Paris, le 20 Mars 2025

Monsieur le Directeur National de Police Judiciaire,

Suite à notre entretien du 12 mars 2025 avec vos équipes, nous vous transmettons ci-dessous notre analyse des assistants d'enquête, accompagnée de propositions d'évolution visant à soutenir votre recherche de mesures pour améliorer l'attractivité de la filière investigation.

Vous trouverez également un tableau récapitulatif de ces propositions, incluant des mesures concernant la filière scientifique, pour laquelle le Directeur Général de la Police Nationale nous a demandé un bilan des problématiques ainsi que nos propositions de solutions.

Historique d'une revendication pour des « greffiers de police » :

Dès le début des années 2000, le SNIPAT portait à la connaissance de l'administration que, dans de nombreux services de Police, des personnels administratifs exerçaient des fonctions judiciaires, parfois dans l'illégalité en utilisant des codes d'identification réservés aux personnels actifs.

À cette époque, des personnels « administratifs de police » existaient, identifiés comme tels, et disposaient d'une carte professionnelle identique à celle des agents actifs.

Ils étaient souvent parfaitement intégrés au sein la communauté de travail, et le fait qu'ils accomplissent des actes judiciaires tout en étant « borderline » arrangeait tout le monde : les agents concernés étaient motivés par la matière, et les chefs de service manquaient cruellement de moyens humains.

Pendant des années, le SNIPAT a été seul à mettre ce sujet sur la table, se faisant souvent traiter de « fabulateurs »… jusqu'à ce que certains chefs de service et directeurs finissent par reconnaître progressivement cette réalité.

Au fil des années, nous avons également constaté les compétences acquises par ces personnels administratifs en matière judiciaire, certains devenant de véritables références pour les responsables (notamment pour l'élaboration ou la correction de procédures).

Depuis plus de vingt ans, nous réclamons la création d'un corps de « greffiers de police ».

Lors de sa nomination place Beauvau, le ministre Gérald DARMANIN a immédiatement montré un vif intérêt pour ce concept, qu'il a particulièrement soutenu.

Des « greffiers de police » aux « assistants d'enquête » :

Le Ministre DARMANIN et le Directeur Général de la Police Nationale Frédéric VEAUX, ont porté le projet des greffiers de Police.

Ce projet, nous le voulions ambitieux.

Il s'agissait de créer un corps spécifique au sein de la Police Nationale, ouvert aux effectifs de police intéressés et volontaires pour l'intégrer. Le vivier des personnels administratifs déjà affectés au judiciaire devait constituer le « cœur du réacteur » de ce dispositif.

Les candidatures auraient ainsi pu être collectées dans un premier temps (avant d'ouvrir les postes suivants au recrutement externe) et sélectionnées pour suivre une formation certifiante, voire diplômante, afin de devenir « greffiers de police ».

Après avoir satisfait à un examen, ces candidats auraient été nommés greffiers de police et dotés d'une qualification judiciaire, que nous souhaitions du niveau de l'OPJ, pour être affectés à plein temps, dans un cadre légal, à des missions de police judiciaire ne nécessitant pas la présence d'un agent actif.

Avec une gestion efficace des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, et une formation de quelques semaines (sur le modèle du bloc OPJ), l'apport de ces personnels aux domaines du judiciaire et de l'investigation aurait été à la fois conséquent et décisif.

Le premier obstacle a été l'opposition du garde des sceaux de l'époque, qui contestait l'appellation « greffiers de police », estimant qu'elle pouvait prêter à confusion avec les greffiers de justice.

Comme nous le soulignons fréquemment, cet obstacle n'a pas existé lors de la création des commissaires de justice !

Ainsi, les « greffiers de police » sont devenus des « assistants d'enquête ».

Ce changement d'appellation, à lui seul, aurait pu être sans conséquence, mais plusieurs éléments ont depuis altéré le dispositif.

Il semble que nous payons aujourd'hui le prix du déficit d'ambition sur ce dossier.

Les freins à l'efficacité et le potentiel obéré du dispositif actuel :

Outre le changement d'appellation, nous avons dû déplorer les modifications apportées aux textes par certains parlementaires, qui semblaient bien éloignés des enjeux définis avec le ministre.

L'impact sur le judiciaire et l'investigation a été considérablement altéré.

Le dispositif a manqué d'ambition sur plusieurs points :

- La formation, limitée à 5 semaines et non diplômante.
- L'absence de qualification judiciaire.
- La restriction du vivier aux seuls personnels de catégorie B.
- L'extension obtenue par un parlementaire aux policiers adjoints, sans toutefois inclure les personnels de catégorie C, alors que de nombreux agents dans cette catégorie travaillent déjà dans le domaine et ont une véritable appétence pour celui-ci.

