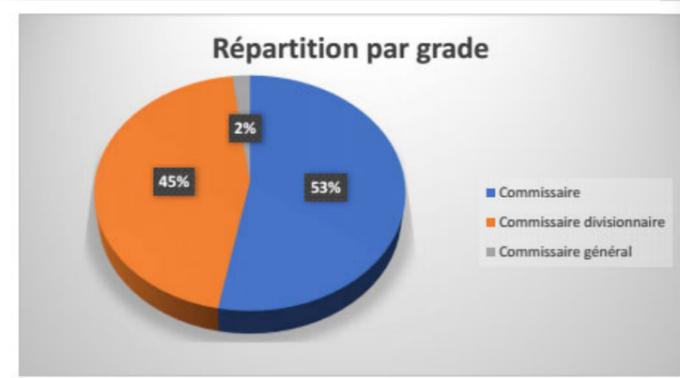
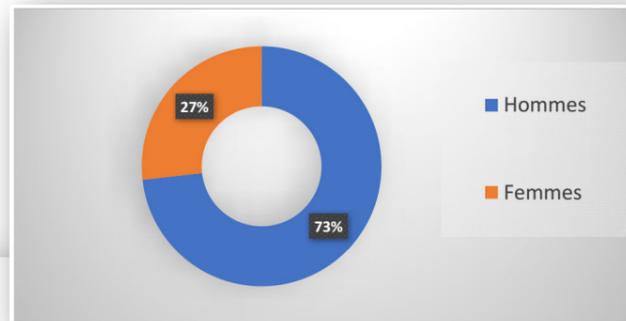
Nous tenons avant tout à remercier celles et ceux qui ont trouvé le temps et pris la peine de nous adresser leurs réponses commentées.

Ces réponses nombreuses ont demandé un travail statistique de longue haleine et elles ont le mérite de légitimer par leur volumétrie les conclusions que nous en tirons et que vous pouvez partager.

Bonne lecture à toutes et à tous.

### Caractéristiques des collègues ayant répondu au questionnaire

La répartition globale homme/femme dans la composition de notre corps est précisément (statistiques de mars 2018) de 73,51% d'hommes et de 26,49% de femmes c'est-à-dire la même répartition que celle émanant des collègues ayant retourné le questionnaire (73,21% de collègues masculins pour 26,79% de collègues féminines).



Si l'on excepte la proportion très réduite de commissaires généraux (encore volumétriquement peu nombreux tant dans le corps que parmi nos adhérents), les répondants sont majoritairement des commissaires du premier grade, mais sans une grande disparité avec les commissaires divisionnaires également fortement préoccupés par cette thématique (respectivement 53% et 45% des répondants). Pour mémoire, lors de la diffusion du questionnaire, la composition du CCD était de 9% de CoGé, 43,8% de CD et 47,2% de Commissaires.

Le profil des répondants s'approche globalement de la répartition des modes de recrutement actuel:

50% recrutement externe

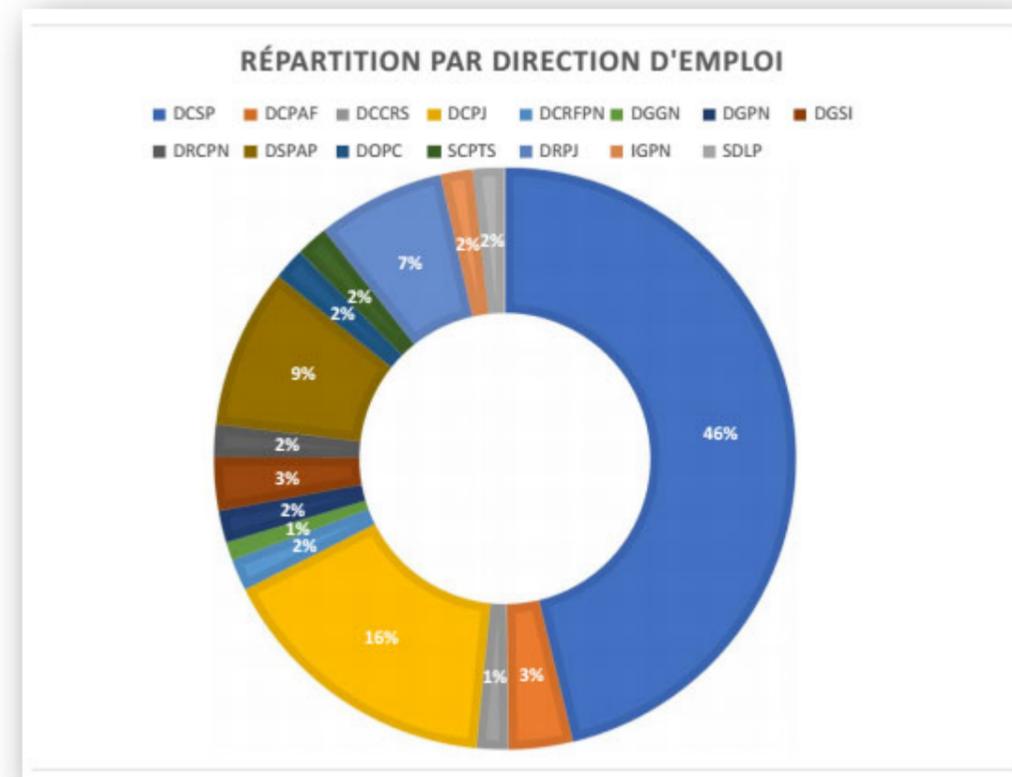
50% recrutement interne  
(issus de la VAP et du concours interne)



Sans surprise, les collègues affectés en Sécurité Publique sont les plus nombreux parmi les répondants et se trouvent majoritairement représentés (57% en cumul DCSP et DSPAP).

Outre l'explication due au plus grand nombre d'effectifs des collègues DCSP et DSPAP, les servitudes multiples en termes de comptes à rendre et de pression "courriel" et surtout les incessantes réformes qu'il y subissent expliquent davantage la forte propension des collègues à se sentir concernés par cette thématique.

Par ailleurs, l'ampleur de la montée des inquiétudes sur cette charge mentale parmi nos collègues est notable en services d'investigations, en particulier à la DCPJ (17% des répondants) mais aussi en PP PJ et en services d'enquête DCSP (SD et SU).



## État des lieux des conditions d'exercice du métier de commissaire

Le bilan est sans appel : interrogés sur la qualification principale à donner aux conditions d'exercice du métier, à peine 1 collègue sur 5 se résigne aux conditions de travail qui sont aujourd'hui les siennes en les considérant :

- soit inchangées (5%),
- soit normales (7%),
- soit satisfaisantes (9%)

tandis que 79% des répondants les envisagent différemment : majoritairement

- davantage difficiles (57%)

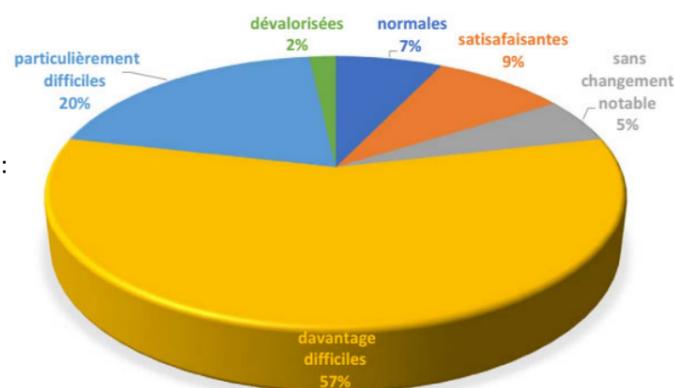
voire

- particulièrement difficiles (20%)

quand elles ne sont pas

- dévalorisées (très minoritairement avec 2%).

Le seul point de satisfaction reste que peu d'entre vous ont le sentiment que la dévalorisation du métier n'est pas la critique fondamentale qu'il faille retenir, bien que cela transparaisse à travers de nombreux commentaires...



### PERCEPTION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

"Le rôle dévolu à présent aux chefs, notamment intermédiaires, qui pouvait paraître enviable il y a quelques années, et constituer pour certains l'aboutissement d'une promotion sociale, est aujourd'hui vécu comme une charge de moins en moins valorisante.

Le chef d'aujourd'hui doit avant tout rendre compte de tout, se justifier de tout, prendre en compte sans distinction toutes les exigences de ses subordonnés et assumer tout ce qui n'est bien souvent pas de son fait.

L'inversion des rapports d'autorité est telle à notre époque qu'il est devenu totalement inconfortable voire parfois insupportable d'être chef."

"Le chef de service est garant de l'activité de son service. Il est parfaitement normal qu'il doive rendre compte de celle-ci. Par contre, tout est fait pour lui mettre des bâtons dans les roues. Il doit concilier entre toutes les priorités (d'ailleurs presque tout est prioritaire), les instructions hiérarchiques qui ne prennent pas en compte les difficultés des effectifs et des revendications de ces derniers, qui sont bien souvent, il faut l'avouer, légitimes."

"Tendance à la déconsidération globale de la fonction et de l'autorité du Commissaire de Police, constatée régulièrement dans les relations avec les personnels ou les syndicats qui constatent eux même que le qualitatif est souvent sacrifié au détriment du quantitatif"

"Le métier de commissaire s'est complexifié, il exige à la fois de la technicité propre au métier de policier en général, mais aussi des qualités de "chef d'entreprise" sans en avoir les moyens, l'autonomie et les compétences. A cette nouveauté (...) s'ajoute la perte de confiance avec la société civile."

#### En guise d'illustration, quelques extraits des réactions des collègues :

"De plus en plus de missions et de responsabilités reposent sur le commissaire de police, qui quand tout va bien n'est pas particulièrement considéré ou remercié, mais qui en revanche concentre toutes les critiques et la pression lorsque des problèmes se posent. La charge de travail est croissante, sans possibilité aucune de récupération ou de compensation. Enfin la dictature des chiffres, de la statistique, du "plaire à tout prix à la direction centrale" (...) rendent le quotidien vraiment pesant et entraînent une baisse croissante de la motivation. Le cœur du métier paraît relégué au 2<sup>nd</sup> plan."

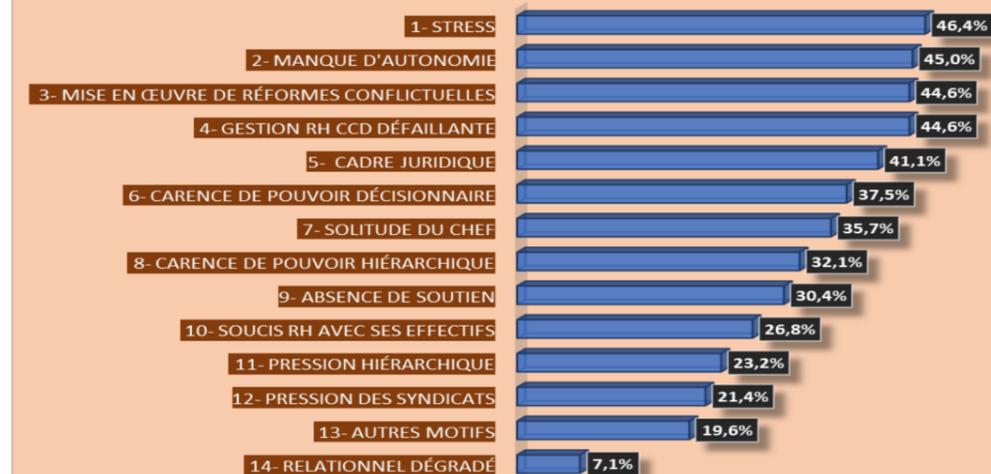
Les contraintes varient fortement selon la nature du poste: la solitude du chef est prégnante pour un DDSP, seul commissaire, avec des autorités pas toujours faciles...

En cette année d'élections professionnelles, les représentants syndicaux, principalement du CEA, font feu de tout bois et dès lors qu'ils ont une oreille bienveillante en retour ou ne souhaitant pas entrer dans un bras de fer, les décisions prises par les chefs de service peuvent rapidement partir en fumée.

La faiblesse de la hiérarchie intermédiaire s'observe de manière récurrente. La faible mobilité de la majorité du corps de commandement en regard de la mobilité statutaire du corps de conception peut développer dans l'esprit de certains de nos collaborateurs un sentiment d'irresponsabilité, une tendance à l'immobilisme et in fine, à une forme de désengagement professionnel. La charge des responsabilités des cadres intermédiaires s'en trouve alors tout ou partie transférée sur le seul chef de service.

La gestion du CCD par la hiérarchie directe et centrale ainsi que le pilotage des chefs de service restent très perfectible.

### DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



Sans surprise, le stress généré par le métier reste la cause majeure des difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions, devant d'une très courte tête 3 thématiques habituelles le **manque criant d'autonomie**, la mise en route de **réformes nombreuses et conflictuelles** et enfin la **gestion RH largement défailante**.

Il nous a semblé pertinent de vous relayer les propos suivants extraits des commentaires des répondants :

"La gestion RH et surtout celle de la logistique ne sont pas maîtrisées par l'échelon local" ; "le chef de service ne possède aucun pouvoir de décision dans la gestion de la carrière de ses fonctionnaires ce qui obère totalement son autorité, les décisions d'avancement ou de mutation étant prises par les services RH des directions centrales".

"Le management du CCD confine à la caricature : absence d'accompagnement, de visibilité, pratique généralisée de l'opportunisme etc."

"Le chef de service n'a plus le pouvoir d'organiser son service comme il l'entend (...)" "Il se borne à imposer les réformes venues d'en haut sans concertation et à recueillir le mécontentement de ses effectifs sans pouvoir leur apporter de solution" (ex de la réforme des cycles horaires).

"Cette situation est confortée par une érosion des fonctions : baisse de pouvoir décisionnel, complexité croissante des procédures judiciaires ou administratives, accroissement de la charge de travail, accélération des charges. Les réformes de la notation et le retrait d'une partie importante du CCD dans les notations ont eu un impact considérable sur la relation des personnels avec la haute hiérarchie."

"La pression exercée aujourd'hui par une utilisation tyrannique de l'outil "messagerie" altère profondément le quotidien. Le recours systématique à ce mode de transmission, devenue un moyen de preuve plus que de communication (preuve de la transmission et donc de la responsabilité en cas de non-réponse immédiate) distille dans les relations de l'ensemble de l'administration (avec les supérieurs, comme les pairs et les subordonnés) une forte tension, par ailleurs préjudiciable à l'exercice même des missions. Elle est une source de stress et de conflit invraisemblable et aucune autorité hiérarchique ne semble prête à en réglementer l'usage. Elle est extrêmement chronophage pour un gain en efficacité à peu près nul".

"En sécurité publique constat d'une centralisation de la décision de plus en plus forte. Perte de crédibilité locale lorsqu'il s'agit

d'appliquer des réformes non adaptées. De moins en moins voire plus de tout d'autonomie de décision locale. Désaveu parfois au regard de décisions prises".

Le chef de service en est aujourd'hui "réduit à gérer le mal être des collaborateurs".

"L'impression que l'échelon central est déconnecté des réalités locales et des contraintes opérationnelles; les lignes directrices des échelons centraux sont trop nébuleuses et changeantes pour un pilotage optimal du service".

"Décisions erratiques de la DCSP (RH, matériel) qu'il faut ensuite justifier auprès des effectifs. Impression que la DCSP oublie qu'elle est aussi une structure de soutien au bénéfice des services territoriaux."

"Manque d'autonomie hiérarchique et absence de consultation hiérarchique pour les mesures d'application hiérarchique descendante du N+1 ou du N."

(...) Les commissaires sont très peu concertés pour déterminer "les volumes d'avancements, de primes. Disciplinaire très centralisé, lent et passéiste."

"Trop peu de prise sur la gestion matérielle et les choix de dépenses à budget contraint".

## LE POIDS DES PERPÉTUELLES RÉFORMES...

Personne ne songe à employer le terme d'utile pour définir le qualificatif essentiel des réformes incessantes que subit notre institution...

Seulement 7,1% des répondants estiment les réformes assez utiles...

Très majoritairement, les collègues considèrent les réformes trop nombreuses, stressantes, inadaptées et parfois conçues en toute impréparation, voire en dépit du bon sens.

A hauteur de 82 %, les collègues répondent que l'empilement des réformes constitue bien un facteur particulier d'alourdissement de la charge mentale des chefs de service

Près de 60 % considèrent que les réformes sont trop nombreuses et presque la moitié les voient comme génératrices de situations conflictuelles et stressantes.

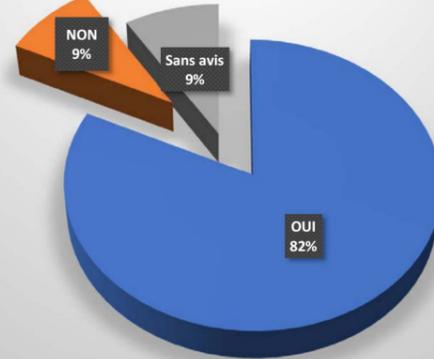
Ce ressenti des collègues corrobore très nettement ce que nous appréhendions nous-même à l'issue des contacts réguliers que nous avons avec nos mandants de terrain.

Pour autant, si cette thématique est abordée régulièrement par notre organisation auprès de nos plus hautes autorités et notamment lors de nos derniers entretiens avec les différents ministres de tutelle, la tentation est toujours grande de vouloir réformer une administration qui est une des rares au sein de la fonction publique à être encore adepte d'une prompt action face aux difficultés rencontrées.

Et pour cause, le profil très hiérarchisé de notre institution permet à nos hiérarques de donner l'impression que, par ce « pseudo dynamisme permanent », le ministère de l'intérieur serait en capacité de résoudre les phénomènes délinquants dont pourtant nous ne maîtrisons que peu de paramètres.

Comme nous l'avons récemment rappelé à nos autorités ministérielles, plutôt que de concevoir à la hâte des réformes souvent inadaptées de notre institution, il convient de s'appliquer à réellement faciliter le travail des policiers par une refonte totale de la procédure pénale. Il s'agirait d'en obtenir une réelle simplification, seule réforme ayant du sens, notamment lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux délinquants d'habitude, aux individus multirécidivants et multirécidivistes qui n'hésitent plus à s'en prendre aux forces de l'ordre, une frange qu'il faut neutraliser pour influencer durablement sur le niveau de délinquance de notre pays.

### L'empilement des réformes constitue-t-il un facteur particulier d'alourdissement de la charge mentale des chefs de service ?



Ce n'est bien évidemment pas la seule Police Nationale ni même l'ensemble des forces de sécurité intérieure qui peuvent prétendre régler seules ce phénomène en se réformant en permanence mais c'est bien par une politique pénale totalement renouvelée et seulement par ce biais que l'efficacité de l'action de la chaîne pénale dans son ensemble pourra progresser.

Nous nous appuyerons bien évidemment sur le résultat de cette consultation pour renforcer notre démonstration relative au besoin de donner de la sérénité à nos collègues pour exercer les fonctions dans des conditions psychologiques optimisées.

## CARACTÉRISTIQUES DES RÉFORMES



**Au regard de certains commentaires laissés par les répondants, les réformes actuelles sont principalement :**

*"trop nombreuses, trop rapprochées, peu lisibles et sujettes à des divergences*

*d'interprétation, sans fiches techniques explicatives ou accompagnement central, à appliquer du jour au lendemain sans tenir compte des charges de travail supplémentaire qu'elles induisent".*

*"soumises à une politique de réaction contre-productive alors que les métiers de la sécurité nécessitent encore plus que d'autres une planification et une visibilité à moyen terme".*

*"mises en oeuvre à la hâte en réaction davantage qu'en véritable action".*

*"menées dans un contexte d'impréparation totale, sans concertation, avec des changements de discours et des promesses variables qui ont rendu la gestion locale très délicate, en générant fréquemment des conflits chronophages et nuisibles, à tous égards".*

*"réalisées sans ou avec trop peu de concertation en ignorant les réalités du terrain".*

*"inadaptées car passant à côté de l'essentiel, c'est-à-dire une meilleure répartition des ressources humaines en fonction de la charge de travail, une simplification de l'organisation policière et une adaptation radicale du cadre juridique et réglementaire dans lequel évoluent les forces de l'ordre."*

*"inutiles s'agissant de la réforme territoriale en SP se réduisant à des changements ahurissants d'intitulés de service..."*

*"révélatrices d'une incapacité à envisager des réformes de structures apportant une réelle plus-value".*

*"politiques" et sans efficacité opérationnelle, dont la mise en application use les chefs de service"*

**Focus sur la nécessité d'une réelle réforme de la procédure pénale :**

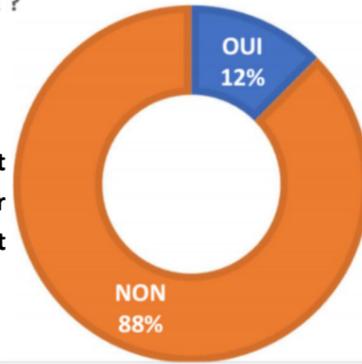
Parmi les répondants, un focus spécifique concernait, outre les modalités de la réforme problématique des cycles horaires, le besoin d'une réforme de la procédure pénale qui subit depuis des années une complexification croissante tandis que les projets de simplification restent sans suite concrète.

*"Les attentes des hommes de terrain restent le plus souvent des voeux pieux. Les changements procéduraux se multiplient, rendant le travail des enquêteurs toujours plus difficile et générant de la démotivation et de la frustration. Le laxisme régulier de la justice et l'inadéquation des sanctions eu égard à la gravité des faits et au travail, à l'investissement fourni par les enquêteurs, n'arrangent rien".*

**LA MULTIPLICATION EXPONENTIELLE DES DEMANDES EN TOUS GENRES (MAILS TTU, NOTES DE SERVICE PRIORITAIRES ETC.) EST-ELLE COMPATIBLE AVEC L'EXERCICE SEREIN DU MÉTIER DE COMMISSAIRE ?**

**LE POIDS DU "REPORTING"...**

**A**n nouveau, un score sans appel : **88% des répondants estiment que le "reporting" d'activité actuel est un facteur majeur générateur de stress et d'alourdissement de la charge mentale pesant sur les chefs de service.**



Comme l'affirment les répondants, il y a nécessité absolue de réfléchir à une gestion rationnelle des flux de courriels dont la plupart d'entre nous sont désormais abreuvés, parfois à hauteur de plusieurs centaines par jour.

La situation actuelle est parfaitement décrite par le bref commentaire d'un collègue :

*" nous sommes abondés, pour ne pas dire inondés, en permanence de mails et de commandes en tout genre, souvent sans en saisir le véritable intérêt, notamment opérationnel. De nouvelles commandes sont régulièrement mises en place, des nouveaux suivis, sans que parallèlement en soient supprimés d'autres caduques. Il est impossible de rester serein le soir en rentrant chez soi ou lors des we ou de congés, car l'appréhension de la boîte mails pleine à craquer est toujours présente...et génère un véritable stress permanent. Il serait temps de réduire les mails et de revenir à des commandes / suivis plus ciblés et opportuns. Le principe dit du parapluie est poussé à son extrême pour tenter de se couvrir de toute remontrance".*

**Les critiques fondamentales des répondants ciblent tout particulièrement :**

↳ **L'incapacité de notre institution**, pourtant en charge de la gestion quotidienne de l'urgence, à **prioriser les différentes demandes** suivant des niveaux distincts et des modes de communication dédiés (RESCOM, e-mails, courriers postaux etc.).

↳ **Le caractère inutile, obsolète et redondant de nombreuses commandes** passées aux services territoriaux par de multiples "interlocuteurs-boîte aux lettres" pourtant censés filtrer et coordonner le reporting, sans mesurer les conséquences du traitement des demandes sur le temps de travail, sans rien apporter à l'issue (en termes de conseil, analyse soutien ou solution.)

A ce titre, **les critiques se font particulièrement vives concernant les fonctions dites d'État Major** (cf page suivante) aujourd'hui multipliées qui peuvent être exercées par des effectifs de tous grades en totale déconnexion des réalités de services en se contentant de transmettre les demandes dès réception TTU sans en évaluer l'intérêt ou la pertinence, souvent sans récupérer des données qui leur sont également aisément accessibles.

*"Les demandes sont souvent les mêmes, il faut que les EM soient des machines à traiter et à anticiper les demandes plutôt que de simples BAL. Un nombre important de ces demandes n'a en réalité d'autre but que de permettre à des fonctionnaires participant de la sur-administration de l'Etat (...) de se "couvrir". Il est fréquent de constater que ces demandes qui s'empilent, ajoutant de la complexité à l'inefficacité, sont INUTILES puisque, au moment où la question qu'elles concernent devient vraiment d'actualité, la question est alors de nouveau posée aux services..."*

↳ **La disponibilité constante :**

-exigée par cette époque du "tout courriel". Cet impératif de "connexion permanente est irréaliste et comporte des risques humains notables", d'autant que "l'accélération des moyens de communication rend inadmissible le simple fait de différer une réponse".

