



POLICE Nouvelle

La revue des cadres de la Police

Numéro 309

SEPTEMBRE/OCTOBRE 2012



Quelle chaîne hiérarchique pour demain ?

p. 6



Les RÉPONSES du SCSI sur la création d'un NOUVEAU CORPS

p. 7



Dispositif VAEP stop à la désinformation

p. 14





Sommaire

- 3 Réponse du Ministre à notre courrier**
- 6 Quelle chaîne hiérarchique pour demain ?**
- 7 Les réponses du SCSJ aux questions que vous vous posez sur la création d'un nouveau corps**
- 9 Suicides**
- 10 Entretien avec J.-P. Colombies**
- 11 Police/Justice : Le tandem Taubira-Valls... Tout un symbole !**
- 12 Grilles Commissaires**
- 13 Impact de la parité ISSP au 01/01/2014**
- 14 Dispositif VAEP : stop à la désinformation**
- 15 Traitements au 1^{er} novembre 2012 et pensions de retraite au 2 juillet 2012**



ÉDITORIAL

Notre dernier numéro titrait sur le ton interrogatif : un nouveau dialogue social. Qu'en est-il ?

Indubitablement, et d'un point de vue global, je peux affirmer que nous sommes passés à autre chose depuis le 1^{er} juillet 2012. De nos demandes formulées depuis des années et de plusieurs réunions organisées, des décisions concrètes ont été prises ces dernières semaines :

- alignement du taux d'ISSP des Officiers de police sur les officiers de gendarmerie au 1^{er} janvier 2014, qui représentera plusieurs centaines d'euros de revalorisation indemnitaire par an pour les lieutenants et capitaines ;
- nouveau dispositif indemnitaire pour les Officiers de police avec augmentation du volume de postes difficiles dont il reste à déterminer les modalités précises ;
- amélioration de la protection fonctionnelle des policiers avec notamment l'évolution du droit d'assistance au cours d'une audition administrative et une séparation stricte entre l'enquête administrative et judiciaire ;
- mise en place d'un dispositif de valorisation des fins de carrières, malgré l'absence de création de postes, pour permettre à la fois de reprendre une déflation nettement ralentie depuis 2010, et libérer des postes de responsabilités et/ou à l'avancement pour des capitaines et des lieutenants ;
- la volonté affichée du Ministre de reprendre en main la communication externe afin de ne plus laisser certains syndicats être perçus comme ses porte-paroles ;
- fin de la RGGP avec des recrutements programmés de gradés et gardiens.

Concernant les ratios d'avancement, s'il est garanti de lieutenant à capitaine, par le protocole de 2004 (passage semi-automatique), il n'en n'est pas de même pour l'accès à celui de commandant puisque le Premier Ministre a imposé une diminution de 50 %, voire davantage, aux avancements dans la fonction publique. Nous nous sommes employés avec ferveur auprès du cabinet ministre en proposant un argumentaire technique, afin de ne pas se voir appliquer une telle diminution (le ratio 2012 étant de 18 %).

Sur d'autres thématiques comme les mutualisations, les restructurations, les assises de la formation, les Zones de sécurité prioritaire, l'augmentation de la part collective de la PRE, des concertations sont actuellement en cours.

D'autres thèmes font l'objet de discussions mais, d'ores et déjà appellent de notre part quelques remarques notoires :

- Si l'application du numéro de matricule sur l'uniforme devait être retenu pour la police, il conviendra qu'elle le soit impérativement pour l'ensemble des forces amenées à faire des contrôles à savoir la Gendarmerie Nationale, la douane et les polices municipales.
- Une proposition de réécriture du code de déontologie nous a été soumise. Dans un souci de cohérence il est nécessaire qu'il soit appliqué de manière identique à la Gendarmerie Nationale.

En revanche les discussions difficiles menées entre la DGP et la DGGN sur d'éventuels nouveaux redéploiements entre les deux forces, qui pourraient concerner une dizaine de circonscriptions de police et une vingtaine de communes actuellement couvertes par la gendarmerie, pourraient aboutir à des annonces dans les semaines à venir. Mais est-ce la bonne méthode ?

Nous avons connu ces dix dernières années plusieurs vagues de fermetures de commissariats de police sur l'ensemble du territoire national. Les raisons évoquées par les autorités étaient toujours bonnes, même si les personnels concernés et la population n'en voyaient pas souvent l'intérêt quant à la qualité de la prestation de sécurité offerte. Deux objectifs principaux revenaient en boucle : fermer les commissariats qui « étaient géographiquement une goutte d'eau de police dans un océan de gendarmerie » et « redéployer des effectifs de police récupérés » vers des zones urbaines.

