



POLICE Nouvelle

La revue des cadres de la Police

Le SNO P : c'est vous !

Numéro 300

JUIN 2010

DROIT AU BUT !



POLICE/GIE

Un écran de fumée ?
P. 4

Province	Président	Vice-président	Président délégué	Président délégué adjoint
Alsace	Philippe B...
Aquitaine
Bretagne
Centre
Champagne
Île-de-France
Languedoc
Normandie
PACA
Poitou-Charentes
Provence
Wallonie
Alsace
Aquitaine
Bretagne
Centre
Champagne
Île-de-France
Languedoc
Normandie
PACA
Poitou-Charentes
Provence
Wallonie

GESTION

Bilan et Perspectives
P. 8



INDEMNITÉ

Le départ volontaire
P. 10



3 Déroulement de carrière

Le corps unique pour tous... Sinon rien nouvelle VAP vu par le SNO

4 POLICE/GENDARMERIE

Un écran de fumée ?

8 Gestion du Corps

Bilan et perspectives

10 Indemnité de départ volontaire

Une décision à ne pas prendre à la légère

11 Syndicalisme

Qui a dit que le syndicalisme n'était qu'une assurance ?

12 Notation

Prendre note... Pour ne pas la payer !

13 MEDIAS

Communiqués de Presse

14 Bulletin d'adhésion

15 Traitements et pensions

**BONNES VACANCES
À CELLES ET CEUX
QUI EN PRENNENT !**

POLICE Nouvelle

Commission paritaire : 0510 S 05555 - ISSN 1961-9294
Tirage : 12.000 exemplaires - Abonnement annuel : 8,50€ - Prix au numéro : 0,90€

Directeur de la publication : Dominique ACHISPON
Rédacteur en chef : Jean-Marc BAILLEUL
Impression : Compédit Beaugard

Réalisation, Couverture, Maquette, Photos, ... et tout le tistik : David BARBAS

SNO
Syndicat National des Officiers de Police
55, rue de Lyon - 75012 Paris
Tél. : 01 44 67 83 30
Fax : 01 44 67 84 20
www.snop.info

DROIT AU BUT !



Un clin d'œil à la coupe du monde de football, pour souhaiter que le SNO marque au moins un but, mais le but gagnant : celui de la création d'un corps unique du grade de Lieutenant à celui d'Inspecteur Général. Une création dont l'avènement devient chaque jour plus nécessaire, comme tendent notamment à le démontrer deux sujets fondamentaux de ce 300^{ème} numéro de "Police Nouvelle".

Des thèmes qui ne sont bien entendu pas exclusifs d'autres préoccupations tout aussi fortes, comme par exemple celles concernant le devenir de nos retraites ou le projet de réforme de la procédure pénale, mais dont l'évolution ne dépendra pas de la seule détermination des Officiers de Police ou de leur syndicat majoritaire. Alors qu'il nous appartient prioritairement d'être les acteurs d'une réforme devant conduire à la création d'un corps unique autour duquel, ou à partir duquel, se dessinent bon nombre des solutions conduisant à envisager l'avenir avec davantage de sérénité.

Et nous n'avons pas ménagé nos efforts pour faire passer ce message auprès de toutes les instances décisionnaires (DAPN, DGPN, Cabinet Ministre, députés, sénateurs ...) susceptibles d'une manière ou d'une autre de nous aider à faire évoluer favorablement ce dossier. Notre obligation de moyens nous a même dicté de nous adresser directement, par un courrier individuel, à chaque membre du corps de conception et de direction, afin de mieux expliquer notre projet et de contrer les entreprises de désinformation et les campagnes mensongères uniquement destinées à discréditer notre action.

A l'instar d'un entraîneur sportif, je me dois de réitérer mon appel à l'union de tous les Officiers de Police afin que cette énergie collective tende à la défense exclusive de notre corps et ne se dilue pas dans des querelles intestines dont, croyez-moi, je déplore l'existence et la persistance. Une volonté de rassemblement qui devrait être partagée par tous ceux qui proclament soutenir l'équipe des Officiers de Police de France, notamment ceux qui briguent d'en devenir les dirigeants et que j'invite, une fois encore, à mesurer les conséquences de vociférations aussi excessives qu'infondées.

Sous peine, sinon, de marquer un but contre leur propre camp !

*Dominique ACHISPON,
Secrétaire Général du SNO*



■ Le Corps Unique pour tous...

Sinon rien !

Peu sensible aux insultes et aux accusations haineuses dont il est perpétuellement la cible, le SNOF ne peut cependant laisser propager des allégations ne visant qu'à troubler ceux qui lui accordent encore et toujours leur confiance pour défendre au mieux le corps des Officiers de Police.

Il ne peut ainsi, par un silence susceptible d'être interprété, accepter qu'un compte-rendu d'audience à la DAPN serve de support et de prétexte au martèlement de menaces aussi pernicieuses qu'exaspérantes.

Le SNOF rappelle donc qu'en aucun cas il n'acceptera la moindre scission du corps qu'il représente, et qu'au contraire son projet de corps unique a pour socle un déroulement de

carrière s'initiant au grade de Lieutenant de Police. Et seul ce préalable du corps unique, articulé sur l'arrêt de tout recrutement externe au grade de Commissaire, permettra, entre autres pistes, d'envisager la transformation des actuels emplois fonctionnels de Commandant au nouveau grade supérieur, contrairement à ce qui est véhiculé par ceux qui craignent qu'aboutisse sans eux une telle revendication.

Droit dans ses bottes, insoupçonnable de troquer les intérêts de ses mandants contre médailles ou nominations de ses responsables, le SNOF continue donc contre vents et marées à lutter pour la reconnaissance de tous les Officiers, laissant à d'autres la responsabilité d'affaiblir leur corps par une scission, elle, de nature syndicale.

Le Bureau National

■ REFORME DE LA V.A.P. : ENFIN ! mais « peut mieux faire... »

Décret n° 2010 – 563 du 28 mai 2010

Enfin le décret adaptant la Voie d'Accès Professionnelle au corps de Conception et de Direction de la Police Nationale vient d'être publié au Journal Officiel.

Bien après les modifications par lesquelles le corps des Officiers avait ouvert ces mêmes perspectives aux agents du C.E.A., la VAP Commissaires vient d'élargir ses conditions d'admissibilité (à partir du recrutement 2011) :

La limite d'âge est portée de 40 à cinquante ans ;

Le taux réservé à ce recrutement est porté de 20 % à 25 %.

L'augmentation de la limite d'âge était d'une évidente nécessité notamment en raison du recul de l'âge moyen de début de carrière chez les officiers et des prolongations d'activité de plus en plus fréquentes, mais il reste regrettable que le taux de 25 % réservé à la VAP n'accroisse pas le nombre d'officiers

Limite d'âge:

50 ans

Taux de

recrutement:

25%

recrutés et que la scolarité soit aussi longue que pour les externes.

La nouvelle VAP constitue donc une avancée mesurée, et surtout tardive, dont nous avons

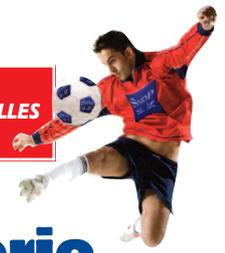
dénoncé l'insuffisance en CTP Central il y a pratiquement 1 an !...

Le SNOF aura dû batailler et maintenir la pression,

il y est parvenu, en attendant mieux...

Cette avancée très relative nous fait bien peu progresser vers la seule issue cohérente pour l'avenir de la Police Nationale que constitue un corps unique de Cadres recruté dans sa totalité au grade de Lieutenant de police et dont les carrières mèneront jusqu'aux plus hauts grades de commissaires et emplois de Direction.

Le Bureau National



■ Rapprochement Police/Gendarmerie

Un écran de fumée ?