-requis des autorités (en particulier préfectorales) férues de réunionite sans préavis à toutes heures, comme de demandes H24 par messagerie hors toute situation d'urgence.

↳ **L'impossibilité de gérer les instructions et notes d'information multiples et variées** résultant de "copier/coller" des mêmes textes et des déclinaisons à la marge selon les auteurs (ex: instruction CAB MIN reprise par DGPN déclinée par DCSP puis encore par DDSP qui demande au chef CSP de l'appliquer par note de service locale) "la multiplicité des canaux de diffusion a conduit à une infobésité indigeste".

*"On ne gère que l'urgent et souvent la hiérarchie intermédiaire étant localement défaillante, le chef de service pallie les carences de transmission d'information".*

**Concernant les solutions envisageables, le besoin d'une réelle priorisation des demandes est plébiscitée par plus de 80% des répondants.**

La priorisation des demandes est un impératif en ce qu'elle "permet de fait la déclinaison au bon niveau hiérarchique pour assurer la réponse à la sollicitation. Les demandes des N ou N+1 sont toutes légitimes mais doivent pouvoir être sujettes à évaluation dans la nature de la célérité de traitement et ce par le N-1, sans tomber évidemment dans le non traitement des demandes".

Il s'agit de la sorte pour nombre de chefs de service de "revenir aux fondamentaux et supprimer une bonne partie des commandes qui s'empilent"

Le "droit à la déconnexion", particulièrement sur les périodes de repos reste encore attendu par plus de 63% d'entre eux.

Le reporting d'activité peut par ailleurs se traiter différemment, comme le soulignent les collègues :

-*"par des infocentres gérés par des services centraux dédiés afin de décharger les services territoriaux des innombrables remontées statistiques".*

-par des niveaux hiérarchiques supérieurs disposant de la ressource suffisante : *"positionner la zone comme un véritable échelon de décision et de filtrage, alors qu'elle n'est, en général qu'un transmetteur"*

*"Notre hiérarchie doit accepter le fait qu'on refuse de recevoir les courriels sur son téléphone professionnel tout en le permettant à ceux qui le souhaitent (cela dépend de la faculté de "décrocher" de chacun)" pour mettre fin à "l'esclavagisme du mail destructeur de la bonne marche des services et de la disponibilité intellectuelle et opérationnelle des chefs".*

*"Une adéquation entre l'ampleur du sujet à traiter et le délai octroyé pour le faire doit absolument être rétablie. La situation actuelle multiplie les cas de mis sous une pression extrême des services et donc de leur chef, elle est génératrice d'une multitude d'erreur et d'approximation quand elle ne conduit pas les services purement et simplement à inventer des données pour satisfaire le demandeur qui semble d'ailleurs parfaitement se satisfaire de la chose. Au final, c'est la parole de l'État qui s'affaiblit car en aval de ses productions, les critiques ont, eux, tout leur temps pour mettre à mal ses affirmations".*

**SOLUTIONS ENVISAGEABLES**



## LA NÉCESSITÉ DE REPOS PHYSIQUES

**L**e report des repos que les collègues ne peuvent prendre (du fait des permanences principalement) est évidemment plébiscité.

**Plus de 96% des répondants considèrent qu'il s'agit d'une mesure de nature à alléger la charge mentale subie dans le métier;** aucun de ceux qui pensent le contraire n'a explicité cette position.



Il s'agit d'un combat originel de notre organisation, qui réclamait déjà ce bénéfice de repos différés à l'occasion du Comité Technique Paritaire du 27 octobre **2008** examinant une modification de l'article 133-31 du RGEPN pour clarifier le régime de compensation horaire des reports de repos (repos légaux comme compensateurs) des membres du Corps de Commandement comme des membres du Corps de Conception et de Direction.

(courrier adressé en ce sens au DGPN de l'époque, Frédéric PECHENARD)

Par ailleurs, le SICP avait revendiqué seul puis obtenu une évolution au sein de la DCSP en négociant avec le directeur central de l'époque, Eric LE DOUARON, la note de service DCSP (N°2008/0135) en date du 4 novembre 2008 qui mettait en œuvre au sein de cette direction active une généralisation du report des jours de repos hebdomadaire à l'issue de servitudes parfois particulièrement éprouvantes psychologiquement ou physiquement après une semaine de travail continu.

Mettant fin aux pratiques disparates qui coexistaient au sein de la plus grande direction active de la police et qui nuisaient à la bonne gestion des ressources humaines de notre corps, la note fixait les reports comme suit :

- Permanences au service de fin de semaine : report de 2 jours de repos les lundi et mardi suivants ou au plus tard dans les quinze jours, si les nécessités de service le justifient.
- Présence programmée une nuit entière sur le terrain : droit d'absence l'après-midi précédent la nuit de travail et journée suivante.
- Permanence au service dans la nuit du samedi au dimanche /du dimanche au lundi : récupération le lundi suivant ou au plus tard dans les quinze jours.

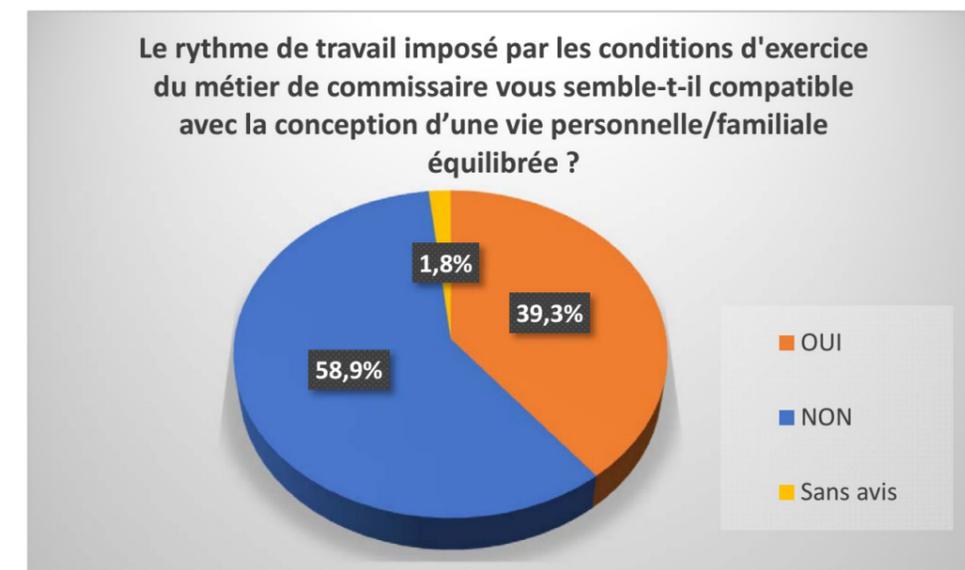
Pour autant, suite à ce fameux comité technique, seuls les fonctionnaires du corps de Commandement et notamment ceux relevant des dispositions de l'article 10 (officiers chefs de circonscription, de service ou d'unité organique) avaient eu la garantie par une nouvelle rédaction de l'article 113-37 du RGEPN d'une compensation intégrale des permanences qu'ils assurent au sein de toutes les directions d'emploi.

Rien n'a évolué depuis, l'administration persistant à maintenir les commissaires exclus du bénéfice des compensations de permanences sans que rien ne le justifie : en effet, si l'article 113-37 exclut le Corps de Conception et de Direction des compensations horaires au regard d'un régime indemnitaire propre, comment expliquer que les officiers de police, régis par l'article 10 du décret de 2000 et bénéficiant eux-mêmes de ce dispositif d'IRP puissent récupérer leurs permanences à hauteur de 100 % du temps accompli ?

Le SICP réclame toujours la réécriture de l'article 113-37 afin que les commissaires de police puissent disposer d'un système de compensation de permanence leur permettant de bénéficier des jours de repos correspondant aux journées de repos consacrées au travail, fussent-ils différés.

Cela devrait prochainement se réaliser lorsque l'arrêté portant sur l'organisation relative au temps de travail (le fameux APORTT) sera finalisé et mis en œuvre en 2019.

**Nous avons expressément réclamé et obtenu cette mesure** qui avait été entérinée, avant le report de ce dispositif réglementaire décidé par l'administration au regard de la sensibilité du sujet en cette période pré-électorale...

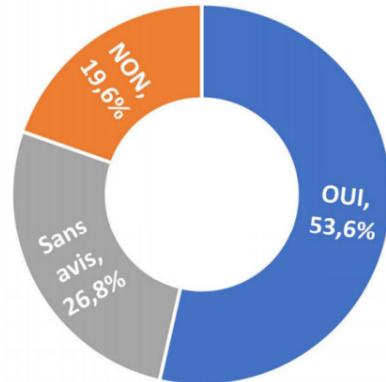


Bien que le rythme de travail plus que soutenu imposé aux commissaires soit une contrainte inhérente au métier, une majorité de répondants considère désormais que les conditions actuelles d'exercice des fonctions de chef de service sont devenues incompatibles avec une vie personnelle équilibrée.

Ce n'est sans doute pas un hasard si celles et ceux qui donnent cet avis sont affectés pour les 3/4 d'entre eux en DCSP...

## L'IMPACT DE LA FORMATION

La formation PN devrait-elle être modifiée pour davantage prendre en compte la charge mentale ?



**En dépit d'un affichage d'une majorité de près de 54% en faveur d'une action spécifique de formation sur cette thématique de la charge mentale, les réponses restent en fait des plus partagées quant à l'intérêt de bénéficier d'une formation spécifiquement axée sur cette question.**

Les 46% n'étant pas favorables à cette action de formation dédiée, qu'ils y soient opposés ou indifférents, considèrent en effet que :

*" toute la formation du monde ne changera le caractère de chacun et leur capacité à supporter une charge de travail ou un stress propre à chaque poste."*

*"il s'agit en fait plutôt aux collègues de s'adapter à la charge mentale du métier tout en bénéficiant de meilleures conditions d'exercice des fonctions pour la rendre davantage supportable."*

*" le simple fait d'envisager d'adapter la formation à la trop lourde charge mentale est une façon d'accepter cet état de fait au lieu de travailler à réduire ce poids et qu'il s'agit avant tout d'un problème de fonctionnement de l'institution."*

*" la formation au maintien d'un système inutilement stressant ne peut être une bonne réponse."*

Il faut simplement *"apprendre à dire non (ou dire "plus tard", avec des arguments et en respectant la politesse et le devoir d'obéissance hiérarchique)"* tout en pointant la difficulté que cela représente psychologiquement pour un jeune commissaire débutant.

Dans le même temps, parmi les commissaires favorables à une formation élaborée, **nombreux sont celles et ceux qui insistent sur le fait qu'une telle formation serait un besoin à consacrer prioritairement aux plus hauts responsables !** Quelques commentaires posent question quant à la conception du management de certains « hauts hiérarques » vis-à-vis de leurs collaborateurs directs, d'autant plus lorsqu'il s'agit de collègues...