<u>« Gouvernance Police », un retour en arrière trop lent et hautement problématique :</u>

Un autre problème majeur auquel nous faisons face depuis une quinzaine d'années est l'absence de corps administratifs et techniques de Police, suite à la fusion des corps en 2010.

Le Beauvau de la Sécurité avait souligné les difficultés liées à la gestion d'une entité trop générale, responsable de périmètres totalement différents.

Les personnels administratifs et techniques travaillent effectivement au sein de la Police, mais depuis 2010, ils sont gérés par la DRH du Secrétariat Général du ministère de l'Intérieur.

Si la DRH est la direction idoine pour la gestion des personnels de préfectures, nous rencontrons depuis quinze ans de grandes difficultés à faire prendre en compte les contraintes et spécificités du périmètre Police.

Nous n'énumérerons pas ici de manière exhaustive les dossiers sur lesquels nous avons peiné à faire comprendre les enjeux dans notre environnement de travail, notamment en matière d'attractivité, de professionnalisation et de fidélisation.

Cependant, le dossier de l'ISS illustre parfaitement les difficultés rencontrées, et malheureusement, ce n'est qu'après l'assassinat de collègues administratifs de Police que les mentalités ont commencé à évoluer.

Le ministre s'est penché sur cette question dans le cadre du Beauvau de la Sécurité et a acté la nécessité de revenir à une gouvernance policière totale.

Cette gouvernance est désormais une nécessité impérieuse pour la maison Police, dont tous les acteurs s'accordent aujourd'hui à dire que la fusion des corps était une erreur, et que la Police doit pouvoir organiser ses services et articuler l'ensemble des corps qu'elle emploie.

C'est l'idée d'une communauté de travail que le ministre avait parfaitement comprise, et qui est un impératif pour permettre à la Police de gagner en efficacité.

De nombreux directeurs et chefs de service reconnaissent aujourd'hui avoir besoin de gérer eux-mêmes le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière de leurs agents afin d'assurer l'attractivité, la fidélisation et la motivation.

Si l'Institution n'a pas l'intention de faire disparaître ses PATS pour n'avoir qu'une Police composée uniquement d'actifs, alors la **« GOUVERNANCE POLICE »**, et la constitution de véritables **« CORPS DE SOUTIEN DE LA POLICE »**, sont des prérequis indispensables pour toutes les actions futures.

Sans le retour de véritables corps administratifs et techniques de Police, il sera impossible de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs et de l'adapter aux besoins d'évolution de la Police Nationale.

Les propositions du SNIPAT en matière de Judiciaire et d'Investigation :

Une fois le préalable de la « Gouvernance Totale » assuré, il sera plus aisé de faire évoluer la situation au moyen des propositions suivantes :

- **Consolider la reconnaissance des PATS en tant que « PATS PN », condition préalable à l'émergence naturelle d'un vivier de compétences pour l'investigation.**
  - **Retour d'une véritable carte professionnelle de Police**

    À l'identique des actifs, comme cela était le cas avant la fusion, pour redonner de la considération aux PATS de Police avec une affirmation de l'appartenance à l'Institution.
  - **Assimilation comme « effectifs de Police » pour tous les dispositifs**

    La problématique de l'IAM (Indemnité d'Administration et de Mobilité) illustre bien ce manque d'intégration. En effet, des exemples récents, comme la non-attribution de l'IAM lors des JO pour les déplacements des Gardes Frontières ou encore lors des renforts à Mayotte, mettent en lumière la situation actuelle. Les PATS, bien qu'impliqués dans les missions et soumis aux mêmes contraintes et servitudes que les agents actifs, sont exclus des dispositifs compensatoires.
  - **Repenser la formation version « Communauté de travail »**

    Il s'agirait d'offrir une formation générale au sein de l'Académie de Police, en tronc commun théorique et pratique, qui inclurait tous les corps de la Police, afin d'acquérir les connaissances fondamentales sur le fonctionnement et l'organisation de la Police Nationale.

    À titre de comparaison, avant la fusion des corps, les secrétaires administratifs de Police suivaient une formation de 15 semaines dans un Institut dédié, tandis que les attachés de Police bénéficiaient de quatre mois de formation, dont une partie à l'ENSP de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or aux côtés des commissaires de Police, même pour ceux issus des IRA.

    La validation de cette formation pourrait se faire par l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme estampillé « Académie de Police », commun à tous les corps, et constituer ainsi une véritable marque de reconnaissance de l'appartenance à l'Institution.