Par le regroupement des forces de Police et de Gendarmerie au sein du Ministère de l'intérieur, l'Etat s'est donné un projet ambitieux.



Le SNOP revendique depuis longtemps la création d'un grand Ministère avec une force d'essence civile et s'est déjà impliqué dans cette démarche par ses propositions de réformes ayant abouti à la création du corps des officiers de Police en 1995, à la Réforme des Corps et Carrières et la déflation du corps des Officiers de police (18.000 en 1995 à 12.000 en 2008, prévision à 9.000 en 2014). Une telle évolution est sans équivalent dans la Fonction Publique.

Les deux forces de sécurité en présence, placées sous la même autorité, devraient conduire à une gestion plus efficace des dépenses et participer à leur réduction par l'harmonisation des méthodes, des formations communes sur les mêmes domaines de compétence, un vrai redéploiement des personnels en fonction des savoir-faire, des cultures et de l'organisation du territoire. Ceci s'inscrit parfaitement dans les préconisations de la révision générale des politiques publiques dont l'objectif principal est la rationalisation des coûts de la Fonction Publique.

Lors de la rencontre Police Gendarmerie du 29/11/08, le Président de la République a annoncé que ces deux institutions devaient être rattachées au même ministère, celui de l'Intérieur, et a demandé la constitution d'un groupe de travail chargé de procéder à un état des lieux de leurs éléments statutaires, indiciaires, indemnitaires et annexes.

L'exercice s'annonçait pour le moins difficile car la différence de statuts entraîne inévitablement des disparités sur les traitements, les

règles d'avancement, les régimes indemnitaires et avantages en nature.

Ainsi, divers rapports et études qui ont été effectués tant par l'administration que par les parlementaires et qui auraient dû, a priori, apporter un bilan juste, exhaustif, impartial et permettre le "gommage" des disparités comme le préconisait le président de la République, ne remplissent pas leur objectif ; de nombreux aspects (statutaires et statistiques notamment) sont purement et simplement ignorés, minorés ou détournés dans le meilleur des cas, quand ils ne sont pas simplement erronés.

Tout laisse à penser que **la Police Nationale est l'enfant privilégié de la République !**

A ce jour, alors que nous sommes à peine aux premiers balbutiements de mutualisations dans certains domaines, les groupes de travail réunis au cours du mois de mai sur trois thèmes ne font état que d'une pâle réplique réactualisée du rapport "vers la parité globale" de 2008, sans bien sûr qu'aucune proposition ne soit faite.

Il n'a jamais été question pour notre organisation syndicale de demander la suppression du dualisme des forces de Police qui, sur un territoire comme le nôtre, peut se répartir en zone rurale et en zone urbaine, à l'instar de ce qui se pratique dans plusieurs pays d'Europe. Il n'a jamais été question non plus, pour le SNOP, de demander la suppression des acquis de la Gendarmerie Nationale : **nous voulons tout simplement de l'équité !**

En effet, il est urgent de gommer les disparités car policiers et gendarmes, dans le cadre d'une mission de sécurité purement civile, œuvrent aux mêmes missions au sein du même ministère. Les GIR en sont la parfaite illustration.

Le SNOP a toujours eu à cœur de participer à cette nécessaire réflexion de fond à laquelle le ministère de l'intérieur ne saurait échapper, sauf à compromettre l'accomplissement des objectifs fixés.

Forts de ce constat, plusieurs réflexions et propositions s'imposent à nous et nécessitent obligatoirement des approfondissements objectifs :

SUR LE PROTOCOLE DE 2007

Le protocole additionnel de 2007 des officiers de police est le seul des trois corps actifs à n'avoir pas intégré le rapprochement police/gendarmerie, alors que des dispositions spécifiques visant à une meilleure parité ont été adoptées au profit du CEA et des commissaires de police.

Le SNOP a donc demandé à ce qu'en préalable aux nouveaux travaux sur la parité cette carence soit actée et que le protocole de 2007 soit renégocié pour être remis à niveau.

SUR LE RECRUTEMENT

En aucune manière il ne saurait être établi de comparaison entre les officiers de gendarmerie issus du PAGRE et les officiers de police recrutés par la voie du concours externe.

Pour les recrutements sur concours, depuis 2004 les officiers de police recrutés en externe, soit 50 % du recrutement, le sont sur concours ouvert au niveau Bac+3 (même si en pratique ils présentent un niveau Bac+5 à 80%) adossé à une formation initiale de 18 mois.

Pour la Gendarmerie, à compter de 2011 les officiers d'origine universitaire seront toujours recrutés en externe à Master 1 (soit un an de plus que la Licence), tandis que ceux recrutés par concours interne (60 %) le seront au niveau de la Licence à partir de 2011 (50 % au niveau Bac jusqu'en 2010). (Cf. Décret 2008-946 du 12 septembre 2008).

Ainsi, le SNOP réitère la nécessité d' :

Harmoniser les niveaux de recrutements pour les officiers au niveau master, dans le cadre du corps unique de commandement, de direction et de conception de la Police Nationale, qu'il est urgent de créer !



En ce qui concerne les recrutements d'origine interne dans le corps d'encadrement et d'application, le PAGRE de la gendarmerie peut trouver un équivalent avec les modes de recrutement internes au corps des officiers de police que sont la Voie d'Accès Professionnelle et le recrutement au choix, soit au moins 30% des recrutements depuis 2005. Néanmoins, il est nécessaire de préciser que pour ces types de recrutement, les fonctionnaires sont astreints à suivre une formation initiale d'officier de 18 mois, à l'identique des recrutements externes. Au cours de cette formation, non seulement leur revenu baisse significativement, mais à l'issue ils reçoivent une affectation selon leur classement, et enfin, ils se retrouvent à avoir dans leur nou-

veau grade un déroulement de carrière deux fois moins rapide que celui de leurs homologues de la gendarmerie.

SUR LES REMUNERATIONS

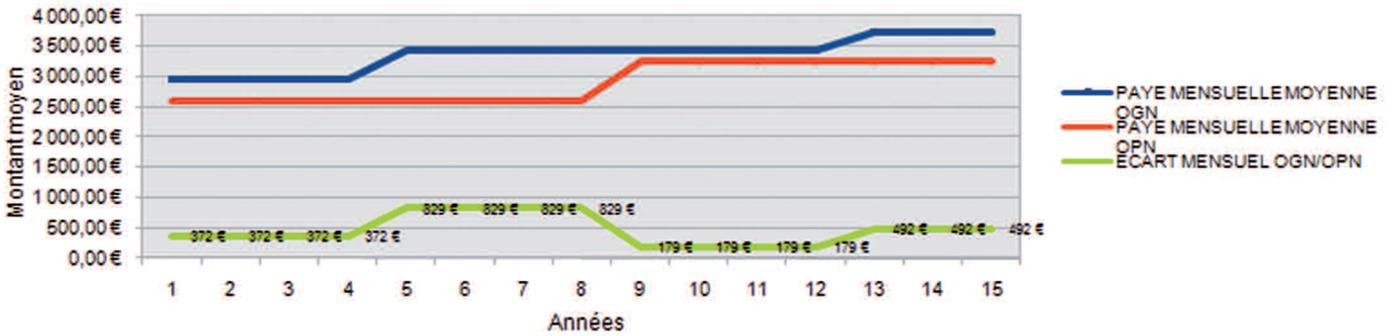
Il est à constater que les rémunérations moyennes sont comparées dans les rapports sans considération de la durée de perception de ces rémunérations, c'est à dire sans tenir compte de la dynamique des carrières, bien plus avantageuse en gendarmerie.