*"la formation continue de nos supérieurs qui devrait intégrer le fait que les commissaires de police ne sont pas des robots"*

*"la formation ne résoudra pas l'empathie défaillante de nos hauts responsables face aux situations difficiles que nous traversons en service"*

*"c'est tout juste si mon chef connaît mon affectation précise alors de là à compter sur une formation pour attendre un quelconque soutien de sa part..."*

Certains doivent *"apprendre à ne pas se débarrasser de leur propre charge mentale sur leurs subordonnés"*

**Pour autant, de nombreuses pistes d'amélioration sont évoquées en termes de formation initiale et continue.**

Vous trouverez ci-après plusieurs pistes de réflexion lancées par les répondants :

### Concernant la formation initiale : plus de pragmatisme

*Plus de mises en situations délicates et difficiles. Plus de partage d'information notamment de la part des tuteurs en stage sur ces sujets.*

*Développement de l'apprentissage avec des soutiens de collègues retraitables.*

*Des interventions de commissaires avec un discours réel devraient être organisées (sur les thématiques : volume horaire, urgence, carence de la hiérarchie intermédiaire, absence de pouvoir décisionnaire ...) alors que la formation initiale se limite aujourd'hui à la prise en compte des difficultés de nos seuls collaborateurs, occultant le fait que les commissaires sont également concernés par ces difficultés.*

Ce besoin est exprimé de diverses manières par les répondants :

*préparer les collègues en formation initiale à toutes les "emmerdes" qui pourront se dresser sur leur chemin ; pour ce faire, organiser des tables rondes avec des intervenants extérieurs (nous, quoi !) qui leur donneront des outils, des pistes, pour tenter de les éviter au maximum.*

*Parvenir à une formation plus pragmatique qui donne les clés pour être un chef de service de police (police, management, gestion de service etc...) et non pas d'une école qui vise à faire obtenir un diplôme de niveau master 2 avec des enseignements très théoriques et universitaires.*

Cette préoccupation est redondante, encore résumée par une autre répondant :

*plus de formation métier que de formation déclinée dans le cadre d'un pseudo cursus de grande école d'administration*

### Formation continue : pragmatique et innovante

*Gestion du temps, priorisation, sens des responsabilités: peut-être une formation plus pragmatique et plus en lien avec l'humain.*

*Mise en place d'un séminaire annuel sur plusieurs jours avec des chefs de service de la zone (partage d'expérience, conseils, soutien etc)*

*Imposer aux chefs de service, dans la cadre de la formation continue, des formations ciblées dans le cadre de cette thématique. Sans les imposer, ces formations ne seraient pas suivies faute de temps disponible...*

*Davantage d'actions de débriefing; à ce sujet, les chefs de service devraient pouvoir choisir un psychologue de leur choix pour débriefer.*

*Expérimenter des techniques innovantes qui ont fait leurs preuves dans l'armée comme les TOP.*

*Multiplier les stages (type "Process Com"), plus efficaces que les formations de management classiques.*

*En formation continue, ne pas attendre les stages DT1 / DT2 pour faire du management de commissaire !*

*Une formation spécifique sur les RPS tant pour les effectifs à gérer que pour soi-même.*

*Formation apportant une méthodologie sur l'organisation du travail.*

*Un tutorat, une personne ressource pour faire du coaching, des échanges plus fréquents avec des collègues dans des poste similaires.*

*Intégration d'un module spécifique avec intervention de professionnels tels que des psychologues (SSPO), médecins du travail, et tout autre intervenant pour apprendre à relativiser les contraintes du métier. Mais l'idéal serait de faire changer de mentalité nos chefs avant tout...et de changer leur façon de manager au quotidien les troupes, le commissaire de police en premier lieu.*

*Il faudrait mettre en place des indicateurs de la qualité au travail. Par exemple si on a le sentiment de faire de plus en plus de choses de moins en moins longtemps, c'est un signe indéniable d'une perte de sens de notre activité.*

*Il faut solliciter des ergonomes et des médecins spécialisés dans ces questions. Les problèmes que nous rencontrons affectent également d'autres professions.*

*Former les membres du CCD à la gestion du temps, et à la gestion du stress individuel.*

*Au cours de la carrière, pourquoi ne pas envisager une forme de diagnostic personnalisé qui aboutirait sur des pistes permettant d'alléger cette charge, qu'il s'agisse de sa façon de travailler, de faire face,...*

*Présentation par les psychologues de la PN des troubles liés à l'exercice de la fonction (burn out, dépression, addiction, etc) avec un module de formation ad hoc. Étude de cas concrets sur des services ayant mené le chef de service à la maladie ou au suicide. Aborder le cas du harcèlement dans la police, sous toutes ses formes, qui s'exerce à l'encontre du commissaire de police. Enseigner la difficulté de l'isolement que peut apporter les fonctions de commissaire.*

*Intégrer des modules obligatoires de gestion de la communication, pilotage des collaborateurs, gestion du stress... dans la formation initiale et continue.*

**LES PRINCIPAUX FACTEURS GÉNÉRATEURS DE MAL ÊTRE  
DANS L'EXERCICE DU MÉTIER**

Sont ciblées de manière tout à fait flagrante les **carences en pouvoirs hiérarchiques** des commissaires (plus de 80% des répondants), en particulier en termes de **gestion RH** (près des 2/3 des réponses) mais aussi de conditions matérielles déplorables (plus d'un tiers visent l'immobilier vétuste et le matériel défaillant).

Si l'absence d'autonomie budgétaire semble être devenue un paramètre habituel et acquis dont les collègues ne prennent plus la peine de se plaindre (moins de 11%), la lourdeur des textes encadrant l'activité du commissaire de Police prend aujourd'hui une nouvelle dimension puisque plus des deux tiers des réponses stigmatisent le cadre réglementaire et législatif comme principal facteur de mal être au travail...

L'incidence des partenariats dégradés des chefs de service ne doit pas être occultée non plus dans la mesure où près d'un répondant sur deux voit dans un relationnel conflictuel un facteur majeur de stress... En guise d'illustration, nous vous donnons connaissance des extraits suivants des commentaires reçus nos collègues, notamment sur les autres facteurs de malaise :

*"L'impression que nous « ramons » de plus en plus pour faire avancer une machine dont les lourdeurs institutionnelles et de fonctionnement, ajoutées au manque de vision (donc de stratégie) empêchent en fait toute évolution positive. Le tout dans un contexte législatif (et en conséquence réglementaire) de plus en plus lourd, handicapant, sclérosant."*

*L'insupportable "torrent incessant des courriels toute la journée".*

*"L'impression d'une DCSP totalement déconnectée des réalités dont on nous demande d'assumer les choix devant nos collaborateurs notamment des décisions de RH absurdes par exemple concernant les avancements."*

*"La question se pose de savoir si la SDMIS et la SDRHL se parlent entre elles au sein de la DCSP"*

*Sur les conditions matérielles : "il est toujours difficile de travailler avec le SGAMI".*

*Les commissaires sont les seuls à se préoccuper/à rendre des compte en RH/conditions matérielles du service ; "Lors des rencontres avec l'autorité préfectorale en novembre 2016 (mouvement des policiers en colère), j'ai noté que beaucoup des remarques de nos collègues portaient sur le RH et l'aspect matériel or bien évidemment il n'y avait personne ni des SGAMI ni de la DRCPN"*

*"Le comportement de certains DDSP qui relèvent d'un traitement médical"*

*"L'absence de visibilité et de pouvoir décisionnaire encore une fois..."*

*"La carte achat a permis une bonne avancée en la matière, cependant le dispositif doit être approfondi, les montants augmentés. Elle pourrait en outre permettre de faire des achats pour organiser des moments de convivialité au sein des services, ce qui participerait également de la lutte contre les risques psycho sociaux... aujourd'hui ces moments ne peuvent être organisés que grâce (...) au financement par le chef de service ou les effectifs."*

*"La production par le chef de service de bilans, explications, justifications de l'activité de son service tend à prendre une part quelque peu excessive dans son activité quotidienne."*

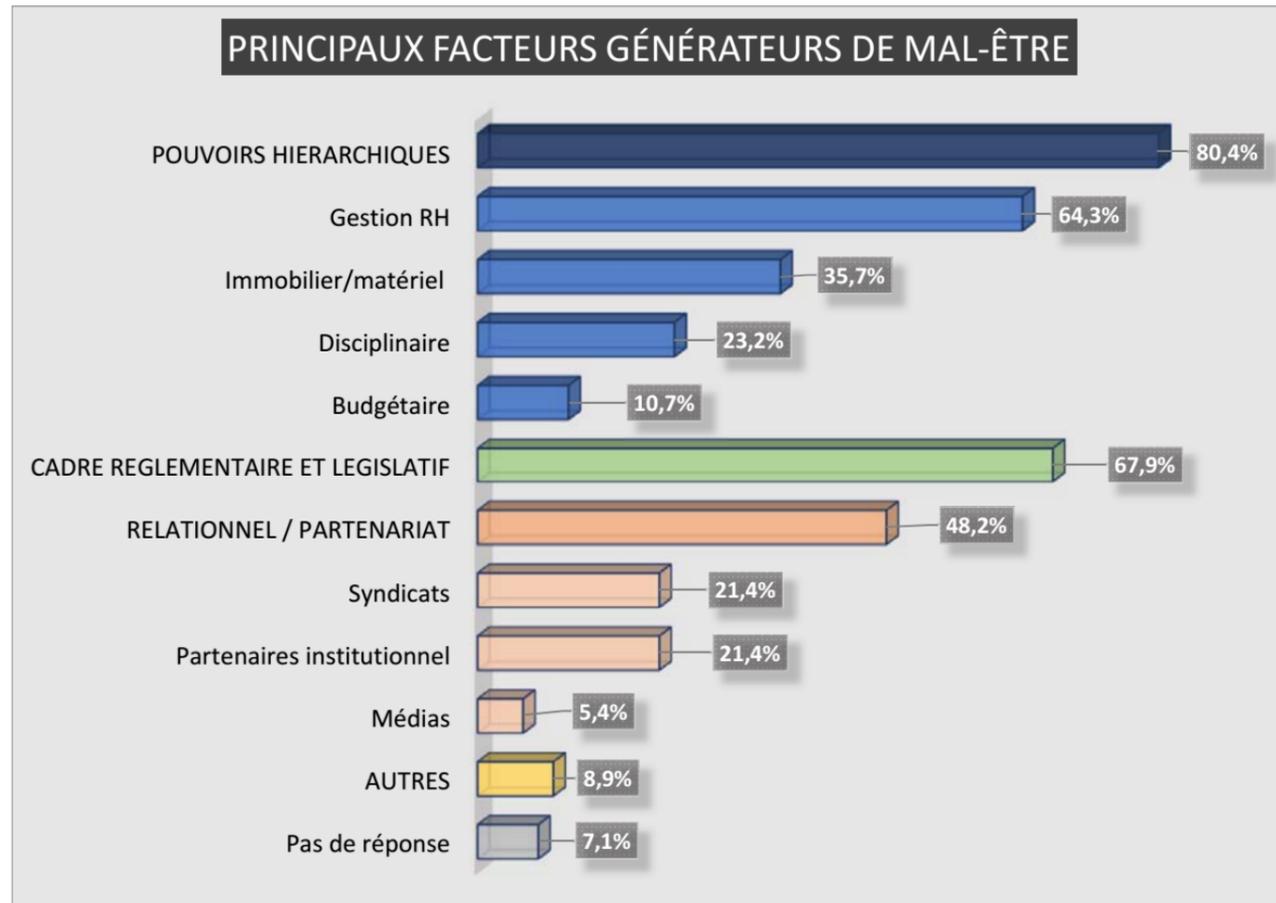
*"La réforme sur la PSQ doit être un moteur pour nous libérer de tout un tas de tâches que l'ensemble des partenaires tentent de nous imposer (notamment concernant le sujet hyper sensible de l'éloignement des ESI)"*

*"L'absence de réelle prise en compte de la vie familiale (l'accompagnement des mutations, la garde des enfants en bas âge notamment, les contraintes immobilières dans certaines régions...)"*

*"La question de la lourdeur de la procédure pénale pour les services d'investigation bien sûr (déjà évoquée). S'agissant des autres thématiques, il est à déplorer un manque de prise de conscience de la hiérarchie des contraintes auxquelles sont soumis quotidiennement les effectifs, le chef de service "intermédiaire" en tête. Dire que le management du commissaire de police par sa hiérarchie est quasi-nul n'est pas exagéré. Le commissaire intermédiaire doit en passer par là où sont passés avant lui ses chefs, selon les mêmes contraintes. Il y a un manque flagrant d'humanisation et de prise en compte des collaborateurs".*

*"Le relationnel avec la hiérarchie intermédiaire n'est pas toujours aisé, le chef de service ayant souvent affaire à des fonctionnaires revendicatifs et de plus en plus légalistes. Les conditions de travail se durcissent, l'évolution de la société entraîne un besoin d'équilibre permanent avec la vie personnelle, il est donc de plus en plus difficiles d'avoir les mêmes attentes que celles des années passées."*

*Les fonctionnaires ne s'impliquent plus autant dans le travail et prônent toujours plus de temps libre et d'amointrissement des contraintes. Force est de constater que cela leur est accordé bien plus facilement qu'au CCD."*



*"Chacun doit pouvoir remplir son rôle: les chefs de service qui prennent des décisions conformes aux dispositions statutaires et en y mettant les formes doivent être soutenus. "*

*"C'est surtout la multiplication des priorités qui devient ingérable avec désormais chacune son dispositif informatique dédié et se tenir au courant de toutes les spécificités des progiciels devient une gageure (NEO, WinOMP, le LRP, les outils de gestion des personnels, de la PTS, des services d'ordre, de geopol, des régies, en matière d'investigation judiciaire, la PNIJ...)"*

*"On a beau dire le commissaire chef de service (circo ou DDSP) doit aussi connaître tous ces détails pour pouvoir parler avec les OS qui vont venir le voir sur des détails parfois précis et c'est difficile de ne pas savoir. Mais c'est usant.."*

*"Concernant les questions matérielles, il faudrait affirmer des principes opposés à ceux qui prévalent aujourd'hui et dire que le chef de service n'est pas responsable de l'établissement/des bâtiments (...). Le chef de service est régulièrement pointé du doigt, notamment en CHSCT, voire par les autorités préfectorales, qui font reposer sur lui tous les maux."*

*"Le cadre réglementaire et législatif est sens dessus dessous: plus personne n'est maître des normes juridiques, et surtout pas les acteurs étatiques puisque l'essentiel des réformes viennent de Bruxelles ou Strasbourg."*

*"La question des relations entre les institutions montre que le flou règne: tout le monde est compétent sur tout et veut diriger la police."*

*"La charge de travail supplémentaire due au manque de moyens est devenue considérable."*

*"Pour continuer à être performant le service que le commissaire dirige ne peut in fine compter que sur le sur-investissement du « patron », le CC étant défaillant dans ses fonctions managériales et de gestion. Évidemment sans aucune reconnaissance de la part des directions centrales."*

*"Le sentiment d'isolement du chef de service et la faible solidarité au sein du CCD sont deux puissants facteurs de malaise."*

## LA PROTECTION FACE AU MAL ÊTRE DES COMMISSAIRES

Les collègues sont partagés quant à leur connaissance des dispositifs existants en la matière. Ils attendent avant tout **un soutien hiérarchique en guise de protection face aux difficultés** qu'ils rencontrent dans l'exercice du métier.