- **Repenser le dispositif des assistants d'enquête en réintégrant les ambitions initiales et en organisant un plan de recrutement promotionnel efficace.**

  Lors du Beauvau de la Sécurité, les besoins en « greffiers de Police » étaient estimés entre 4000 et 6000 effectifs. Cependant, en raison du retard de pyramidage pris par la Police depuis 2010, notamment par rapport aux Préfectures, ce niveau n'est même pas atteint au sein des catégories B, tous postes confondus.

  À titre de comparaison, la catégorie C représente plus de 70 % des effectifs en Police, contre 40 % en Préfectures.

  Le dispositif des assistants d'enquête est actuellement limité par les textes aux seules catégories B. La révision de ces textes pour ouvrir l'accès aux catégories C pourrait s'avérer longue et complexe.

  Dans ce contexte, l'organisation d'un plan de recrutement promotionnel efficace présente de nombreux avantages :

  - <u>Sur le plan quantitatif</u>

    Ce plan pourrait, dans un premier temps, être offert aux agents de catégorie C exerçant en Police et particulièrement dans le judiciaire, qui souhaiteraient postuler à ces fonctions.

    Les candidats retenus suivraient une formation, accompagnée d'une évaluation à l'issue, sous forme d'un examen. Ceux qui réussiraient l'examen obtiendraient l'accès aux fonctions d'assistant d'enquête, avec promotion en catégorie B, concomitante à leur affectation.

    Pour éviter tout effet d'aubaine opportuniste et garantir la pleine motivation des candidats, il pourrait être envisagé un « contrat moral » qui compenserait l'effort de formation par un engagement minimum de temps sur ces fonctions.

    Ainsi, un vivier important de personnels motivés pourrait rapidement se constituer, permettant de soulager la filière investigation.

  - <u>Sur le plan qualitatif</u>

    Deux points importants doivent être soulignés.

    Le premier est que les résultats de l'évaluation des assistants d'enquête à l'issue de leur formation est de 100 %.

    Ce taux de réussite a même étonné la Direction de la Formation, dont des représentants ont souligné ce constat à plusieurs reprises lors de réunions. Ce succès témoigne à la fois du niveau des personnels concernés et de leur forte motivation.

    Le second point concerne les témoignages positifs, voire élogieux, recueillis localement, de la part de chefs de service pourtant initialement quelque peu réfractaires au dispositif.

    Cela prouve que la méfiance « coutumière » envers les PATS relève davantage de préjugés qu'il convient de surmonter pour rendre la Police plus efficace.

    Fort de ce constat, il conviendrait de revenir à la genèse du dispositif dit des « greffiers de Police » pour être plus ambitieux.

    En effet, face aux problèmes récurrents d'accumulation des stocks dans le domaine judiciaire, il devient urgent d'agir. Nous pensons que les personnels administratifs peuvent apporter une contribution significative à cette problématique.

- **Étoffer la formation des assistants d'enquête vers une vraie qualification judiciaire, en s'inspirant de ce qui existe en matière de formation « OPJ »**

  L'apport en personnels idoines, en seulement quelques semaines pourrait conduire à la résorption des stocks, ce qui nous semble être une bien meilleure piste que celle du classement sans suite de milliers de procédures.

  En effet, outre le fait que cette option constituerait un « reculer pour mieux sauter », les rapports Police/Population s'en trouveraient dégradés, et l'image de la Police ternie au détriment de TOUS les acteurs du périmètre.

NB : Les travaux que nous menons en parallèle sur l'élaboration d'un statut ambitieux pour les policiers scientifiques, qui intégrerait aussi une qualification judiciaire, compléteraient efficacement cette proposition.

Conclusion :

Les propositions du SNIPAT ont l'avantage d'offrir une réponse rapide à la crise exponentielle de la filière.

Nous sommes convaincus que la motivation est belle et bien présente.

Cependant, le succès dépendra de plusieurs facteurs :

- de la gestion budgétaire, qui resterait cependant maîtrisée notamment en poursuivant les efforts de substitution
- de la volonté politique, à travers une réforme ambitieuse visant à remplacer un dispositif trop timoré
- du véritable réveil de mentalités, pour enfin adopter une logique de « communauté de travail » et intégrer **TOUS** les acteurs, sans préjugés ni défiance.