Il en résulte qu'en réalité, en intégrant le déroulement de carrière moyen constaté en gendarmerie et dans la police, les officiers de police accusent un retard moyen de rémuné-

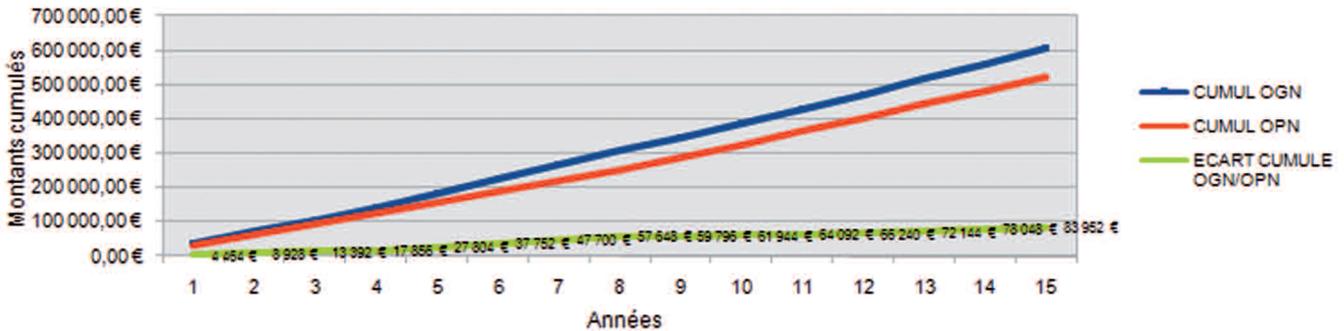
ration de 15 à 20% sur les officiers de gendarmerie, quelle que soit la durée de déroulement de carrière comparée. Ainsi, les officiers de gendarmerie perçoivent sur les 15 premières années de la carrière 84.000 € de plus et 152.000 € de plus sur 25 ans, que les officiers de police, soit respectivement plus de 2 ans et 4 ans de salaire annuel moyen, tous types de recrutement confondus.

En ce qui concerne l'indiciaire sur 15 ans on peut constater que l'officier de gendarmerie bénéficie d'un niveau indiciaire en moyenne de plus de 10 % supérieur à celui d'un officier de police.

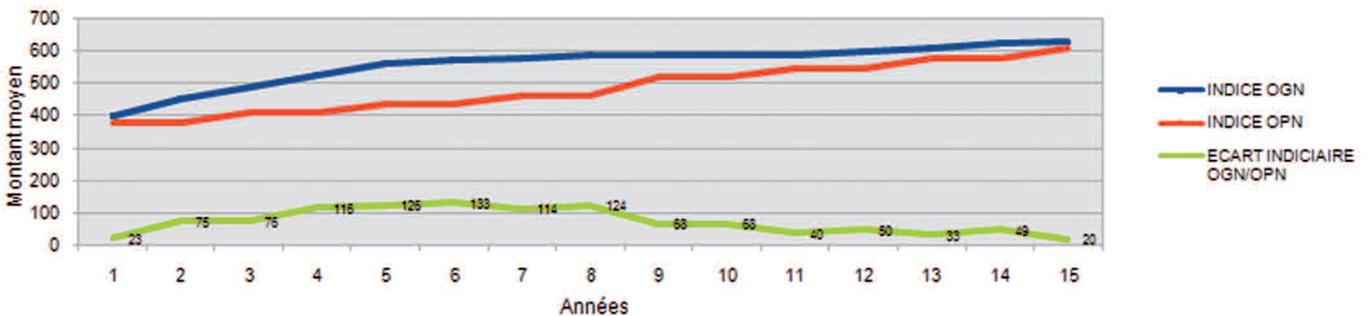
PAYE MENSUELLE MOYENNE OGN/OPN



CUMUL DE REMUNERATION OGN/OPN



NIVEAU D'INDICE MAJORE OGN/OPN





SUR L'INDEMNITAIRE

Les différences indemnitaires, souvent proportionnelles, s'ajoutent à l'écart indiciaire et font le reste...

L'I.S.S.P. : le rapport de 2008 pointait une différence d'ISSP entre les Lieutenants et Capitaines de Gendarmerie (25-26%) et de Police (19-20%) et entre les Chefs d'Escadron (21%) et Commandants de Police (19%), au détriment systématique des policiers. Retard pour les OPN : -6%.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est une autre source de majoration des revenus des officiers de gendarmerie particulièrement sensible dans les premiers grades.

En effet, dans la police, les Lieutenants, Capitaines et Commandants en sont exclus alors que les Officiers de gendarmerie de ces grades sont très majoritairement attributaires de 10 à 30 points.

L'origine de cette situation se trouve dans la pratique interne à la police d'attribuer de façon très préférentielle les points de NBI aux commissaires de police (20 pts en moyenne par commissaire, contre 4 pts par officier) alors que la répartition est beaucoup plus égalitaire en Gendarmerie.

La "prime de qualification" des Officiers de Gendarmerie qu'on pourrait assimiler à la "prime de commandement" des Officiers de Police est de 16% de la solde jusqu'au grade de Chef d'Escadron (contre seulement 11 ou 12% du traitement pour les OPN de tous grades, en 2012), puis elle passe à **28%** du traitement à partir du grade de Lieutenant-Colonel.

Retard pour les OPN des 3 grades : -4%.

Autres primes perçues par les officiers de gendarmerie qui n'existent pas pour les policiers :

Prime Spéciale Gendarmerie OPJ (50€/mois) ;

Indemnité pour Charges Militaires (207€/mois pour les LT et Cne puis 254,62€/mois à partir de Chef d'Escadron). Il est ici nécessaire de constater l'importance du montant de cette prime alors que les missions militaires des Gendarmes représentent moins de 3% de leur activité globale,

Le SNOP considère incontournable et exige l'harmonisation des indemnités notamment l'ISSP symbolique du cœur de métier et commune aux deux institutions.

SUR L'AVANCEMENT

Les Officiers de gendarmerie passent automatiquement du grade de lieutenant à celui de capitaine en 4 ans et connaissent en conséquence un déroulement de carrières plus avantageux.

Le SNOP estime qu'il sera nécessaire d'appliquer aux Officiers de Police les mêmes modalités.

SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Il est à préciser que seuls les Officiers de Police, alors qu'ils exercent le plus souvent

sur des postes à responsabilité, n'ont aucune autonomie du temps de travail à la différence de leurs homologues de la gendarmerie et des Commissaires de Police.

Par ailleurs, il est nécessaire de souligner que depuis le 01/04/2008 les officiers de Police ne comptent plus le temps de travail ni les heures supplémentaires, sachant que contrairement aux gendarmes les astreintes ne sont pas comptabilisées comme temps de travail.

SUR LES MISSIONS ET ACTIVITES

Voici quelques chiffres évocateurs : la police nationale traite 75% des infractions sur 5% du territoire, en zone urbaine et souvent dans des zones extrêmement sensibles. Quant à elle la Gendarmerie traite 20% des gardes à vue, 30% des mis en cause et constate 28% des faits.

SUR LA POLITIQUE SOCIALE

le logement

Il est à constater que n'ont jamais été pris en considération les faits suivants :

- l'avantage réel que représente le logement concédé aux gendarmes,
- des frais de transports entre le lieu d'habitation et le lieu d'exercice en PN
- des surcoûts liés à la mobilité (scolarité, x2 logement)
- de l'exclusion de plus en plus importante des fonctionnaires de Police aux logements qui leur sont réservés, à cause des barèmes.



La problématique du logement reste la pierre angulaire pour toute intégration familiale, sociale et professionnelle. Le problème se présente avec d'autant plus d'acuité pour les policiers et les officiers notamment, pour lesquels les décideurs exigent une mobilité fonctionnelle et géographique, ainsi qu'une disponibilité de tous les instants. Mais la contrepartie de ces exigences n'y est pas ;

Ainsi, le SNOP propose donc :

d'octroyer à l'ensemble des officiers une aide directe compensatrice, sous une forme à déterminer (indemnité représentative par exemple...). Ce dispositif existe déjà pour certains fonctionnaires afin de "compenser les servitudes particulières dans l'exercice de certains emplois ou fonctions".