Or, ce soutien est ressenti majoritairement comme défaillant : c'est ce qu'il ressort du questionnaire, avec plus de 57% des répondants qui considèrent qu'il s'agit de ce qu'il faut prioritairement améliorer, loin devant de meilleures protections fonctionnelles, assistances psychologiques ou visites médicales pourtant souvent décriées.

Cet aspect majeur se retrouve encore dans les commentaires de nos collègues en réponse à la question de savoir vers qui ils s'orienteraient en cas de problème (voir pages suivantes).

Parmi les pistes évoquées pour rendre la protection des commissaires davantage efficiente, nous vous joignons certaines remarques de collègues :

Si certains répondants estiment à juste titre que "*ce sont les causes qu'il faut traiter, pas les conséquences*", pour autant des solutions d'amélioration de la protection des collègues sont à trouver, notamment :

### Concernant le soutien apporté par la hiérarchie des commissaires :

- Un lieu d'échange entre chefs de service pourrait constituer une forme de soutien et de lieu d'expression bénéfique (...)  
*Il serait utile qu'il y ait une vraie écoute de nos supérieurs hiérarchiques et la prise de conscience que nous ne sommes pas des robots. (...) Un éventuel soutien psy opérationnel discret pourrait être intéressant notamment pour nos collègues sur des postes isolés sans faire passer pour le dépressif de service (le monde des commissaires est tout petit...et parfois sans pitié)*
- Un vrai dispositif d'évaluation managériale des DDSP entièrement anonyme, "l'audit 360" ayant montré ses limites.
- La communication entre commissaires, directeurs est essentielle et souvent réduite à la transmission d'instructions ou la remontée d'informations

### Concernant les visites médicales, leurs carences sont soulignées :

Si un collègue s'étonne, pour la visite médicale statutaire, de ne "*pas avoir été convoqué depuis...2010!*", un autre explique cette même *absence de convocation... depuis 2003 !*

*En l'état actuel les visites médicales PN ne servent à rien.*

### Concernant le soutien psychologique:

*Le commissaire est amené à s'assurer du bien être de ses troupes mais qui veille sur le sien ? Un Chef de service doit assumer passivement la charge mentale que représente sa position au risque de passer pour un faible ou un mauvais.*

*Soutien psychologique spécifique aux managers.*

*Force est de constater que les outils mis en place par le Ministère sont insuffisants, et en tous cas insuffisamment connus et diffusés. Les cellules de veille sont parfois inexistantes dans les services. La haute hiérarchie n'accorde souvent que peu de considération au bien-être des effectifs. Les visites médecine statutaire / de prévention ou SSPO sont bien trop rares et ponctuelles, sans régularité. Les fonctionnaires sont souvent livrés à eux-mêmes pour faire face au mal-être ressenti au travail.*

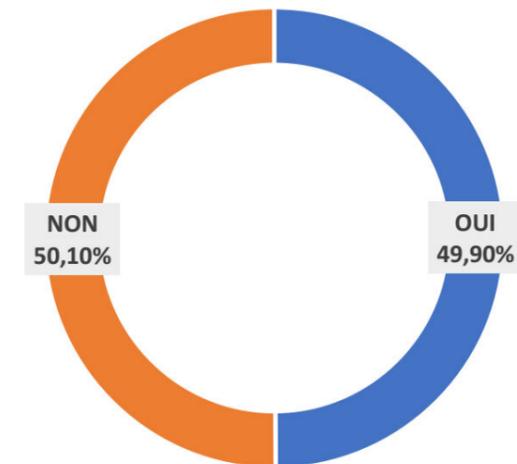
*La difficulté tient à la mise en oeuvre des protections : cela est mal vu et lorsqu'on est isolé, malgré l'écoute bienveillante de sa direction, il est à peu près impossible de faire face.*

### Autres :

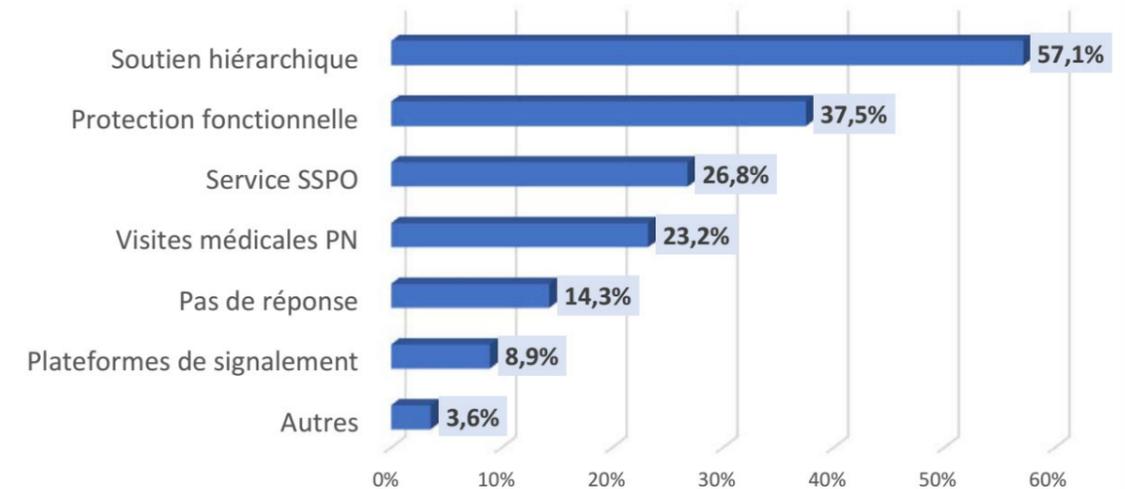
*Dispositions légales plus protectrices pour les droits des policiers et contre les abus dans les mises en cause systématiques des fonctionnaires par courriers, plaintes...*

*L'absence de tout schéma de déroulement de carrière qui occulte les compétences individuelles ne favorisent ni l'épanouissement personnel ni l'intérêt de l'institution. La mise en place de véritables plans de carrière de façon à décorrélérer de la performance sur un poste à un instant T. Sans enjeux de ce type, moins de stress et un comportement plus naturel du chef de service pourraient être obtenus.*

## Votre connaissance des dispositifs de protection est-elle suffisante ?



## Ce qu'il convient d'améliorer :



## LE SOUTIEN À CHERCHER FACE AUX SITUATIONS DE "BURN OUT"

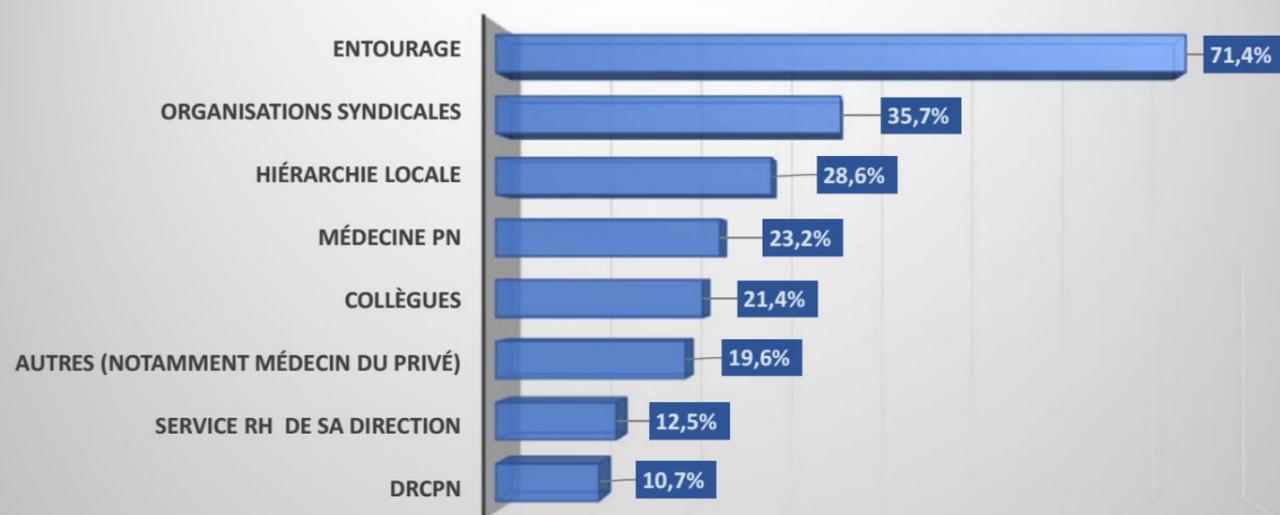
**S**i les réponses rendues à la question "vers qui vous retourneriez vous en cas de Burn Out" ne sont pas surprenantes, pour autant elles interrogent quant au peu d'attente vis-à-vis de tout dispositif propre à la Police Nationale.

En effet, les collègues feraient avant tout confiance à leur entourage pour dépasser cette situation (plus de 71% des réponses multiples).

Viennent ensuite les organisations syndicales (presque 36%), devant la hiérarchie locale (moins de 29%), la médecine PN, les collègues, etc.

En queue de peloton figurent le service RH de sa direction d'emploi (12,5%) puis bon dernier, la DRCPN (moins de 11%)...

### Vers qui vous retourneriez vous en cas de situation génératrice de "BURN OUT"



Cet aspect peu reluisant du soutien défaillant des services RH face au mal être policier est encore mis en exergue sur le questionnaire dédié à la perception des différentes entités intervenant théoriquement en ce domaine.

(cf pages suivantes).

Les extraits des commentaires ci-après sont sans appel quant aux perceptions actuelles des collègues sur ce qu'ils peuvent escompter s'ils devaient à connaître personnellement de ce genre de situation difficile, notamment en raison de la déconsidération du burn out et des conséquences néfastes à craindre pour la carrière de celui ou celle qui en serait victime.