Georges KNECHT

Secrétaire Général du SNIPAT

Destinataires :
Monsieur Christian SAINTE
Directeur national de la police judiciaire

	Mesures proposées	Intérêts
1	**Retour de la gouvernance police sur l'ensemble de ses PATS**	→ Chaîne décisionnelle raccourcie → Adaptabilité accrue de la police nationale → Renforce le sentiment d'appartenance à une communauté de travail (carte pro police, dispositif identique à l'ensemble agents PN, ...)
2	**Policiers scientifiques : Intégration dans le corps actif de la police nationale**, soit par une intégration totale, soit par un statut miroir	→ Uniformise le fonctionnement PN/GN → Offre des passerelles pour les policiers actifs et scientifiques permettant des réorientations de carrière tout en demeurant dans le système de l'enquête (conservation de l'expérience) → Simplifie la mise en œuvre des mesures proposées ci-après
3	**Assistants d'enquête : attribuer une qualification judiciaire** en permettant aux agents d'assister plus efficacement les enquêteurs en permettant, au besoin, une délégation de certaines tâches de la procédure tel que la prise de plainte etc.	→ Réduit la surcharge administrative subit par les enquêteurs et facilite la résorption des stocks. → Implication accrue des assistants d'enquête et valorisation de leurs fonctions → Renforce l'esprit communauté de travail
4	**Assistants d'enquête : plan de recrutement promotionnel** chez la catégorie C pour revenir aux ambitions initiales du dispositif	→ Recrutement rapide d'assistants d'enquête motivés et fidélisables
5	**Policiers scientifiques : attribuer une qualification judiciaire** pour permettre la réalisation de PV de constatations simples et la collecte des indices (Images de vidéosurveillance, PNIJ, ADOC, CACIR etc.)	→ Allège la charge de travail des enquêteurs en recentrant son action sur la mise en cohérence et l'interprétation des indices → Valorise les compétences des policiers scientifiques → Renforcement de l'esprit communauté de travail
6	**Policiers scientifiques : avancement anticipé d'échelon pour les services de terrain et de criminalistique numérique**	→ Fidélise les agents sur les postes → Reconnaître la pénibilité particulièrement forte des missions
7	**Toutes filières : Renforcer la formation continue et l'actualisation des connaissances**	→ Stimule l'intellect et l'attrait pour un domaine par une remise en cause constante des connaissances
8	**Toutes filières : Promouvoir un télétravail souple et adapté aux exigences des missions**	→ Minimise la fatigue → Responsabilise les agents → Permet d'adapter en fonction du besoin d'interactions ou de pleine concentration
9	**Toutes filières : Offrir un déroulement de carrière accéléré**	→ Fidélise et motive les agents → Conserve l'expérience des agents au sein des pôles → Favorise la transmission du savoir
10	**Toutes filières : Prime investigation**	→ Augmente l'intérêt pour la discipline. → Renforce le sentiment de mission spéciale

11	**Toutes filières : Renforcement des outils numériques**, notamment par l'intégration de l'intelligence artificielle	→ Gain de temps (automatisation de certaines tâches, proposition d'analyse etc.)
12	**Toutes filières : stimuler l'esprit d'équipe** par des simulations d'enquêtes et des compétitions interservices / internationales	→ Favoriser la cohésion et la collaboration → Développer l'esprit critique et la prise de décision → Explorer de nouvelles méthodes et avancées techniques de manière ludique
13	**Toutes filières : mise en place d'un accompagnement psychologique systématique**	→ Reconnaissance de la spécificité du métier → Réduction de la stigmatisation → Suivi précis de la gestion du stress et de la charge mentale → Réactivité immédiate à une dégradation de la QVT
14	**Toutes filières : Renforcer l'implication individuelle** par des consultations régulières sur les projets en cours, les axes d'amélioration souhaités ou les solutions qu'ils proposent	→ Responsabiliser les agents et les rendre acteurs de la filière → Favoriser l'émergence d'idées novatrices → S'adapter au plus vite aux besoins
15	**Toutes filières : Accentuer le tuilage**, par le biais d'un parrainage ou mentorat, tel le concept du compagnonnage, pour la transmission des connaissances, de la formation mais aussi de l'expérience	→ Rassure les nouveaux arrivés → Dynamise la transmission du savoir et de l'expérience → Protège du vice de procédure
16	**Toutes filières : Création d'une école de l'investigation diplômante**, qui pourrait coexister, de manière cohérente, sur le site de l'ENPS	→ Rassemble les formations liées à l'investigation (Enquêteurs, assistants d'enquêtes, scientifiques, numériques) → Renforce le sentiment d'appartenance à une communauté de travail → Crée une image forte et iconique de l'investigation
In fine, l'ensemble des mesures doivent permettre de développer et fidéliser des profils particuliers et passionnés par les métiers de l'investigation. S'il est intéressant de pouvoir recruter jeune, la sensibilité et la complexité des dossiers nécessiteront toujours un encadrement par des agents fortement expérimentés.		