Tant que la gendarmerie n'était pas intégrée pour 97 % de ses missions au sein du Ministère de l'Intérieur, l'argument de restructurer par compensation pouvait être recevable. Il ne l'est plus maintenant. Ce « marchandage de tapis » pour déterminer les transferts de compétence entre enclaves gendarmerie implantées en zones urbaines, et inversement, est obsolète.

Dans un contexte économique contraint, lancer une nouvelle série de redéploiements entraînera obligatoirement de nouvelles dépenses :

- primes de restructurations, frais de déménagements ;
- constructions de logements et de gendarmeries pour les militaires, alors que les budgets sont insuffisants pour réhabiliter certains locaux de police existants.

Comment la gendarmerie pourrait-elle faire face aux nouvelles charges engendrées par la gestion de nouvelles circonscriptions, alors qu'aujourd'hui, ses plus hauts représentants se plaignent régulièrement d'un manque d'effectifs pour couvrir correctement les territoires ruraux dont ils ont la charge ?

N'oublions pas que la cour des comptes en 2011, a confirmé notre analyse sur les coûts et le manque de lisibilité quant à l'efficacité de ces transferts.

D'autres méthodologies doivent être envisagées, dans les situations qui seraient incontournables, comme l'instauration à tous les grades de la passerelle police-gendarmerie sur la base du volontariat, permettrait à la fois aux effectifs de rester implantés sur la même zone géographique et de limiter les coûts engendrés.

Les vagues de redéploiements successives ont contribué à concentrer l'activité de la Police Nationale dans les zones les plus difficiles comme en témoignent les chiffres de 2011, sur les blessures en service : **11 257 policiers et 2 176 gendarmes ont été impliqués dans des agressions ou des accidents dans le cadre de leurs missions.** Elle traite aussi plus de 80 % de la délinquance.

Le raisonnement est le même concernant la réforme attendue de l'information générale, pour laquelle certains voudraient imposer une dualité police-gendarmerie.

L'heure n'est-elle pas venue d'envisager enfin, la réflexion sur la naissance d'une seule force de sécurité garantissant à moindre coût la même qualité de service public sur l'ensemble des territoires ?

Une même réflexion novatrice doit maintenant aboutir pour réformer la chaîne hiérarchique. Les différentes affaires mettant au grand jour des dysfonctionnements, les constats copartagés par les Officiers et par un nombre croissant de commissaires sur la réalité d'une fracture impactant la vie des services, l'analyse du Ministre de la nécessité d'une grande réforme de « l'encadrement » abordée devant les parlementaires, démontrent l'urgence d'une décision politique de création d'un nouveau corps de conception et de commandement.

Le rapport IGA-IGPN nous sera présenté le 30/11...

Jean-Marc BAILLEUL,
Secrétaire Général du SNOP

POLICE Nouvelle

Revue Trimestrielle

Commission paritaire : 0512 S 05555 - ISN 1961-9294
Tirage : 10 000 exemplaires - Abonnement annuel : 8,50 € - Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Jean-Marc BAILLEUL
Rédactrice en chef : Chantal PONS-MESOUAKI
Maquette, réalisation, impression : Compédit Beaugard
Z.I. Beaugard - BP 39 - 61600 La Ferté-Macé
Photos couverture : © Fotolia

SNOP - LE SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE
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



Réponse du **MINISTRE** à notre **COURRIER**



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le Ministre

4 OCT. 2012

Monsieur le Secrétaire Général, cher Jean-Marc Bailleul,

Par lettre en date du 9 juillet 2012, vous avez fait état d'un certain nombre de constats et formulé des propositions relatives à la gestion du corps des officiers.

Vos suggestions ont retenu toute mon attention et je souhaite vous apporter les précisions suivantes.

Vous évoquez l'importance du nombre de maintiens en activité au-delà de la limite d'âge. Cela a affectivement des conséquences sur le déroulement de carrière des officiers plus jeunes. Je note que cette problématique concerne les trois corps actifs de la police nationale. Je vous indique que je reste attaché à la cible de 8 000 officiers, dans le corps de commandement.