*Une administration qui ne manage pas ses cadres de manière rigoureuse, objective, pertinente et humaine ne peut bien sûr pas constituer un soutien efficace en cas de difficulté.*

*J'essaierai de chercher par moi même la ou les solutions à mon problème.*

*Il me paraît nécessaire que les Directeurs se comportent comme des managers de chefs de service et non comme des chefs de service eux-mêmes. Cela leur permettrait de sortir la "tête du guidon" et d'avoir ainsi une analyse stratégique plutôt qu'une analyse événementielle des situations rencontrées.*

*Rien ne vaut la famille ! L'important, c'est d'être bien et de pouvoir se changer les idées lorsqu'on rentre à la maison le soir.*

*Sortir du " il faut souffrir pour être à la hauteur de son grade"*

*Je ne me retournerai vers personne.*

*Je pense qu'on n'a pas la sensation d'un burn out quand il se profile à l'horizon. Soit on tient, parce que le boulot est ce qu'il est et qu'on en a pris son parti, soit on chute et c'est qu'il est trop tard.*

*Le burn out est encore trop déconsidéré et peu reconnu. Il apparaît encore comme un aveu de faiblesse pénalisant dans une carrière. Par conséquent, l'alerte hiérarchique est rare.*

*Pour l'absence ou non de soutien de la hiérarchie locale, il suffit d'un changement au niveau du chef pour que ce facteur soit modifié.*

*Un incident psychologique dans le métier de policier est un handicap au développement normal de sa Carrière.*

*La difficulté n'est peut-être pas tant de trouver une écoute, un conseil, un soutien que de déceler à temps que l'on est en phase dépressive ou à saturation. Cela exige de la lucidité, de l'humilité même.*

*La hiérarchie locale est souvent "juge et partie", car elle donne des instructions pouvant favoriser le burn out et "en même temps" est censée nous protéger (obligation mentionnée dans le code de déontologie mais rarement appliquée).*

*Il m'est arrivé personnellement d'être en situation de burn-out, sans que ma hiérarchie ne s'en rende compte.*

*Mon entourage familial proche et l'aide de médecins extérieurs à la police ont alors été mes recours, sans que j'accepte toutefois de m'arrêter et de me mettre en arrêt maladie, par volonté de rien lâcher mais aussi par peur de la mauvaise image que cela pouvait engendrer auprès de ma hiérarchie. Il existe un vrai ressenti d'incompréhension de la part de nos chefs des situations de stress et de burn-out.*

*Je pense que les commissaires craignent encore beaucoup de se montrer fragiles ou en position de fatigue face à leur direction centrale. Crainte d'être marqué pour longtemps alors que la fatigue peut être passagère ou ponctuelle, mais parfois effectivement on est seul.*

*La DCSP gagnerait déjà à faire des séminaires de ses directeurs plus fréquents car c'est un moment d'échange qui fait beaucoup de bien*

*La hiérarchie locale devrait être la réponse principale, encore faut-il qu'elle ne soit pas à l'origine de cette situation et qu'elle fasse non seulement preuve d'écoute, mais surtout assure un suivi de manière à ne pas avoir l'impression d'avoir été écouté (et non pas "entendu") par politesse. Tout est une question de personne. A défaut, l'entourage, la médecine, et à un niveau moindre l'organisation syndicale, sont les solutions dont on peut penser qu'elles ne porteront pas de jugement, apporteront un véritable soutien et/ou n'utiliseront pas cette information à mauvais escient.*

*L'IGPN qui devrait être saisie automatiquement de la dégradation de l'état de santé d'un fonctionnaire, avec un service dédié spécialement aux déviances dans la chaîne de commandement.*

## LE POIDS D'UNE PIÈTRE GESTION RH DU CCD...

**A**nouveau, sans surprise, aucun service RH ne trouve grâce aux yeux des collègues ayant répondu au questionnaire, selon des degrés variables suivant les différents services concernés.

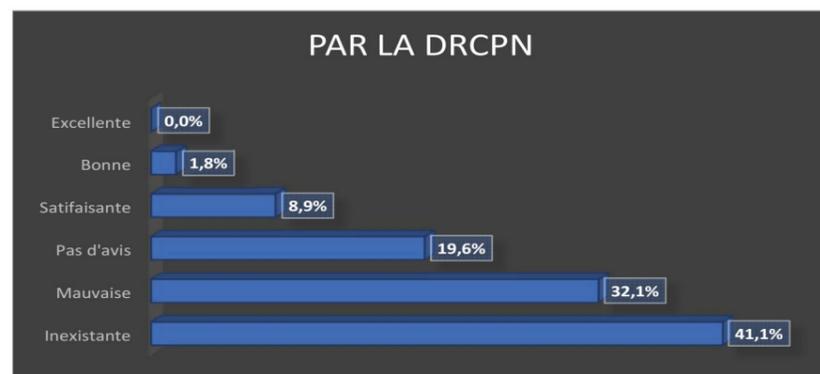
Pour autant, l'ampleur du rejet est impressionnante et la lecture des graphiques récapitulatifs ci-après est éloquente.

Dans l'ordre inverse de satisfaction, l'exploitation du questionnaire établi ce qui suit :

**Pour les directions d'emploi la gestion RH est qualifiée en premier lieu de mauvaise (43%), ensuite inexistante (30%); personne ne la trouve ni excellente, ni bonne; 1 collègue sur 10 ne s'exprime pas...**



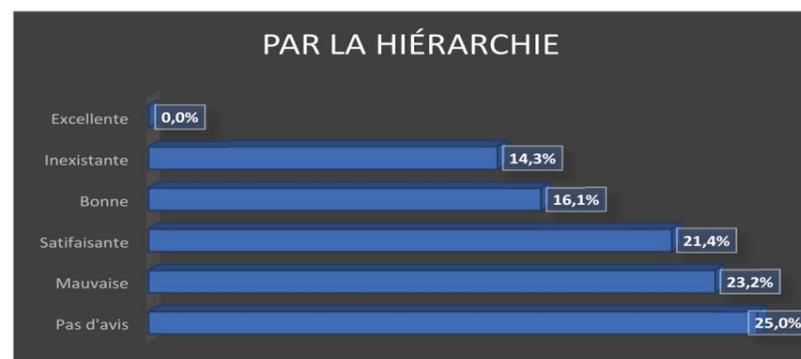
**La gestion par la DRCPN est avant tout inexistante (41%) puis mauvaise (32%) !**



**Moins de 2%** des répondants la considère comme **bonne**, **moins de 10%** comme **satisfaisante**. Quant aux presque 20% sans avis, les commentaires laissent à penser que les collègues ne connaissent pas son action...

La hiérarchie directe trouve davantage grâce aux yeux des répondants mais le qualificatif majeur reste tout de même celui d'une **mauvaise gestion** (dans une bien moindre mesure, pour "seulement" 23% des répondants) même si presque **38% des collègues l'estiment satisfaisante ou bonne**.

Il n'en demeure pas moins qu'aucun ne juge l'action de la hiérarchie directe comme excellente, et encore plus de 14% l'estiment inexistante.



Les commentaires des répondants furent nombreux sur cette thématique d'insatisfaction partagée; nous vous en livrons quelques extraits ci-après.

"La gestion RH de la DCPJ est féodale, fonctionne selon le bon vouloir des directeurs territoriaux qui s'affranchissent systématiquement des règles statutaires ou qui les utilisent pour écarter un candidat. Cette situation conduit à un blocage complet de la mobilité.

Pourquoi ne pas envisager un mouvement postes profilés comme pour les CEA (...) étant donnée la pratique systématique du choix discrétionnaire"

Management du CCD inexistant  
Difficile de se prononcer sur la gestion RH de la DRCPN, qui apporte toutefois plus de réponses que la direction d'emploi. Mais le mieux que le pas-grand-chose (sans être méchant) n'est pas forcément le satisfaisant...

Actuellement la gestion RH de ma hiérarchie est très bonne. Cela n'a pas toujours été le cas dans le passé (...) pour avoir dit au chef de l'époque que je ne pouvais plus cautionner les façons de manager de mon N+1...qui a eu lui une promotion...

La nomenclature des postes de commissaire de la DCSP est incompréhensible. Celle des officiers aussi d'ailleurs qui risque d'amener le départ d'officiers de gros centres avec des postes vacants... et le travail sur les bras pour le commissaire de police.

Nous n'existons pas, seul notre syndicat est là pour nous.

Des postes de divisionnaires vacants pendant que des commissaires divisionnaires s'accrochent à des postes B, des postes de commissaires reversés au corps de commandement sans aucune cohérence, des postes de sortie d'école de plus en plus difficiles...  
Y a-t-il un pilote dans l'avion ?!

Etant jeune commissaire, je ne suis pas encore régularisé financièrement - La reconnaissance du travail passe par ce levier également...

Souhait de plus de proximité et de relation directe avec la direction d'emploi. Une hiérarchie intermédiaire à l'image du niveau régional de la GN?

Aucune vision à long terme ou stratégique. Pas d'individualisation des parcours ou de valorisation des acquis /compétences. Tout repose sur l'ancienneté et les relations personnelles. Cela génère de la démotivation et, en tout cas, une perte de confiance.

Pour la gestion RH par la hiérarchie, il s'agit d'une donnée qui est extrêmement variable en fonction des personnes qui occupent les postes de N+1 ou de direction et qui peuvent changer rapidement.

L'ensemble de mon expérience professionnelle va plutôt dans le sens d'un constat d'une gestion RH relativement défailante.

Aucune politique pro active avec un commissaire collaborateur dans un sens d'accompagnement et de progression  
Le commissaire est tout seul

Aucune considération ou rarement. Peu d'empathie.

Pas de réel dialogue RH, pas d'anticipation.

La DRCPN (BMCP) ne fait que recenser nos demandes de mutation, sans réelle possibilité d'arbitrer des choix émis par les directions d'emploi, ou sans propositions de postes en adéquation avec nos demandes.

En termes de gestion des "ressources humaines", la DRCPN et les directions ne prennent pas en compte nos compétences (niveau linguistique, stages, acquis de l'expérience) pour adapter nos parcours de carrière.

La hiérarchie directe gère déjà difficilement le management au quotidien du CCD, c'est encore plus vrai du parcours de carrière.

La direction d'emploi ne se manifeste que lors de l'expression de nos vœux de mutation, et alors pour proposer en priorité des postes qui sont vacants et difficiles à pourvoir, souvent en relation non directe avec les vœux exprimés. L'intérêt personnel ne prime généralement pas.

L'échelon DGPN est totalement inexistant.

Il n'y a toujours pas de réelle gestion du CCD, et il n'y en aura pas tant que le relationnel l'emportera sur l'examen des profils et des parcours de carrière. D'autre part, sans concession de logement et/ou NBI progressive, et prime de rideaux, la mutation pour les commissaires de province est pénalisante.

Il y a un véritable manque de visibilité. Le commissaire doit se débrouiller tout seul avec son syndicat pour faire bouger les lignes et avoir des informations. Une gestion RH moderne nécessiterait des entretiens intermédiaires (Annuel ?) pour faire un bilan sur sa carrière voire sur les résultats (au-delà de l'entretien pour la notation). On peut bien entendu solliciter des entretiens au bureau mobilité mais du propre avec des collègues qui sont à la DGPN, ils n'ont pas la main.  
« Ce sont les directions d'emploi qui décident. »

Le corps des commissaires de police est administré par défaut, sans perspective globale, ni cohérence, partagé entre deux entités que sont la DGPN et la PP, offrant des perspectives aux gens nés dans leur direction et qui acceptent d'y servir sans déroger tout au long de leur carrière. Un commissaire doit « s'engager » dans une direction et s'y tenir. C'est la contrepartie de la liberté relative que confère le système des CAP et non pas des affectations hiérarchiquement décidées que l'on trouve dans d'autres administrations.

L'absence d'anticipation est la caractéristique principale de cette gestion. Alors que l'ensemble des cadres de la haute fonction publique disposent de dispositifs leur permettant d'occuper des fonctions en dehors de leurs circuits classiques et de les réintégrer à l'issue ceux-ci sans en pâtir, les commissaires de police qui occupent ce type de poste, parfois même au sein de leur propre direction le payent presque systématiquement par un déclassement à l'issue.

**CE QUI RESSORT DES COMMENTAIRES DE NOS COLLÈGUES :  
LE BESOIN DE DAVANTAGE DE SÉRÉNITÉ !**

Redonner du sens au métier,  
cesser le harcèlement par courriel,  
en finir avec les sur-sollicitations inutiles,  
être écouté,  
prendre le temps de définir des actions cohérentes,  
accorder l'autonomie indispensable (notamment en RH),  
refuser la réunionite administrative,  
laisser les commissaires gérer leur temps,  
réduire le poids accordé aux syndicats face à la hiérarchie,  
reconnaître l'implication professionnelle du CCD,  
simplifier la procédure pénale,  
tenir compte des réalités de terrain,  
se donner du temps,  
faire confiance (notamment à l'échelon local),  
parvenir à un retour à l'esprit de cohésion de la police,  
lutter contre le présentéisme assimilé à de la compétence,  
former les responsables à ne pas transmettre leur stress,  
donner de la visibilité aux parcours de carrière  
etc

Telles sont, pêle-mêle, les préoccupations majeures de nos collègues pour parvenir à davantage de sérénité !

**"Améliorer les moyens matériels mis à disposition pour exercer son métier"**

**"Redonner du sens à la filière investigation par la mise en place d'une procédure pénale adaptée"**

**"Redonner du sens et de la constance à notre mission, conforter la position de l'encadrant et lui procurer, ainsi qu'à tous les agents, des perspectives cohérentes. La RH est un vrai métier qui doit être confié à des praticiens du genre dotés des compétences nécessaires (...). Une vraie DRH est nécessaire dans la PN, chargée d'autre chose que de simple gestion administrative."**

**"Limiter les commandes urgentes transmises la veille pour le lendemain : l'anticipation éviterait de générer du stress inutile."**

**"Une réelle prise en compte de nos contraintes par nos partenaires (tels que la Justice) pourrait améliorer certaines situations ; mais là c'est utopique !"**

**"Arrêter la pression et l'hystérisation permanente des sollicitations. On a l'impression que tout est traité au même niveau, de l'hyper vrai gravissime comme les attentats, à l'article de presse du Parisien où une annonce faite par une association de riverains sur les réseaux sociaux qui parle de phénomènes de délinquance que tout le monde connaît".**

-Il faut que :

**"le chef de service soit moins bridé dans ses initiatives/ idées/projets mais conseillé dans son activité et dans leur mise en œuvre éventuelle".**

**-la hiérarchie de l'administration centrale, même si en effet elle est la seule à avoir une vision « globale » des choses, ne transforme pas cette approche en vision « centrale » et sache plus écouter les territoires.**  
La vérité de Paris n'est pas celle de la province.  
(...) le fait de demander de multiples états, bilans etc... sert Paris à asseoir son point de vue et l'adapter, mais pas à le générer. Or c'est un peu de ça dont il est question : **le malaise est dû au fait qu'on est sur-sollicité pour rien de concret.**

Enfin, et surtout, que la hiérarchie de la DGNP acquiert un **vrai pouvoir face aux institutions** qui doivent être considérées comme des partenaires et qu'enfin **la culture de la soumission** –aux élus, aux magistrats, aux associations en interne comme en externe- **soit transformée en logique de partenariat.**  
**Le sens de la responsabilité et l'exercice des responsabilités se sont transformés en habitude de rendre des comptes,** pour tout et en toute chose, alors que d'autres savent s'en préserver.