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

a) L'accompagnement à la mobilité

Dans le cadre des prestations sociales interministérielles, les Gendarmes bénéficient de l'ensemble des prestations servies en ce domaine. Pour autant, ils bénéficient en complément de mesures indemnitaires et d'un accompagnement particulier pour le conjoint.

Le SNOP demande la recherche :

d'un mécanisme complémentaire similaire en faveur des policiers (en terme indemnitaire et accompagnement du conjoint)

b) La garde d'enfants

La flexibilité des horaires de travail et les changements qui affectent l'organisation des familles (monoparentalité, séparation, double résidence ...) nécessitent en matière de garde d'enfants des structures et des aides spécifiques. La question se pose avec pertinence concernant les policiers en général et les officiers en particulier avec des plages horaires de travail extensibles.

Le SNOP demande :

la création en faveur de tous les personnels actifs concernés d'un CESU com-

plémentaire afin de compenser pour partie ou en totalité, le surcoût occasionné par les frais de gardes en horaires atypiques et en week-end. Sous l'impulsion du SNOP, cette action existe déjà pour les personnels de la Préfecture de police. Preuve s'il en est que cela est possible à mettre en œuvre...

c) Les décorations

Une étude comparative démontre que les policiers sont bien plus nombreux à recevoir la décoration pour actes de courage et de dévouement : 694 en 2009, contre 157 pour les gendarmes. Un constat à mettre en parallèle avec le nombre des blessés dans chacune des deux institutions en 2009 : 10800 dans la Police Nationale et 1500 dans la Gendarmerie Nationale.

Pour autant, lorsqu'il s'agit de l'attribution de titres honorifiques tels que la Légion d'Honneur et l'Ordre National du Mérite, les policiers sont curieusement désavantagés suivant des critères sur lesquels on peut légitimement s'interroger (pour 2009 : 30 récipiendaires de la Légion d'Honneur pour la PN et 69 pour la GN ; 45 ONM pour la PN et 179 pour la GN).

d) L'aide au transport

Le SNOP fait l'état des lieux suivants :

- La gendarmerie y consacre plus du double du budget de la PN, pour tous les militaires, sur l'ensemble du réseau ferré et application aux familles des gendarmes. Il n'y a pas d'équivalent s'agissant des fonctionnaires de Police.

- Pour la Police Nationale, la prestation fournie s'adresse aux seuls fonctionnaires d'Ile de France et nominativement pour les besoins du service.

- Comme pour la Gendarmerie Nationale, les policiers doivent faire preuve de mobilité et disponibilité. L'essentiel des effectifs, le plus souvent originaires de province, résident en Ile de France.

Le SNOP demande que soit envisagée :

la négociation d'une convention cadre SNCF/PN afin de faire bénéficier les policiers d'une carte de réduction à un tarif privilégié (A titre indicatif, une carte « Sncf-Fréquence -1ère classe - 50% de réduction », parcours libre sur toute la France, coûte 925,50€/an)

e) La reconversion

Il est à préciser que la reconversion en faveur des militaires se justifie pleinement en raison de leur carrière courte (cf. contrat de 5 ans renouvelé ou pas...) et de la possibilité d'une jouissance immédiate de la retraite. Pour les policiers, la problématique est différente puisque le bénéfice d'une retraite n'est possible qu'à 50 ans. Aussi, la reconversion peut s'envisager dans le cadre de la mobilité inter services publics ou d'une activité dans le secteur privé en tenant compte d'un projet professionnel.

Le SNOP propose :

la création d'un service dédié à la reconversion professionnelle

SUR LES RETRAITES

Comment aborder une analyse objective des conditions de départ à la retraite en omettant de parler des avantages spécifiques des gendarmes lors de leurs missions à l'étranger et en Corse, des systèmes avantageux de reconversion, et du nombre nettement plus conséquent de postes de réservistes offerts aux gendarmes ?

Le SNOP n'a eu de cesse, depuis de nombreuses années, de faire des propositions sur ce thème majeur pour une meilleure efficacité des forces de sécurité intérieures.

A l'évidence les ambitions portées par le discours du Président de la République en novembre 2007 restent lettre morte ! Le SNOP attend donc des mesures concrètes que chacun s'accorde à reconnaître légitimes !

Chantal PONS-MESOUAKI

Secrétaire Nationale



Retrouvez les news
www.snop.info



■ Corps de Commandement

Bilan et perspectives

Il y a cinq ans, se mettaient en place les dispositifs de gestion découlant du protocole Corps et Carrières signé notamment par le SNOP et le Ministre de l'Intérieur en 2004.

À l'examen des données statistiques, l'avancée la plus significative est évidemment celle concernant le passage au grade de capitaine, tant dans l'ancienneté moyenne, 7 ans en 2010, contre 12 ans en 2005, que dans l'âge moyen, 37 ans en 2010 contre 41 ans en 2005.

On s'aperçoit également qu'une assez grande cohérence existe dans la comparaison de ces données entre directions, notamment en 2010.

Pour le grade de commandant sur les trois dernières années, la régularité est de mise tant dans l'observation de l'âge moyen (46 ans) que dans l'ancienneté moyenne (7 ans).

Si le passage au minimum statutaire reste l'exception, il crée des injustices quand on sait que des capitaines occupant des postes de niveau 4 avec des anciennetés supérieures, n'ont pas été promus. Le SNOP a pu en limiter le nombre, mais pour justifier le passage de leurs permanents syndicaux selon ce critère, nos concurrents ont fait le maximum pour en maintenir quelques uns, coûte que coûte.

Ces chiffres, s'ils sont globalement satisfaisants par rapport aux années antérieures, ne doivent pas nous faire oublier qu'un des objectifs de la réforme des avancements n'a pas été atteint : celui des avancements interdirectionnels et géographiques. En effet, la qualité des dossiers, l'ancienneté des officiers affectés dans chaque direction, et pour la plupart d'entre eux faisant fonction sur des postes à responsabilités, sont des critères qui empêchent que des candidats, même mobiles, puissent être promus.

Les officiers ont d'ailleurs intégré cet élément dans la fiche de candidature, car les demandes « tous postes » sont quasi-inexistantes.

Solutions d'avenir

La plus modeste consisterait à obtenir de l'Administration la publication des postes à l'avancement susceptibles d'être vacants afin d'autoriser chacun à présenter une candidature mieux éclairée.

La plus ambitieuse aurait pour conséquence de remettre à plat l'ensemble du système actuel, par la définition d'un tableau à points multi critères autorisant un classement national suivant lequel les candidats ainsi retenus formuleraient leur choix prioritaires parmi les postes proposés. Un système qui briserait

ainsi les obstacles imposés par les directions (spécialisation interdisant toute réelle mobilité ou réorientation fonctionnelle) qui clarifierait et assainirait des pratiques trop souvent perçues comme douteuses – et de temps en temps à juste titre – et qui éclairerait chaque Officier sur des perspectives de carrières qu'il est aujourd'hui dans l'incapacité de maîtriser à moyen ou long terme, ne serait-ce qu'à la marge.

Un système qui en revanche ébranlerait de manière sensible les projets de carrière sur place auxquels beaucoup sont encore très attachés, et qui le seront encore tant que des mesures d'accompagnement à la mobilité ne seront pas offertes.

Les officiers de police sont-ils dès aujourd'hui prêts à de tels bouleversements ? Une question à laquelle il faudra en tout cas répondre à court terme, en particulier si le projet de création du corps unique se concrétise.

Conséquences de la loi sur le maintien en activité

Malheureusement, la loi sur le maintien en activité va sensiblement ralentir la déflation du Corps, ce qui ne sera pas sans conséquence sur les promotions.