Par ailleurs, il semblerait intéressant de pouvoir valoriser pleinement l'expérience acquise par des commandants en fin de carrière. J'ai donc demandé à mes services d'étudier la possibilité de leur confier des missions spécifiques (audit, formation, conduite de projets,...). Exerçant ces missions en complément de leur activité principales, ces officiers seraient nommés, pour une durée de six mois, commandants à l'emploi fonctionnel. Dans un premier temps, quinze à vingt emplois pourraient être mobilisés dans le cadre de ce dispositif, dès la commission administrative paritaire de décembre 2012.

Vous considérez par ailleurs que la valorisation des parcours professionnels permet la mobilité des agents vers d'autres administrations ou vers le secteur privé.

Cet objectif est pris en compte par la Mission de Reconversion et de Reclassement Professionnel de la Police Nationale (M2RP), relevant de la Direction des Ressources et des Compétences de la Police Nationale (DRCPN), qui doit faciliter la mobilité vers le secteur privé des policiers, auxquels continuent d'être proposées des mobilités telles que détachements et mises à disposition auprès d'autres administrations ou institutions. J'ai demandé que la M2RP soit particulièrement attentive à la recherche de débouchés pour les Officiers.

Sur les plans statutaire, indemnitaire et indiciaire, des concertations ont été engagées depuis plusieurs mois afin de mettre en place au profit des Officiers, un régime comparable à l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP) des commissaires, dispositif lui-même inspiré de le prime de fonctions et de résultats.

Le dispositif pourrait se composer de deux parts, l'une liée aux responsabilités, avec, notamment, la création de « postes difficiles », et l'autre aux performances. Il se substituerait à la prime de commandement et à l'allocation de service. Un premier travail d'identification de 500 postes difficiles a d'ores et déjà été lancé. J'ai demandé à la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) de porter ce nombre à 1 000, avec un montée en charge progressive.

Des crédits seront réservés dans le budget triennal pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Les modalités d'attribution de la part « performances », composante importante du dispositif, devront faire l'objet d'une réflexion approfondie.

S'agissant de l'indemnité des sujétions spéciales de police, le rapprochement des taux avec ceux de la gendarmerie nationale sera poursuivi dans le cadre du prochain budget triennal.

J'ai également bien noté votre souhait de voir évoluer la Prime de Résultats Exceptionnels (PRE). J'ai demandé à la DGPN d'engager la concertation avec les représentants des personnels pour envisager des pistes d'évolution, en particulier en renforçant la part consacrée aux primes collectives.

Enfin, vos observations et propositions relatives à la scolarité des cadres me paraissent appeler à une étude de fond, s'agissant d'un sujet très complexe, qui ne doit pas être envisagé sous le seul angle budgétaire.

Vous le savez, les structures de formation se sont engagées dans l'individualisation des formations, et l'ENSOP a réformé sa scolarité en ce sens depuis janvier 2011.

La tenue des assises de la formation dans les mois à venir, constituera une occasion d'aborder ce sujet pour l'ensemble des formations initiales des fonctionnaires des trois corps actifs. La constitution du nouvel établissement public de formation des commissaires et officiers fera également émerger de nouvelles propositions qui auront vocation à être étudiées avec vous.

En vous remerciant de votre contribution, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de ma considération distinguée.

Bien à vous,

Monsieur Jean-Marc Bailleul
Secrétaire général du SNOP-SCSI
55, rue de Lyon
75012 PARIS

Manuel Valls

Manuel VALLS

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVAU 75800 PARIS CEDEX – STANDARD 01 49 27 49 27 – 01 40 07 60 60
ADRESSE INTERNET : www.interieur.gouv.fr

COURRIER-RÉPONSE	corps unique	suicides	entretien	police/justice	effectifs traitement
------------------	--------------	----------	-----------	----------------	-------------------------

Réf. : BN/JMB/2012 n° 74

Paris, le 9 juillet 2012

Monsieur le Ministre,

Alors que les discussions relatives au budget 2013 sont en cours, il me paraît opportun de vous rappeler nos constats et nos propositions en la matière. Avant tout, il est nécessaire de faire un point sur l'avancée des différents protocoles des corps et carrières mis en place depuis 2004.

SUR LA DÉFLATION :

Depuis 1995, lorsque l'effectif des officiers dépassait les 18 000, notre organisation, majoritaire, a toujours été favorable à la déflation du corps afin de mieux les positionner.

Un des objectifs du protocole de 2004 était la déflation du corps de commandement à 9 000, et l'additionnel de 2007 l'a porté à 8 000 officiers. Dans le même temps, cette déflation devait s'accompagner, à enveloppe constante, à la fois d'une reconnaissance indiciaire de type A (indice brut 966) mais aussi indemnitaire.

