VOTEZ DU
3 › 10
DÉCEMBRE

SCPN
SYNDICAT DES COMMISSAIRES DE LA POLICE NATIONALE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

REDONNER AUX COMMISSAIRES LES MOYENS DE DIRIGER LA POLICE

VOTEZ SCPN !

Un syndicat fort de ses propositions, de sa technicité et plus que jamais combatif

UN SYNDICAT APOLITIQUE, INDÉPENDANT, RENOUVELÉ ET COMBATIF

APOLITIQUE

Une parole neutre et professionnelle : le SCPN n'est pas un tremplin vers des carrières politiques individuelles.

INDÉPENDANT

Financièrement et syndicalement : l'indépendance ne se proclame pas, elle se pratique.

RENOUVELÉ

Un secrétariat général ancré dans la réalité, qui vient du terrain et y retourne. Le syndicalisme n'est pas une carrière !

COMBATIF

Nous défendons sans relâche les commissaires face à l'administration comme dans les médias, où notre voix porte.



NOS LIGNES ROUGES

CE QUI N'EST PAS NÉGOCIABLE

- × Aucune fusion des corps de commissaires et d'officiers
- × Des commissaires chefs de service de police, jamais des administrateurs généralistes
- × Cohérence et lisibilité dans la gestion des parcours de carrière
- × Le maintien de l'ISSP (qui garantit notre statut d'actifs)
- × Aucune politisation du corps
- × La pérennité de l'ENSP, établissement public dirigé par un commissaire

NOTRE AMBITION

DES CHEFS DE POLICE, PAS DES ADMINISTRATEURS !

Commissaires de police, nous sommes des chefs : chefs de service, chefs opérationnels, garants de la bonne direction des services et de la sécurité des Français. Or ces prérogatives de direction s'usent sous la bureaucratie, la centralisation et l'opacité des carrières. Ce programme en 4 axes veut redonner aux commissaires les moyens d'exercer pleinement leur mission, au service des citoyens et du bon fonctionnement de l'institution, tout en garantissant la reconnaissance de leur expertise, de leur engagement et la préservation de leur identité de policier.

NOS CINQ PRINCIPES

CONFIANCE
dans les commissaires de police

RECONNAISSANCE
du mérite (rémunération et décorations)

AMÉLIORATION
des conditions d'exercice

EXEMPLARITÉ
managériale

DÉCONCENTRATION
des leviers de direction

PRIORITÉ TRANSVERSALE

LES JEUNES COMMISSAIRES

Une formation exigeante, une évaluation juste, des premiers postes opérationnels formateurs et une reconnaissance, y compris indemnitaire dès la sortie d'école (revendication du seul SCPN).

AXE 01

DES COMMISSAIRES MIEUX RÉMUNÉRÉS ET MIEUX PROTÉGÉS

- **Régime indemnitaire** – augmentation de l'IRP (part fonction et part variable), respect intégral du protocole 2022 sur la revalorisation, ICL pérennisée et sensiblement élargie ; assouplissement des conditions d'octroi des concessions de logement NAS afin que le volume octroyé au CCD puisse être utilisé à 100 %, création d'un droit d'option entre concession de logement et ICL, bénéfice de l'indemnitaire pour les commissaires assurant un intérim long (courrier du SCPN au ministre de l'Intérieur du 20 septembre), élargissement des commissaires bénéficiaires de la prime VP.
- **Protection fonctionnelle** – frais de défense pris en charge intégralement, libre choix de l'avocat, réseau national d'avocats spécialisés, extension aux juridictions financières (Cour des comptes notamment).
- **Mobilité et familles** – déménagement pris en charge à 100 % et sans avance de frais ; des mouvements de mutation respectant des délais raisonnables, permettant aux commissaires de police de s'organiser professionnellement et personnellement ; guichet unique, prime de mobilité (« prime de rideau »), accompagnement de l'emploi du conjoint. Le SCPN a remis 20 propositions concrètes au DGPN. Mutation ne doit pas rimer avec appauvrissement !
- **Qualité de vie au travail** – droit à la déconnexion, récupération effective des permanences (le SCPN a écrit à ce sujet au ministre le 25 juin 2026), tuilage lors des prises de poste.



« Il est essentiel de réaffirmer le rôle central du commissaire comme chef de service, en lui assurant une autonomie réelle et les leviers de direction des services de police. »

Frédéric LAUZE · Secrétaire général du SCPN

AXE 02 DES RÈGLES DE GESTION DES CARRIÈRES CLAIRES ET LISIBLES

- **Transparence** – publication des listes de promouvables à l'avancement et des candidats à la mutation, critères lisibles, toute modification du classement d'un chef de service motivée par écrit, simplification des formulaires d'évaluation.
- **Un cap pour chaque carrière** – gestion prévisionnelle, parcours individualisé et outil moderne de gestion des ressources humaines (type système d'information des ressources humaines - SIRH) digne de ce nom pour le Bureau des commissaires.
- **Mérite** – une vraie Chancellerie des distinctions pour valoriser l'engagement dans des délais raisonnables et déplafonner les contingents de décorations (a minima parité avec la gendarmerie dans les ordres nationaux).
- **Excellence managériale** – compétences managériales et évaluations à 360° comme leviers de carrière, mentorat pour les prises de poste : les qualités managériales doivent être un critère essentiel de progression de carrière.
- **Fin de carrière** – accompagnement des cinq dernières années, rétablissement du cumul emploi-retraite, valorisation du dispositif des réservistes du CCD (optimiser l'emploi des commissaires réservistes).