Raison de plus pour que la nomenclature dite de "2012" ne soit pas un instrument technologique bloquant les avancements des officiers de police, notamment au grade de commandant. Si le SNOP agit auprès des directions et de la DAPN pour que le nombre de postes de commandants et commandants fonctionnels augmente dans les nomenclatures (de 25 à 36% de 2005 à 2010), il est INDISPENSABLE, qu'à la fois, le ratio promu/promouvables ne descende pas en dessous de 20%, et que le nombre de postes de niveaux 4 et 5 s'aligne sur celui des commissaires divisionnaires prévu à 49% dans le protocole d'accord du corps de conception et de direction !

En effet, ce dernier a intégré les conséquences implacables de la loi sur le maintien en activité, alors que celui appliqué au corps de commandement n'en a absolument pas tenu compte.

Il est évident que si nous exigeons des postes de commandants et de capitaines uniquement sur des postes à responsabilités, le ralentissement des départs à la retraite risque de retarder de plusieurs années les avancements à venir ! N'ayons pas de scrupules, les

officiers de gendarmerie qui étaient 4600 en 2002 et qui seront 7000 en 2012 dans le cadre du PAGRE, n'ont pas pour autant augmenté les postes à responsabilités.

Cette loi sur le maintien en activité limite également l'intérêt de l'échelon exceptionnel de capitaine. En effet, de nombreux collègues, correspondant aux critères d'attribution de cet échelon (54 ans), ont préféré cette année encore y renoncer, pour privilégier l'accès au grade de commandant, en espérant être promus dans les années à venir. D'autres garderont de nombreuses années cet échelon exceptionnel en prolongeant et, de facto, beaucoup moins de postes budgétaires seront disponibles. Face à ce phénomène qui s'amplifie depuis 3 ans, le SNOP a proposé que la promotion au grade de Commandant se substitue à l'échelon exceptionnel de Capitaine, avec en ce cas, obligation contractuelle de départ à la retraite dans un court délai.

Corps unique

Bref, les chiffres convenables de ces dernières années ne doivent pas nous endormir. Le plus dur est à venir. Pour donner des perspectives, la fusion du corps de commandement avec celui du corps de conception et de direction, qui devra mettre fin au recrutement externe de commissaire, est indispensable. En effet, la baisse des recrutements projetée pour les années futures atténue considérablement les opportunités d'accéder à ce corps par les voies dites « sociales » que sont la VAP et le choix.

Il n'est pas question de faire disparaître certains grades ou d'absorber dans le corps des commissaires tous les commandants, il faut simplement qu'un commandant reconnu professionnellement puisse mettre en valeur ses acquis professionnels au grade de commissaire sans passer par deux ans de formation dont 1 année d'école. Il faut impérativement que le déroulement de carrière d'un officier recruté en externe ne progresse pas qu'entre l'âge de 25 ans et celui de 45 ans....

Fidélisation

Enfin, le temps de passage s'étant considérablement réduit entre Paris et la province, il est indispensable qu'un véritable dispositif de fidélisation des officiers de police soit mis en place sur la plaque parisienne.

Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire Général Adjoint



Comparaison avancements au grade de capitaine - Années 2009/2010

Direction	Age promu 2009	Age promu 2010	Ancienneté grade promu 2009	Ancienneté grade promu 2010
CRS	42 ans	38 ans	9 ans	7 ans
DIV	44 ans	38 ans	8 ans	7 ans
FP	38 ans	38 ans	8 ans	8 ans
PAF	39 ans	37 ans	9 ans	7 ans
PJ	38 ans	37 ans	9 ans	8 ans
PP-	38 ans	36 ans	8 ans	8 ans
RI	41 ans	36 ans	9 ans	7 ans
SP	39 ans	37 ans	9 ans	8 ans
total	39 ans 6 mois	37 ans 1 mois	9 ans	7 ans 6 mois

En 2010, 431 Lt ont été promus Cne, soit un ratio promu/promouvables de 36,22%

GRADE DE CAPITAINES

Années

1995
2000
2005
2006
2007
2008
2009
2010

Age moyen
Des promus

42
42
41
41
40
40
39
37

Ancienneté
moyenne des promus

13
13
12
11
11
9
9
7

Comparaison avancements au grade de commandant - Années 2009/2010

Direction	Age promu 2009	Age promu 2010	Ancienneté grade promu 2009	Ancienneté grade promu 2010
CRS	48	47	8	8
DIV	46	46	7	7
FP	48	45	9	9
PAF	46	47	8	7
PJ	48	48	7	7
PP-	44	43	7	7
RI	49	47	8	7
SP	47	47	8	7
total	46 ans et 6 mois	46 ans et 3 mois	7 ans et 6 mois	7 ans

En 2010, 424 Cne ont été promus Cdt, soit un ratio promu/promouvables de 20,27%

GRADE DE COMMANDANTS

années

1995
2000
2005
2006
2007
2008
2009
2010

Age moyen
des promus

45
46
46
47
47
46
46
46

Ancienneté
moyenne des promus

9
9
9
9
8
7
7
7

Contrairement au protocole de 2009 du Corps de Conception et de Direction, celui du Corps de Commandement de 2007 n'a pas du tout intégré les conséquences du maintien en activité.

Ainsi, la création de 50 postes de Fonctionnels par an (Soit 250 en 5 ans) n'aura qu'un effet limité sur les perspectives de carrière des Officiers de Police pour les 10 années à venir !

Directions	2010 - Répartition des 1215 Emplois Fonctionnels
SP	447
PAF	58
PJ	144
RI	109
PP	249
CRS	48
DFPN	34
SCTIP	4
SPHP	7
IGPN	9
DAPN, AUTRES(Pref), MAD, O.S	41
DGPN, CAB MI, SSMI, RAID, UCLAT, SCA, SICOP, SGDICOM	65
TOTAUX	1215



■ Indemnité de départ volontaire

Une décision qui ne doit pas être prise à la légère !

Lors de la CAP du mois de mars dernier, a été validé le principe de la démission de cinq officiers qui bénéficieront donc du dispositif de l'indemnité de départ volontaire.



Si vous êtes intéressé, nous vous conseillons d'invoquer l'objectif de mener à bien un projet personnel, si vous n'avez pas défini précisément le champ d'activité sur lequel vous souhaitez vous reconverter.

A vous de choisir...avant qu'un texte n'abroge ou modifie ce dispositif. Mais, si l'offre peut paraître alléchante, attention de ne pas vous tromper car si vous échouez dans votre projet, il n'y aura pas de filet pour rebondir dans l'administration... la retraite calculée au prorata des années faites ne pouvant être perçue qu'à partir de l'âge de 60 ans !

Principe

Les fonctionnaires titulaires, les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée et les ouvriers de l'Etat qui démissionnent peuvent bénéficier d'une indemnité de départ volontaire :

en cas de restructuration de services : les services, corps, grades et emplois concernés

sont fixés par arrêtés ministériels,

en cas de création ou de reprise d'entreprise : les intéressés doivent alors fournir, dans les 6 mois suivant leur démission, le Kbis attestant de l'existence de l'entreprise puis, à l'issue du premier exercice, les pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité de l'entreprise, pour mener à bien un projet personnel.

Conditions à remplir pour en bénéficier

Les agents doivent se trouver à plus de 5 ans de l'âge d'ouverture de leur droit à pension de retraite (50 ans), soit 45 ans pour un fonctionnaire de police

Ceux ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

Attention : en cas de recrutement sur un nouvel emploi public dans les 5 ans suivant sa démission, l'agent qui a bénéficié d'une indemnité de départ volontaire doit la rembourser dans les 3 ans suivant son recrutement.

Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser une somme équivalente à 24 fois le 12ème de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la démission.(N-1)

Ainsi, la prime de résidence, le supplément familial et la prime de commandement sont intégrés dans la rémunération servant de référence au calcul.

Ce montant peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité.