- que l'on soit **moins envahi de courriels au quotidien,** on arrive à peine à tout lire  
- que l'on **interdise les réunions quotidiennes du soir** de certains supérieurs hiérarchiques (c'est du vécu!!) et qu'on nous fasse confiance sur la façon de gérer notre temps

- qu'il y ait de la **cohérence** au sein de la DC pour que l'on n'ait pas l'impression d'être les acteurs malheureux d'un système ubuesque

**Recentrer le commissaire de police sur son cœur de métier et lui redonner de l'autonomie dans ses fonctions de chef de**

service.

**"Assurer une véritable reconnaissance du statut de chef de service"**

**"Bénéficier d'horaires normaux,** de récupérations, de déménagements mieux pris en compte  
Recevoir moins de mails  
Avoir plus de commissaires pour mieux partager le travail"

**"Arrêter de cumuler les priorités et les réunions à outrance qui ne servent à rien, hormis de perdre son temps."**

**"Prise en compte par la hiérarchie (DDSP, DCSP, DGNP...) des difficultés des effectifs,** qui sont connues des chefs de services, puisqu'ils sont en contact avec eux, mais qui sont méprisées par les échelons supérieurs."

"Cessation de la déviance du dialogue social qui n'en a plus que le nom avec des OS désormais totalement désinhibées qui voient par ailleurs leur action facilitée par la multiplication de dispositifs que les chefs de service subissent (RPS, CHSCT, label)"

Revenir à la pyramide de Maslow.

Simplifier les procédures.

**Pouvoir rêver d'être écouté !**

(...) J'ai l'impression qu'il ne faut pas **"se louper"** parce qu'on ne nous **"loupera"** pas. (...)

En cas de difficulté, il faut pour nous rassurer que l'on ait la certitude de ne pas être "déplacé" sans autre forme de procès sur un poste que l'on ne veut pas.

La pression du changement de poste est dure à vivre.

La **compréhension de la difficulté du métier** est primordiale. J'ai vu d'excellents collègues honnis alors qu'ils n'avaient toujours fait que leur travail. Les exemples sont nombreux et anxiogènes.

Des subordonnés ennuyés par l'autorité judiciaire parce qu'ils n'ont pas pris la bonne décision en 1/10ème de seconde ou ont perdu leur sang froid une fois dans leur carrière. On se sent impuissant face à cette injustice et cela atteint tout le service, le chef au premier plan.

Mettre enfin en oeuvre les réformes dont on parle depuis 20 ans... et avoir une visibilité sur la politique RH.

1. de **l'autonomie dans la prise de décision**  
2. un **vrai pouvoir d'action en matière de RH** (recrutement; disciplinaire)

3. de la **visibilité sur la carrière**  
4. la prise en compte par nos autorités politiques de la **réalité du terrain** dans leurs choix normatifs

**Prendre davantage en compte l'humain dans la gestion RH** du CCD comme on nous l'impose pour les autres corps.

Avoir la possibilité de faire un **réel point/bilan dans l'année** (souvent, la notation est formelle et bâclée). De même, instaurer une **meilleure prise en compte des aptitudes/acquis/compétences des Commissaires** afin de permettre une RH davantage basée sur le mérite et la reconnaissance.

**"Le retour de la cohésion (esprit de famille de la police) au niveau local.**

Ce qui suppose que les échelons supérieurs (et les autorités administratives et judiciaires) ne l'empêchent pas (injonctions opérationnelles

fréquentes, injonctions contradictoires, intrusion permanente dans l'opérationnel et la RH des services)."

**"Une charte de l'emploi des mails"**

**"Une plus grande autonomie dans l'exercice du métier** (budgétaire, disciplinaire, RH)  
Un véritable **coup d'arrêt à l'équation : hyper-présence au service = compétence** Une **vraie réforme procédurale** (judiciaire mais aussi administrative - contentieux des étrangers -, et encore en interne, contentieux disciplinaire par exemple ...)"

**"Le travail doit être reconnu et les permanences rémunérées".**

"Instaurer un droit à l'erreur"

**Former les N+1 à ne pas transmettre leur propre stress sur leurs collaborateurs.**

Nous restaurer dans la plénitude de nos fonctions de chef de service sans qu'on ait sans cesse à se justifier.  
Écarter tous ceux qui veulent diriger la police à notre place (préfet, syndicat, journaliste, avocat...). Bref nous **repositionner dans un statut de chef de police.**

La sérénité est un bien grand mot dans nos métiers, disons au moins la juste rétribution du travail accompli et des risques encourus...

**Accorder plus de confiance à l'échelon local,** sous le contrôle de la zone.

Solliciter les DDSP pour des réformes qui impacteront leur mode de fonctionnement (vacation forte), et **suivre leurs avis !**

Dans le métier de commissaire de police, et contrairement à une idée communément répandue que nous sommes avant tout des

techniciens pour assurer l'ordre, la tranquillité publique et résoudre des enquêtes, il y a un **volet psychologique.** Que ce soit pour diriger un commissariat, un petit ou grand service, il faut un minimum de connaissances dans le domaine de la psychologie, mais c'est également vrai dans le relationnel avec les institutionnels ou le public. La formation initiale est défailante à ce niveau. On acquiert certains réflexes ou on comprend certaines situations avec l'expérience et si on a pu disposer d'une hiérarchie formatrice, à l'écoute et compétente, sauf qu'il est parfois, même souvent trop tard, le jeune commissaire a "buggé" avant !!

1. **Sortir de la culture du "commissaire super-héros"** qui implique, pour beaucoup d'entre nous :

- la valorisation du "présentéisme" stérile (très souvent mes chefs m'envoient des mails à 7h du matin voir avant),  
- le sacrifice de soi et de sa vie personnelle (un commissaire peut travailler 14 jours de suite sans compensation s'il ne négocie pas d'arrangements officieux avec sa hiérarchie ; je n'ose pas rester chez moi quand je suis malade, etc.),  
- une certaine difficulté culturelle à se positionner au niveau de cadre supérieur au profit de celui d'une espèce de jeu de rôle de "lieutenant à feuilles de chêne" (tant en voie publique qu'en judiciaire) ou de super-major polyvalent.

2. **Valoriser les compétences pour lesquels les commissaires sont recrutés en 2018 :**

la gestion de crise, le pragmatisme, la faculté d'adaptation mais AUSSI la conception,

la rédaction, la synthèse, l'expression orale, etc.  
Redonner un peu d'intellect au métier en somme... (question de la sécurité publique ici)

**Donner du temps aux sollicitations toujours plus urgentes** les unes aux autres, notamment en termes de remontées statistiques urgentes, qui souvent sont déjà à portée de main des demandeurs (suite aux remontées régulières imposées).  
Il semble plus facile de redemander des états que de chercher dans ses dossiers les archives.

**Améliorer la communication au sein des membres du corps:** les commissaires ne savent toujours pas parler aux commissaires.

La mise en place d'un **système de récupération des permanences** et, dans une certaine mesure, des heures supplémentaires très nombreuses effectuées sur l'année.

Un **retour à l'opérationnel** de certains postes sans contrainte périphérique (commandes chiffrées et statistiques, allègement de la procédure pénale,...).

### Suite des commentaires des répondants

Les envois par messagerie ont réduit à une peau de chagrin les délais.

Une **diminution sensible des mails envoyés pour tout et n'importe quoi**, laissant penser que le commissaire de police est joignable et corvéable H24 et 7j/7 sans repos réel.

Le respect de l'autre, de son parcours et donc de ses compétences.

Une **charte de la déconnexion numérique** applicable entre nous (et globalement je trouve que la DCSP sauf événement a joué le jeu depuis le mouvement policier), mais aussi des règles ministérielles pour que les sous-préfets aient cette conscience-là.

(ex. d'un directeur de cabinet n'envoyant que des mails à partir de 21 h et ne répond jamais aux messages ayant de l'importance opérationnelle)  
De toute manière un cerveau allumé en permanence finit par ne pas faire du bon travail.

Une **définition claire des priorités** avec des objectifs mais **accepter de laisser du temps pour connaître les résultats** plutôt que de pressuriser les gens avec plusieurs réunions par semaine sur le même sujet.

Une avancée en politique des petits pas plutôt que le bulldozer.

Le problème pour la sécurité publique est de ne pas être exclue de certaines priorités et d'être incluse dans toutes, gros comme petit service alors que tout le monde n'a pas les moyens d'avoir une cellule com ou une cellule prévention ou une cellule sûreté dédiée, et pourtant tout le monde doit rendre des comptes.

Le plus gros écueil est **l'inexistence totale de visibilité sur la carrière. La RH est mauvaise et catastrophique.**

Les mutations, les avancements se font dans une opacité totale. Pire, les parcours atypiques sont totalement discrédités et le moindre écart à la direction d'origine se paye par des années de purgatoire. **Les parcours variés ne sont absolument pas valorisés** et il vaut mieux rester toute sa vie dans la même direction si l'on veut avoir une « belle » carrière. Cela va à l'inverse des discours officiels qui vantent sans cesse l'ouverture d'esprit et la diversité !

Au contraire des gendarmes ou des magistrats, notre **système de mutation ou d'avancement est profondément injuste**, et basé non pas sur une quelconque compétence ou un parcours professionnel réussi mais dépend uniquement du réseau de « copinage » que l'on a pu se constituer au cours de sa carrière (...)

Ces incompréhensions et ces injustices flagrantes dans les mutations ou les avancements entraînent une démotivation, et le sentiment que quelque soit la qualité de son travail ou de son engagement, cela ne sert strictement à rien puisque les dés sont pipés par avance.

Il faut refroidir le **monstre administratif brulant qui se nourrit de lui-même, avale les réformes les unes après les autres sans prendre jamais le temps de digérer.**

concrètement, il faut supprimer les commandes incessantes, redonner des marges de manoeuvre et de l'initiative et supprimer les comptes-rendus permanents c'est-à-dire faire confiance aux acteurs qui font la police.

**Rendre obligatoire l'apprentissage de la gestion du temps pour les membres du CCD** (en formation initiale et lors des formations imposées par le changement de grade).

**Oter tout rôle aux préfets territoriaux dans l'évaluation professionnelle des commissaires de police.**

**Permettre statutairement une récupération « épargnable »** à défaut d'avoir pu poser un RL ou un RH dans le cycle suivant celui durant lequel ce repos n'a pu être pris intégralement.

**Rendre obligatoire la compensation des astreintes** quand la période d'astreinte dépasse 10 jours ou nuits ouvrables ou 15 jours ou nuits ouvrés par mois (sans récupération, ni de NBI (...)) contrairement à un commandant divisionnaire fonctionnel qui se voit rémunérer ses astreintes).

Reconnaître pour le CCD des heures supplémentaires, au-delà du maximum hebdomadaire légal travaillé.

**Un soutien indéfectible de la hiérarchie** passant par une constance dans les décisions prises;

**Une réduction significative du nombre de courriels reçus et à traiter** - privilégier un autre mode de communication;

Bénéficier d'une plus grande **confiance de la part des autorités préfectorales** qui doivent intégrer que nous sommes des cadres responsables;

**Cesser de devoir justifier l'action de son service plusieurs fois pour un même fait** auprès d'instances indépendantes (Défenseur des droits, par exemple) ou partenaires, surtout lorsqu'elles sont saisies abusivement; en parallèle, mettre en place des mesures de rétorsion à l'encontre des requérants qui engage ces procédures de manière infondée.