AXE 03 DES COMMISSAIRES QUI DISPOSENT DES MOYENS DE DIRIGER LEURS SERVICES

- **Autonomie** – abrogation du décret de 2025 qui fait évaluer les directeurs adjoints et les DDSI par les préfets : le préfet oriente, le commissaire dirige les services de police (le SCPN est le seul syndicat à s'être opposé à ce décret, notamment par un recours devant le Conseil d'État).
- **Leviers de commandement** – déconcentration RH et budgétaire : permettre aux commissaires une latitude managériale dans la gestion de leurs effectifs, enveloppes budgétaires déconcentrées, primes et reconnaissance décidées par le chef de service, avis du commissaire chef de service déterminant lors des campagnes de mutation et d'avancement, et en matière disciplinaire. Oui au dialogue social, non à la cogestion.
- **Chefs opérationnels** – fonctions opérationnelles obligatoires sur les premiers postes.
- **Simplifier** – au moins 75 % de reportings inutiles en moins, charte des courriels, fin des tâches indues, généralisation de la possibilité de classement ab initio en matière judiciaire.
- **Confiance et temps de travail** – souplesse horaire décidée par le chef de service pour lui et ses collaborateurs, possibilité de télétravail ; respecter le droit à la déconnexion et sortir de la culture du présentéisme.
- **Communication** – fin de l'autorisation préalable, droit à l'erreur et droit de réponse. Les commissaires de police doivent pouvoir communiquer, et pas uniquement en temps de crise.

AXE 04 L'EXPERTISE DES COMMISSAIRES RECONNUE ET VALORISÉE

- **Expertise** – des commissaires à la tête de la Direction générale de la Police nationale, de la DRHFS et de l'IGPN, et une véritable réciprocité dans l'accès aux emplois supérieurs de l'État.
- **Évaluer la réforme** – une évaluation indépendante, contradictoire et sans tabou, confiée à l'IGPN et à l'Inspection générale de l'administration, en sondant l'ensemble des commissaires de police dans les territoires, puis un suivi permanent. Conforter la compétence de la police judiciaire dans un périmètre supra-départemental.
- **Filière judiciaire** – associer les commissaires aux évolutions de la filière judiciaire et au nécessaire renforcement du plan investigation (recrutements massifs, simplification de la procédure et des cadres d'enquête, parcours de carrière au sein de la filière…).
- **Formation continue** – un crédit annuel garanti de jours de formation, sanctuarisé pour permettre aux commissaires de police de monter en compétences (formations qualifiantes) et contribuant au parcours de carrière.
- **Intelligence artificielle** – former davantage les commissaires, recourir à l'IA, notamment comme outil d'aide à l'enquête.

PROGRAMME DÉTAILLÉ, COURRIERS, PROPOSITIONS, SIMULATEUR NOUVELLES GRILLES…

Retrouvez tous nos contenus sur le site du SCPN : scannez le QR code

NOTRE BILAN

LE SCPN S'EST BATTU POUR VOUS !

- **Respect du protocole RH de 2022** (plus de postes D et TD, création des ICL…).
- **Obtention des nouvelles grilles indiciaires**, ancrant le CCD dans la haute fonction publique (le SCPN a élaboré et diffusé un simulateur permettant une projection de votre situation dans les nouvelles grilles).
- **Revalorisation de l'IRP** (après les 2,5 % d'augmentation, d'autres hausses restent à appliquer).
- **Déjà 200 ICL** mises en oeuvre et fléchées sur des postes défendus par le SCPN.
- **Accompagnement de la mobilité** : nos 20 propositions remises au DGPN, base de la négociation en cours.
- **Défense de la filière PJ** mise en cause par les procureurs généraux à la suite de l'affaire Lyhanna : interventions médiatiques du SCPN et courrier commun de l'USM et du SCPN au garde des Sceaux, pour dénoncer un réquisitoire à charge contre la police et sa filière judiciaire.
- **Défense des commissaires dans les médias et communication offensive** (réaction au tract du SM, guide du manifestant pour les lycéens…).
- **Droit à la récupération des permanences** : courrier du SCPN au ministre de l'Intérieur pour le strict respect de l'APORTT.
- **Exigence de transparence** et du respect des règles de gestion du CCD (mutations et avancements).
- **La défense de collègues commissaires** dépossédés de leurs pouvoirs de direction par certains préfets ou attaqués par des OS.
- **Maintien de la DCIS** au sein de la DGPN et préservation des postes d'ASI pour le CCD.

ÉLECTIONS À LA CAP DU CCD

VOS CANDIDATS


Michel
CHABALLIER


Anouck
FOURMIGUÉ


Christophe
GRADEL


Nathalie
SKIBA


David
MOREIRA

Laura
ABRAHAMI


Frédéric
COURTOT


Grégory
ANGUILLE

NOUS SOMMES LES CHEFS ET EXPERTS DE LA POLICE, ET NOUS DEVONS LE RESTER.

Tour Gambetta · 1 & 2 square Henri Régnault, appt 163 · 92400 Courbevoie
01 49 67 02 40 · secretariat@le-scpn.fr · **le-scpn.fr**

SCPN
SYNDICAT DES COMMISSAIRES DE LA POLICE NATIONALE