Modalités de versement

L'indemnité est versée en une fois dès lors que la démission est effective sauf en cas de création ou de reprise d'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité est versée, pour la moitié de son montant, lors de la communication du

K bis, et pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise.

Mais attention, hormis ce dernier cas, le versement peut n'intervenir que plusieurs mois après la validation de l'arrêté de démission, ce qui peut placer le fonctionnaire concerné dans une situation précaire.

Procédure à suivre

Avant de présenter sa démission, l'agent doit adresser à son administration une demande d'attribution de l'indemnité de départ volontaire en précisant le cas dans lequel s'inscrit sa demande.

A compter du premier juin, le service à contacter est le SGAP.

L'administration l'informe en retour de sa décision et du montant de l'indemnité qui lui sera attribuée.

L'agent présente ensuite sa démission à son administration qui dispose de 4 mois pour lui répondre.

Jean-Marc BAILLEUL

Secrétaire Général Adjoint

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES

La circulaire DAPN -AGF-RRI du 23 avril 2010 et les documents suivants.

Circulaire n° 2008-2166 du 21 juillet 2008 relative aux modalités de mise en œuvre des décrets n° 2008-366, 2008-367, 2008-368 et 2008-369 du 17 avril 2008

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

Décret n° 2009-501 du 30 avril 2009 portant extension aux ouvriers de l'Etat de divers décrets indemnitaires



■ Qui a dit que le syndicalisme n'était qu'une assurance !?

Pas le SNOP...

Ils sont de plus en plus nombreux les collègues à nous rejoindre non seulement comme adhérents mais aussi comme délégués.

Elus par leurs pairs ces collègues, désireux de s'investir pour les autres, sont réunis pendant trois jours.

Peut on parler de formation ?

Non pas vraiment, Il s'agit plutôt de partager des expériences, des avis, des critiques mais aussi des doutes.

En effet, il n'est pas ici question d'assener un dogme mais bien au contraire de partager les valeurs communes d'un syndicalisme responsable, humain, digne et honnête. Un syndicalisme tou-

**Merci
à toutes
celles et
tous ceux
qui font
confiance
au SNOP !**

jours à la recherche de l'équilibre entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif.

Non, le syndicalisme des valeurs n'est pas mort ! Il n'a pas laissé la place au syndicalisme des gamelles, des bidons et de la voix de son maître !

Le SNOP a encore un bel avenir devant lui grâce à tous ceux qui le composent avec fierté ! Merci à eux !

*Chantal PONS-MESOUAKI
Secrétaire Nationale*





■ PRENDRE NOTE ...

Pour ne pas la payer !

Très prochainement va s'ouvrir pour chaque Officier de Police la période cruciale de l'évaluation dont les modalités sont encore trop souvent ignorées et dont l'importance est parfois négligée par certains qui n'y voient qu'une formalité aux conséquences secondaires.



Où il s'agit désormais d'un acte essentiel dans le parcours professionnel de chacun, sauf à n'envisager aucune mutation et à n'ambitionner aucune promotion. L'examen de ces évaluations est en effet devenu déterminant lors des commissions paritaires ou de leur préparation, s'agissant de l'instrument de mesure du mérite qui constitue, dans la Fonction Publique, le premier des critères retenus pour l'avancement.

Ce pourquoi nous avons estimé judicieux de vous rappeler les points essentiels qui doivent encadrer cet épisode de la vie professionnelle, ainsi que les voies de recours possibles en cas de désaccord ou contestation des éléments d'appréciation notifiés.

La période de référence pour l'évaluation :

Pour 2010, elle s'étend du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010.

En cas de mutation en cours d'année, l'évaluation est effectuée par le supérieur hiérarchique direct dont a dépendu l'Officier durant la période d'affectation la plus longue, c'est-à-dire l'ancien chef de service pour une mutation intervenue après le 1er janvier 2010, le nouveau chef de service pour une mutation antérieure à cette date.

Dans le cas d'un changement de chef de service en cours d'année, il revient alors à l'ancien supérieur hiérarchique de renseigner les rubriques relatives aux résultats professionnels tandis que le nouveau doit définir les objectifs à venir.

Enfin, si la durée de présence effective de l'Officier évalué est inférieure à 3 mois, il n'est pas procédé à la notation.

L'entretien professionnel

(page 3 du formulaire de notation)

Il est censé permettre d'évaluer le **professionnalisme**, en d'autres termes la compétence professionnelle (telle que constatée par le notateur en page deux du formulaire de notation), le **performance** au regard de l'atteinte des objectifs assignés pour l'année d'exercice (rappelés en page 3) et le **potentiel** qui s'appuie

sur le projet professionnel souhaité par l'Officier et apprécié par son notateur.

L'appréciation générale ainsi que la notation chiffrée doivent logiquement constituer la synthèse de ces trois critères d'appréciation.

La **date de l'entretien professionnel** doit être portée à la connaissance de l'évalué avec un délai suffisant (normalement une semaine) pour lui permettre de s'y préparer.

Les **objectifs individuels fixés** doivent être pertinents, clairs, mesurables, quantifiables et limités à un nombre maximal de 4. Ils doivent, si nécessaire, être assortis de moyens et, le cas échéant, de délais de réalisation. Les activités non prévues dans le cadre des objectifs initialement fixés pourront également être soulignées si elles ont donné lieu à une implication significative.

Le niveau de valeur professionnelle

(page 2 du formulaire de notation)

Il s'agit là du volet du formulaire devant retenir la plus grande attention, tant pour ce qui concerne les appréciations littérales que la grille d'évaluation. Une totale cohérence doit être respectée entre ces éléments dont la note chiffrée de 1 à 7 devra être la synthèse logique.

La notation à 7 doit bien entendu être particulièrement motivée par le notateur dans l'appréciation générale mais ne constitue plus, comme auparavant, une notation exceptionnelle encadrée par des quotas.

Il est donc très vivement recommandé d'examiner avec minutie ce volet, notamment en le comparant à celui établi au titre de l'année précédente, pour y déceler toute éventuelle diminution ou dépréciation insidieuse susceptible de légitimer ultérieurement des réserves.

La notification de l'évaluation

(page 4 du formulaire) :

Précédée ou non d'observations portées par l'Officier évalué, **la signature vaut notification et ne vaut que notification**, pas accord. Aussi, lorsqu'il est envisagé d'exercer un recours ou de demander une révision, est-il nécessaire et cohérent d'avoir signé l'évaluation qui, encore une fois, n'induit aucune acceptation explicite ou implicite comme le craignent encore assez souvent des Officiers qui s'estiment injustement notés.

Copie de la totalité de l'évaluation doit être donnée : il ne s'agit pas là d'une faveur laissée à l'appréciation de l'évaluateur mais d'un droit accordé à l'Officier évalué qui doit impérativement le revendiquer.

Les voies de recours :

Le délai de contestation, de 2 mois, court à compter du

jour de la notification de l'évaluation.

Dans ce délai, un recours gracieux peut être présenté auprès de l'évaluateur, ou un recours hiérarchique auprès du supérieur de ce dernier. Il est aussi possible, indépendamment de ces recours préalables, de saisir directement le tribunal administratif compétent (recours contentieux) ou de le saisir par suite de leur rejet, que ce soit de manière explicite ou implicite (silence gardé par l'autorité hiérarchique saisie pendant un délai de 2 mois).

Cette contestation peut aussi se traduire par une demande de révision de tout ou partie de l'évaluation. Elle doit être motivée, explicite, et adressée au président de la commission paritaire compétente à l'égard du corps de commandement de la police nationale dans le même délai de 2 mois à compter de la notification de l'évaluation.

Fort de son expérience en la matière, et au vu des dernières dispositions prises par l'administration dans ses diverses composantes, le SNOP invite fortement les Officiers de Police contestant leur évaluation à **recourir sans tarder à la saisine de la commission ad hoc en vue d'une révision**, et dans tous les cas (qu'il y ait eu ou non recours gracieux ou hiérarchique) dans les deux mois à compter de la notification.