Force est de constater et nous l'avons maintes fois réitéré, le rythme des départs permettant d'atteindre ces chiffres en 2014 a été considérablement ralenti par la loi sur le maintien en activité qui place encore aujourd'hui les effectifs réels à environ 10 200 officiers.

Afin de reprendre un rythme soutenu de déflation de notre corps, le SNOP-SCSI propose un plan d'aménagement des fins de carrières par la mise en œuvre de mesures incitatives :

- Des officiers méritants et promouvables au grade de commandant ou à l'échelon fonctionnel, pourraient être promus avec la contrepartie de partir à la retraite dans les 6 mois qui suivent leur nomination.
- D'autres mesures sont à expertiser comme une loi de dégageant des cadres, des modalités spécifiques de liquidation de la pension...

Par ailleurs, la valorisation des parcours professionnels notamment au travers de bilans de compétences, permettrait la mobilité des agents vers d'autres administrations ou vers le secteur privé.

AU PLAN STATUTAIRE, INDICIAIRE ET INDEMNITAIRE :

Si pour les deux corps actifs de la Police Nationale, mais aussi ceux de la Gendarmerie Nationale, les objectifs indiciaires et indemnitaires sont toujours en cours, **il n'en est rien pour le corps de commandement puisque la dernière revalorisation (966 à l'emploi fonctionnel) a pris fin le 1^{er} janvier 2012.** Cependant, la grille A type a fait l'objet récemment d'une réforme portant l'indice terminal à 1015 ou hors échelle lettre. En outre, pour la première fois, l'indice terminal du corps de commandement a décroché de l'indice terminal du premier grade de commissaire (échelon spécial 1015). **Désormais, une adaptation est nécessaire.**

Par ailleurs, il est à préciser que depuis plusieurs années, la présentation du budget regroupe le corps de commandement et celui de conception et de direction permettant ainsi de répartir les effets du protocole de 2009 des commissaires de police sur l'ensemble des effectifs officiers et commissaires. **Vous noterez que cela ne dérange personne de présenter dans les comptes publics officiers et commissaires réunis sous une même appellation !**

Cependant cette présentation masque la répartition réelle des budgets : dois-je rappeler ici que l'allocation de service pour un officier chef de service est de 743 € contre 1 062 € pour un commissaire occupant le même niveau de poste, que plus de 30 postes de chefs de service occupés par des officiers ne sont toujours pas attributaires de l'allocation de service malgré les engagements de vos prédécesseurs.

Nous ne pouvons que dénoncer la dérisoire augmentation de la prime de commandement validée par le protocole additionnel de 2007 en contrepartie de l'abandon des heures supplémentaires, puisque ce sont en moyenne, seulement, 87 € mensuels pour 75 % des officiers, majorés de 20 ou 40 % pour les 25 % restants. En outre, le passage en catégorie B des gradés et gardiens permet actuellement une forte revalorisation de leurs traitements qui génère une frustration parmi tous les officiers subissant de fortes contraintes opérationnelles sans compensation à hauteur de leur investissement.

L'IRP :

Dans la mesure où vous avez annoncé la fin de la culture du chiffre, qu'en est-il de la pérennité du système de bonification appliqué à l'IRP des commissaires de police ?

Un nouveau système de calcul des objectifs va-t-il être mis en place ?

La réponse à ces deux questions est fondamentale, puisque la DRCPN nous a proposé en 2011, la mise en place d'une IRP pour les officiers de police d'autant qu'une enveloppe budgétée, la même année, d'un million d'euros sur trois ans reste en suspens.

Nous avons dénoncé le faible nombre de postes difficiles (500) prévus pour les officiers alors que 250 avaient été identifiés en faveur des commissaires dans le cadre de leur protocole. Aussi, nous avons proposé pour augmenter le nombre de postes, de ramener la part performance à un point d'équilibre avec la part responsabilités permettant de valoriser et d'élargir cette dernière. Ce nouveau système doit être juste, équilibré et transparent ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui pour la modulation de la prime de commandement. La problématique de la fidélisation des officiers en Ile-de-France, devra impérativement être traitée.