**Formaliser le soutien que les commissaires anciens et/ou supérieurs hiérarchiques doivent apporter à nos jeunes collègues.** Une doctrine pourrait être élaborée sur ce point. Une certaine méconnaissance de l'institution en début de carrière peut parfois avoir de profondes répercussions à long terme pour les « primo affectés ».

Le bureau des commissaires de police directement rattaché à la DGPN puisque c'est le niveau de décision pour la gestion des carrières.

Pouvoir bénéficier des marqueurs de reconnaissance professionnelle que sont les **décorations** pour l'ensemble des policiers. Ce n'est pas une question à traiter mais un **scandale à dénoncer**, qui est habilement dilué dans le grand tout des « forces de sécurité » où la police est encore à la traîne. Il faut établir le ratio de décoration par nombre de fonctionnaires où la Police est forte de 150 000 âmes et comparer.

- Revaloriser l'image de nos gardiens de la paix qui sont mal perçus au sein de notre institution, dont l'image ne correspond plus à l'état de ce corps, et qui crée au sein des unités des perturbations que les chefs de service doivent gérer. Il faut une école de gradés de la police et apaiser la catégorie majoritaire de la police nationale en la tirant vers le haut.

- Supprimer le CV demandé par certaines directions lors des recrutements, illustration parfaite de la méconnaissance et de l'incapacité du bureau des commissaires à fournir ce type d'information qui devrait être rédigé et actualisé au cours d'un entretien annuel obligatoire dans le cadre de l'orientation et le suivi des carrières avec la présence d'un responsable RH de la direction concernée. Cela contribuera à rassurer les plus fragiles et les guider.

Création d'une obligation de simplification des procédures de gestion administrative interne propre à chaque direction, avec un rapport annuel de chaque inspection par direction sous l'égide de l'IGPN pour se défaire de l'empilement des tâches inutiles et chronophages, consommatrices d'ETP inutilement détournés.

Une refonte complète de l'utilisation des emails.

La mise en place d'une discipline dans la détermination de l'urgence.

Le retour de la déconcentration dans la PN abandonnée chaque jour davantage.

Redonner du sens à la mobilité professionnelle. Elle n'est pas valorisée. Aujourd'hui, le parcours de carrière, notamment en services spécialisés est devenu très complexe et obscur. L'absence de visibilité à moyen terme est un facteur de stress professionnel.

L'administration avait lancé une consultation sur des thèmes similaires (management, RH, sens du métier etc.) il y a quelques années dont l'exploitation ne semble pas avoir transformée notre institution.

Il faut rester positif coûte que coûte, ça c'est la grande mode, quitte à occulter la vérité voire à mentir aux élus, aux riverains, aux effectifs.

Il ne faut pas être soi même mais être dans un moule édulcoré.

C'est l'infantilisation du management des commissaires.

On ne nous fait pas du tout confiance.

Il faut pallier toutes les carences.

Il ne faut pas trop rire, ni être trop proche de ses effectifs mais on est responsable de leur bien être et du risque de suicide.

Il faut absolument être constructif (l'autre grande mode avec le positivisme forcené) alors que beaucoup de choses se délitent.

Il faut rétablir le commissaire en tant que CHEF de service et non comme un manager, simple échelon d'une longue chaîne hiérarchique.

Il faut qu'il puisse être plus présent au sein de son service et qu'il soit en mesure de l'orienter en vue de lutter efficacement contre la délinquance.

Pour ce faire, il faut arrêter de cumuler les priorités. Par exemple, pour une SD, TOUT est prioritaire: les VPE, les vols de VL, les AVIP, les avoirs criminels, les stup ( pour le DDSP et la DCSP), le financier (pour le Procureur Général), les ESI (pour le préfet), les scellés (pour le contrôleur de gestion ).

Je crois qu'il n'y a pas une seule matière qui ne soit pas prioritaire !!!

Il faut que soient prises en compte par la hiérarchie les difficultés procédurales et les contraintes inhérentes à l'élucidation des affaires. (...)

## COMMENTAIRES DIVERS DES COLLÈGUES

*Pour résumer, il faut que le commissaire redevienne un véritablement chef, capable de diriger son service et reconnu en tant que tel par ses effectifs, sa hiérarchie et sa direction !*

*L'ambition malade de certains DDSP est un poison pour le corps des commissaires.*

*Une meilleure communication interne sur la nature des fonctions exercées par le commissaire de police (qui restent encore nébuleuses pour beaucoup de nos effectifs) et sur la charge de travail que nous subissons permettrait peut-être de déculpabiliser beaucoup d'entre nous vis-à-vis de l'épuisement et du découragement chronique.*

*Difficultés soulevées :*

- *temps de travail (très régulièrement des journées de 12h...)*
- *relations avec les personnels, reconnaissance de l'autorité*
- *contraintes liées à l'informatique et aux courriels*
- *Prendre sérieusement en compte le malaise des métiers de l'investigation dans le cadre d'une réforme réfléchie et concertée,*
- *Recentrer le Commissaire sur ses missions,*

*Améliorer la gestion des carrières en revoyant les niveaux de postes et en créant des modes de recrutement plus transparent et intégrant le mérite (à mettre en parallèle avec une RH intégrant les "profils").*

*Pour exercer sereinement ce métier, il faut que chacun soit à sa place et notamment que le chef de service puisse s'appuyer sur des chefs d'unité, officiers particulièrement, que la chaîne hiérarchique soit complète, dans son rôle et à sa place.*

*Or actuellement de nombreux postes d'officiers sont vacants dans les circonscriptions (chefs SAIP, chefs SSP, adjoints...) ce qui crée des manques réels dans la chaîne hiérarchique et oblige le chef de service à se substituer en partie à ces officiers ainsi qu'à demander à des fonctionnaires du CEA d'assumer des charges en plus de leur travail quotidien, alors qu'ils n'ont ni le grade requis, ni le salaire.... et que nous n'avons rien à leur offrir en échange (MEEX et RULP distribués au compte gouttes alors que des postes d'officiers sont vacants depuis plusieurs années).*

*Pour les avancements de grades, l'administration fait plus le jeu des syndicats qu'une écoute des chefs de service qui connaissent le mérite de leurs effectifs. La promotion d'un fonctionnaire pour son appartenance syndicale et non pour son investissement dans le travail est source de tension dans les services et contre productif.*

*De même pour les primes, le système très rigide des petites équipes ou l'attribution imposée par l'administration de la prime à certaines unités (SSP/SAIP en ZSP; BST) privent le chef de service d'un levier managérial intéressant. La quasi disparition des gratifications pour les belles affaires est également dommageable.*

*Arrêter la déflation du corps. La police va de moins en moins bien et on ne se demande même pas pourquoi. La déflation du corps fait partie du problème. Idem pour les officiers. Il faudrait savoir quels sont les commissaires et les officiers dont on a besoin et ne pas raisonner uniquement selon un critère budgétaire. Non un commandant ne remplace pas systématiquement un commissaire et un major ne vaut pas systématiquement un officier. Avec ce genre de raisonnement autant mettre des ADS partout. Le malaise et mal être des commissaires serait sans doute réglé s'ils avaient des adjoints du même corps (dans les endroits qui le justifient bien sûr).*

*Tout est dit, mais rien ne changera ! Bravo quand même pour cette initiative, qui vous ressemble dans la volonté de faire avancer notre corps.*

*Il faut réformer, et pas seulement la police, sans tabous. La procédure pénale doit être réformée.*

*L'organisation de la PN doit être repensée, avec moins de concentration type DSPAP ou PP avec multiplication des directions et sous-directions, services rattachés à la tête. Penser les réformes de structures territoriales en privilégiant un objectif opérationnel à long terme, aboutissant à des programmes pluri-annuels, afin de dégager les budgets nécessaires aux gestions bâtimementaires, RH...*

*Développer l'accompagnement des jeunes collègues, non seulement dans leur premier poste s'il est isolé, mais à sa première prise de fonction, quel que soit le poste et son niveau, pour s'assurer des bons réflexes, de la compréhension de ce que l'on attend de lui. Outre de permettre des ajustements, un complément de formation, ce serait aussi le moyen de déceler les premiers "couacs" avec sa hiérarchie ou le personnel. L'occasion d'ajuster la femme ou l'homme avec son métier. La première expérience est vitale pour l'avenir.*

*Donner plus de temps à la réflexion, à la prise de décision (pas sur l'événement qui exigera toujours une extrême réactivité) ce qui suppose un rééquilibrage des demandes et des exigences du haut vers le bas à commencer par la DGPN.*

*Développer l'écoute de la hiérarchie, le soutien, la concertation, encore trop de décisions sont prises et imposées par une tête départementale sans explication.*

*Il manque une gestion des ressources humaines et des carrières des commissaires de police et un vrai manque de soutien de la hiérarchie.*

*Inquiétude sur la gestion du parcours de carrière en 2è phase : le problème générationnel n'est pas pris en compte et la relève des cadres ne semble pas assurée. Cela nuit à notre positionnement au sein de l'Institution et vis à vis d'autres maisons...*

*Cette enquête est une excellente initiative. Voilà de quoi la DRCPN devrait s'inspirer.*

*On pourrait mettre en place une sorte de bilan social annuel consacré à ces questions.*

*Par ailleurs, une forme de « tutorat » de la part des aînés durant les 4 premières années en poste serait particulièrement profitable (...)*

*L'exercice de nos fonctions nécessite du bon sens, une capacité à prendre du recul et un minimum de stabilité. Les deux premières capacités peuvent être acquises, la troisième dépend étroitement de notre statut (rémunérations, évolutions de carrière, compensation des charges, prise en compte de la mobilité et reconversion-retraite). Le positionnement institutionnel, lui, existe déjà dans les textes.*

*(...)Tout au long de leur carrière les commissaires de police sont insuffisamment préparés aux postes qu'ils auront à occuper lors des années futures. Cette situation amène certains à adopter des comportements ou des positionnements qui les handicapent lorsqu'ils y parviendront. Cette situation est notamment due au fait que le corps ne se conçoit pas comme unitaire mais divisé en castes, les jeunes commissaires ne sont pas vus comme de futurs directeurs.*

*La gestion erratique des directions amplifie ce phénomène.*

## NOUS CONTACTER

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police



4, rue Blanche  
95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY



09 87 10 75 63

secretariat@commissaires.f

www.commissaires.fr

@SICPCommissaire

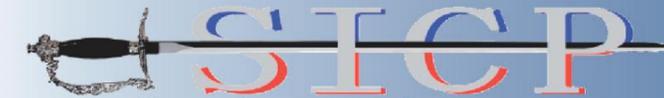
@SICPcommissaires

Olivier BOISTEAUX 06 99 53 17 17

Jean-Paul MEGRET 06 69 49 17 17

Mickaël TREHEN 06 37 16 72 34

Accéder à notre profession de foi  
qui propose des mesures en faveur de la revalorisation du rôle du  
commissaire, du sens de son métier et d'une meilleure conciliation entre  
vie familiale et vie professionnelle



Syndicat Indépendant  
des Commissaires de Police

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

A l'occasion du scrutin du  
30 novembre au 6 décembre  
2018, vous déciderez par  
votre vote du paysage  
syndical des 4 prochaines  
années.

#### AVEC LE SICP

vous privilégiez  
une action :

pragmatique

déterminée

responsable

ambitieuse

#### POUR LES COMMISSAIRES DE POLICE



Céline BERETTA  
DCSP  
SIAAP Reims



Guillaume BARBAGLI  
DCPJ  
Division Criminelle  
Montpellier



Matthieu VALET  
DCSP  
CSP La Clotat



Anne LE DANTEC  
DSPAP  
CSP Clichy

#### POUR LES COMMISSAIRES DIVISIONNAIRES



Olivier BOISTEAUX  
DRCPN



Rachel LOMBARD\*  
Ministère de l'Intérieur



Jean-Paul MEGRET  
PPPJ - BRP



Mickaël TREHEN  
DRCPN

#### POUR LES COMMISSAIRES GÉNÉRAUX



Jean-Cyrille REYMOND  
DDSP Chambéry



Thierry HUGUET  
PPPJ - Etat Major



Lydie ARAGNOUET  
DZPAF Nord



Gii ANDREAU  
DZRFNP Sud-Est

## VOTEZ



pour :

- redonner du sens au métier
- protéger vos intérêts individuels, en tenant compte :
  - de vos préoccupations quotidiennes
  - de la nécessité d'une vie équilibrée entre contraintes professionnelles et personnelles
- valoriser le positionnement du chef de service
- défendre l'avenir de notre corps
- améliorer la façon dont notre corps est géré

\* Notre profession de foi respecte l'anonymisation conformément à l'arrêté du 7 avril 2011 (JO N°90 du 16 avril 2011)