Aussi, et peut-être surtout, **transmettre directement cette demande sous pli recommandé avec accusé de réception**, sans visa ou couvert préalables de l'autorité hiérarchique.

Il a en effet fallu constater que les incitations de la D.A.P.N. visant à privilégier les formes de recours précontentieux que sont le recours gracieux et le recours hiérarchique n'ont en définitive que rarement permis de surmonter les désaccords initiaux, et que les délais permettant de solliciter l'arbitrage de la commission de révision se trouvaient ainsi souvent dépassés, en particulier lorsque des chefs de services particulièrement retors s'ingéniaient de surcroît à ne pas transmettre sur le champ des demandes imprudemment transmises par le canal hiérarchique.

Et les actuelles recommandations du SNOP pourraient encore évoluer si les propositions de révision formulées par la commission n'étaient pas, comme il se devrait, systématiquement suivies par les évaluateurs « retoqués », encore libres à ce jour de n'en tenir aucun compte. Une situation qui a déjà conduit le SNOP à préparer dans ces cas des recours contentieux couronnés de succès et dont il développera la pratique si les conclusions rendues par la commission de révision continuent à être méprisées au point d'en faire une simple mais inutile chambre d'enregistrement.

Philippe ARMAND
Secrétaire Zonal OUEST

* La cellule contentieuse du SNOP vous communiquera très prochainement un dossier technique sur les voies de recours en matière de notation



VU DANS LA PRESSE

■ Communiqués de Presse

Le Syndicat National des Officiers de Police (SNOP majoritaire) claque la porte des négociations sur le rapprochement police/gendarmerie !

Sous le couvert de multiples réunions, rapports répétitifs et pseudo propositions, l'Administration de la Police Nationale joue la carte d'un pourrissement de la situation difficile des officiers de police, tandis que les orientations initiées par le Président de la République restent lettre morte.

Immobiliste par principe, l'Administration repousse même l'application d'une décision du Conseil

d'État obtenue par le SNOP contre un accord très pénalisant qu'elle avait signé en 2007 avec un seul syndicat minoritaire, et s'exonère des préconisations officielles sur les réformes de la Fonction Publique qui, pourtant, s'inscrivent dans le cadre des restrictions budgétaires de l'État.

Exigeant sur un véritable dialogue, le SNOP continuera fermement à faire valoir ses demandes

mais ne participera plus à ces ersatz de concertation qui ne visent qu'à dissimuler des positions technocratiques déjà verrouillées. Les officiers de police attendent du Ministre de l'Intérieur que les tergiversations cessent et que des mesures concrètes s'imposent contre cette inertie administrative qui les pousse à l'exaspération.

Le Bureau National

La sécurité des français et le travail de la police menacés par un exercice aléatoire de la Justice

Après que la présence d'un avocat ait été imposée lors de l'audition d'un gardé à vue dans une gendarmerie par un magistrat grenoblois, c'est aujourd'hui le Vice-président chargé de l'Instruction au TGI de VALENCE qui impose sa vision personnelle du Droit aux services de Police et, à défaut d'être obéi, remet en liberté un présumé trafiquant de drogue.

C'est suite à l'interpellation d'un individu pour trafic de stupéfiants et la saisie de 2 kgs d'héroïne, que le magistrat a exigé l'intervention immédiate

d'un avocat alors qu'en matière de trafic la loi ne la prévoit qu'à compter de la 72^e heure de garde à vue.

Les policiers ont donc appliqué seulement la loi en ne donnant pas suite à cette exigence malgré les pressions qui s'exerçaient sur eux.

Le magistrat a alors ordonné la remise en liberté sans délais du trafiquant présumé et a cru bon d'adresser de vives critiques aux enquêteurs qu'il a convoqués et dessaisis de l'affaire au profit de la Gendarmerie.

Le Syndicat National des Offi-

ciers de Police est scandalisé par le comportement et les propos de ce magistrat qui invente son propre Code de Procédure Pénale et abuse de son autorité sur les enquêteurs de la Police Judiciaire pour imposer "sa" loi.

Il est inadmissible que les policiers et leur travail pour la sécurité de nos concitoyens soient pris en otage dans le conflit de pouvoir qui oppose certains magistrats et les responsables politiques sur l'évolution de notre Droit et l'organisation de notre Justice.

Le Bureau National



Le SNOP, C'est vous !

SAISON 2010

Remplissez ce bulletin d'inscription et remettez-le à votre délégué ou envoyez-le à l'adresse suivante :
SNOP – 55, rue de Lyon – 75012 PARIS

NOM :

GRADE :

DATE DE NAISSANCE :

PRÉNOM :

DATE DE GRADE :

MATRICULE :

Coordonnées

DIRECTION :

TÉLÉPHONE :

ADRESSE :

SERVICE :

E-MAIL :

COTISATIONS

ÉLÈVE-OFFICIER	20 €	CAPITAINE	105 €	RETRAITÉ	40 €
LIEUTENANT-STAGIAIRE	20 €	COMMANDANT	129 €	VEUF/VEUVE	20 €
LIEUTENANT	87 €	COMMANDANT FONCTIONNEL	147 €		

La cotisation inclut l'assistance juridique, l'adhésion à APPELS, l'assurance décès en service (+ d'infos sur www.snop.info)
66% déductibles des impôts sur le revenu (ex : cotisations effectivement payées pour LT=29,58€ - CNE=35,70€ - CDT=43,86€)

Je souhaite régler ma cotisation par :

Chèque(s) Bancaire(s) Chèque(s) Bancaire(s) pour 2010 puis par prélèvement(s) automatique(s) dès 2011 Prélèvement(s) automatique(s)* en 1 fois 3 fois 6 fois *(facile reconduction)

Les informations recueillies sont nécessaires à votre adhésion et font l'objet d'un traitement informatique. En application de l'article 34 de la loi du 06/01/1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

Fait à _____, le ____ / ____ / 2010

(signature)

AUTORISATION DE PRELEVEMENT J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le recouvreur désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'EMETTEUR

NOM prénoms et adresse du débiteur

NOM et adresse du créancier

SYNDICAT NATIONAL DES OFFICIERS DE POLICE

55, rue de Lyon
75012 PARIS

COMpte à DÉBITER

Codes		N° de Compte	C.I.R.B.
Établissement	Guichet		

NOM et adresse postale de l'établissement teneur du compte à débiter

Prière de joindre un R.I.B., R.I.P ou R.I.C.E.

Date :

Signature :



Traitements au 01/01/2010*

Grades	Echelons	I.BRUT	I.M.	T.M.B.	Ind P.C.	MONT. Ret. P	Ind. Rési 3%	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff	Prime commandement	Augment. PC au 1/4/08	Augment. PC au 1/1/09	Augmentation PC au 01/01/10	Rachat 8 jours RTT	Total El. P. rém.	R.D.S. (0,50 %)	Contrib. Solidar. (%)	C.S.G. Déduc. (5,10%)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Administration Centrale	T.M.N. A dm. Centrale + Prime SGAP	T.M.N. Province
CDT EF	2	936 761	3506,08	906 419,31	105,18	19%	666,16	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	4749,20	23,03	42,00	234,94	110,56	3919,35	3997,61	3810,47		
	1	882 719	3312,58	856 396,17	99,38	19%	629,39	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	4513,13	21,89	39,93	223,26	105,07	3726,81	3805,07	3623,23		
CDT	5	876 715	3294,17	851 393,97	98,83	19%	625,89	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	4490,66	21,78	39,74	222,15	104,54	3708,48	3786,75	3605,41		
	4	831 681	3137,58	810 375,05	94,13	19%	596,14	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	4299,63	20,85	38,07	212,70	100,10	3552,86	3631,12	3454,07		
	3	782 644	2967,08	766 354,85	89,01	19%	563,75	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	4091,62	19,84	36,25	202,41	95,25	3383,02	3461,28	3288,90		
	2	736 608	2801,25	724 335,01	84,04	19%	532,24	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	3889,31	18,86	34,48	192,40	90,54	3218,01	3296,27	3128,43		
CNE	1	689 572	2635,33	681 315,17	79,06	19%	500,71	14,11	317,33	32,67	25	26	56,67	3686,89	17,88	32,71	182,39	85,83	3052,90	3131,17	2967,87		
	Ex	811 665	3063,83	791 366,42	91,92	19%	582,13	14,11	290,65	29,35	23	23	56,67	4174,66	20,25	36,94	206,52	97,19	3447,35	3525,61	3350,58		
	5	779 641	2953,25	763 353,19	88,60	19%	561,12	14,11	290,65	29,35	23	23	56,67	4039,75	19,59	35,76	199,85	94,05	3337,31	3415,57	3243,57		
	4	733 606	2792,00	721 333,91	83,76	19%	530,48	14,11	290,65	29,35	23	23	56,67	3843,02	18,64	34,04	190,11	89,47	3176,85	3255,12	3087,53		
	3	693 575	2649,17	684 316,83	79,48	19%	503,34	30,34	290,65	29,35	23	23	56,67	3684,99	17,87	32,67	182,30	85,79	3049,54	3127,80	2949,31		
	2	655 546	2515,58	650 300,85	75,47	19%	477,96	30,34	290,65	29,35	23	23	56,67	3522,02	17,08	31,25	174,23	81,99	2916,62	2994,88	2820,05		
LT	1	618 518	2386,58	616 285,42	71,60	19%	453,45	30,34	290,65	29,35	23	23	56,67	3364,64	16,32	29,87	166,45	78,33	2788,26	2888,30	2695,22		
	8	684 569	2621,50	677 313,52	78,65	19%	498,09	14,11	263,97	26,03	21	21	56,67	3601,01	17,46	31,89	178,14	83,83	2976,16	3054,43	2891,50		
	7	651 544	2506,33	647 299,75	75,19	19%	476,20	14,11	263,97	26,03	21	21	56,67	3460,51	16,78	30,66	171,19	80,56	2861,57	2962,70	2780,06		
	6	614 515	2372,75	613 283,77	71,18	19%	450,82	14,11	263,97	26,03	21	21	56,67	3297,54	15,99	29,23	163,13	76,77	2728,65	2828,57	2650,80		
	5	579 489	2252,92	587 271,71	67,59	20%	450,58	30,34	263,97	26,03	21	21	56,67	3190,10	15,47	28,31	157,81	74,27	2642,53	2720,80	2553,15		
	4	543 462	2128,58	554 256,70	63,86	20%	425,72	30,34	263,97	26,03	21	21	56,67	3037,17	14,73	26,97	150,25	70,71	2517,81	2596,07	2431,84		
	3	508 437	2013,33	524 242,81	60,40	20%	402,67	30,34	263,97	26,03	21	21	56,67	2895,41	14,04	25,73	143,24	67,41	2402,18	2480,45	2319,36		
	2	469 410	1889,00	492 227,81	56,67	20%	377,80	30,34	263,97	26,03	21	21	56,67	2742,48	13,30	24,39	135,67	63,84	2277,46	2355,72	2198,05		
	1	425 377	1736,92	452 209,47	52,11	20%	347,38	30,34	263,97	26,03	21	21	56,67	2555,42	12,39	22,76	126,42	59,49	2124,89	2203,15	2049,64		
St.	359 334	1538,83	401 185,58	46,17	20%	307,77	30,34	119,14	10,86	0	9	56,67	2118,78	10,28	18,75	104,82	49,33	1750,02	1828,29	1680,20			
El.	317 304	1400,58	365 168,91	42,02	20%	280,12	30,34									1753,06	8,50	15,37	86,72	40,81	1432,74	1432,74	1366,70

Pensions au 02/01/2010*

Grades	Echelons	I.BRUT	I.M.	Ind P.C.	PENSION 100%	PENSION 80%	PENSION 75%	PENSION 70%	PENSION 65%	PENSION 60%	PENSION 55%	PENSION 50%
CDT. EF	2	936 761	906	3876,05	3100,84	2907,04	2713,24	2519,44	2325,63	2131,83	1938,03	
	1	882 719	856	3662,13	2929,71	2746,60	2563,49	2380,39	2197,28	2014,17	1831,07	
CDT	5	876 715	851	3641,76	2913,41	2731,32	2549,23	2367,14	2185,06	2002,97	1820,88	
	4	831 681	810	3468,59	2774,87	2601,44	2428,01	2254,58	2081,15	1907,72	1734,29	
	3	782 644	766	3280,13	2624,10	2460,10	2296,09	2132,08	1968,08	1804,07	1640,07	
	2	736 608	724	3096,77	2477,42	2322,58	2167,74	2012,90	1858,06	1703,22	1548,38	
	1	689 572	681	2913,41	2330,73	2185,06	2039,39	1893,72	1748,04	1602,37	1456,70	
CNE	Ex	811 665	791	3387,09	2709,67	2540,32	2370,96	2201,61	2032,25	1862,90	1693,55	
	5	779 641	763	3264,85	2611,88	2448,64	2285,40	2122,15	1958,91	1795,67	1632,43	
	4	733 606	721	3086,58	2469,27	2314,94	2160,61	2006,28	1851,95	1697,62	1543,29	
	3	693 575	684	2928,69	2342,95	2196,52	2050,08	1903,65	1757,21	1610,78	1464,34	
	2	655 546	650	2780,98	2224,78	2085,74	1946,69	1807,64	1668,59	1529,54	1390,49	
LT	1	618 518	616	2638,37	2110,69	1978,77	1846,86	1714,94	1583,02	1451,10	1319,18	
	8	684 569	677	2898,13	2318,50	2173,60	2028,69	1883,78	1738,88	1593,97	1449,06	
	7	651 544	647	2770,79	2216,63	2078,10	1939,56	1801,02	1662,48	1523,94	1385,40	
	6	614 515	613	2623,09	2098,47	1967,31	1836,16	1705,01	1573,85	1442,70	1311,54	
	5	579 489	587	2511,59	2009,27	1883,69	1758,11	1632,53	1506,95	1381,37	1255,79	
	4	543 462	554	2372,91	1898,33	1779,68	1661,04	1542,39	1423,75	1305,10	1186,46	

*Valeur indice 100 au 01/10/2009: 5528,71 Valeur mensuelle du point: 4,607



GMF

LUCIE ET PAUL SONT SEREINS.

AUTO PASS EN FAIT TOUJOURS PLUS POUR EUX ET POUR LEUR BUDGET.

-10%

QUAND ILS ROULENT PEU*
OU S'ILS PRENNENT LES TRANSPORTS EN COMMUN.**

+

-5%

DE BIO BONUS
PARCE QU'ILS ONT UN VÉHICULE PROPRE.***

AVEC AUTO PASS

LUCIE ET PAUL PEUVENT PENSER À AUTRE CHOSE QU'À LEUR ASSURANCE AUTO.
CE QUI EST HUMAIN APRÈS TOUT.

www.gmf.fr



Assurément Humain

* Forfait de 5000 km/an en usage privé, ** 10% de réduction pour un conducteur principal d'un véhicule auto et titulaire d'un abonnement annuel nominatif et payant (hors lycéen et étudiant) de transports en commun : réduction applicable sur un seul contrat Auto 4 roues en usage « déplacements privés » ou déplacements privé-trajet-travail hors voitures et camping-car.

*** Véhicule de moins de 5 ans émettant moins de 120 g de CO₂ par km parcouru.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle Entreprise régie par le Code des assurances. R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances et La Sauvegarde.