L'ISSP :

Il est à préciser que la parité de l'ISSP entre officiers de police et ceux de gendarmerie, a été considérée comme juste par tous les parlementaires rencontrés. Un alignement total de cette indemnité a été budgété pour les commandants de police au 1^{er} juillet 2012 mais seulement la moitié pour les lieutenants et capitaines à la même date. **Comme nous vous l'avons déjà dit, il est légitime que le rattrapage total puisse s'effectuer.**

L'AVANCEMENT :

Le déroulement de carrière des officiers et des commissaires est une des sources de motivation des plus importantes. Aussi, nous restons très vigilants quant aux ratios promus/promouvables pour les années à venir afin qu'ils restent, à minima, à hauteur de ceux appliqués ces dernières années.

LA PRE :

Comme vous le savez, la somme allouée à cette prime pour résultats exceptionnels est de 25 millions d'euros par an. Si les sommes attribuées au titre du collectif semblent acceptées, il n'en est pas de même pour la prime individuelle qui suscite des incompréhensions voire même des tensions au sein de nombreux services par manque de transparence. Comptez-vous pérenniser ce système ?

LA SCOLARITÉ DES CADRES REPENSÉE :

En cette période de tensions budgétaires, nous avons déjà eu l'occasion de vous présenter nos propositions qui vont dans le sens de réelles économies. Les deux écoles de cadres de la Police Nationale que sont l'ENSP et l'ENSOP ont été classées respectivement les deux premiers établissements les plus coûteux des grandes écoles de la Fonction Publique.

Il est évident qu'avec le recrutement à 110 cadres par an (40 + 70), le coût par élève a augmenté de manière exponentielle compte tenu de l'organisation de la formation. La création d'un nouvel établissement public ENSP au 1^{er} janvier 2013 que vous n'avez pas remis en cause est une étape mais si des économies doivent être réellement réalisées, il faut aller plus loin.

Le site de formation continue de Gif-sur-Yvette étant programmé à la fermeture à juste titre vu son état de délabrement, il nous paraît judicieux de transformer le site actuel de Cannes-Écluse en site de formation continue, dont les personnels unanimement reconnus, pourront aisément poursuivre leurs missions.

Bien entendu, la formation initiale devra se faire sur le seul site de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or qui, avec une centaine d'élèves serait bien loin des 170 formés dans ce même lieu dans les années 80. Dès lors, le coût par élève diminuera de façon significative et le nouvel établissement public « ENSP » descendra dans le classement précité.

J'entends déjà des détracteurs dire que cela est infaisable car la capacité d'accueil du site s'avèrerait insuffisante dans l'hypothèse de recrutements de 200 à 300 cadres ! Cela n'arrivera pas si l'on sort d'un raisonnement désuet et si l'on intègre la nécessité de la mise en place d'un schéma hiérarchique prenant en compte l'exhaussement des niveaux de recrutement tant des gardiens que des officiers de police et les conséquences de la loi sur le maintien en activité.

Dès lors, les économies à réaliser sont multiples :

- un seul lieu de formation initiale pour des formations souvent similaires afin d'éviter ainsi les doublons,
- une durée de formation à adapter à la réalité du recrutement et de l'expérience des personnels. En effet, la durée de la scolarité pour les élèves issus du concours interne, de la VAP ou du choix, est de 18 mois à l'ENSOP et de 24 mois à l'ENSP, alors qu'elle n'est que de 6 mois s'agissant des officiers de l'armée, et des attachés. Il convient donc d'uniformiser à la baisse la durée de cette scolarité permettant ainsi de réaliser de réelles économies. Cette réforme permettrait d'augmenter le nombre des candidats au recrutement interne, puisque la perte d'indemnités et la durée de la scolarité dissuadent bon nombre d'entre eux.

Bien entendu, la suppression du concours externe de commissaire et le recrutement unique pour les cadres actifs au grade de lieutenant à BAC + 5 dans un futur corps de commandement et de direction accroîtra ces économies... Sans parler de la fluidité et de la cohérence que ce nouveau corps apportera à la chaîne hiérarchique et donc au bon accomplissement des missions du service public.

Dans le contexte budgétaire contraint que nous connaissons, vous conviendrez que nos propositions demeurent pragmatiques, réalistes et réalisables. Il reste maintenant à les concrétiser en faisant preuve d'audace, d'imagination et d'ambition.

Soyez assuré, Monsieur le Ministre, de l'expression de ma haute considération.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL

Monsieur Manuel VALLS
Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer,
des Collectivités Territoriales et de l'Immigration
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX

Quelle CHAÎNE HIÉRARCHIQUE pour DEMAIN ?



Bureau National - 55 rue de Lyon - 75012 PARIS - ☎ 01 44 67 83 30 - 📠 01 44 67 84 20 - secretariat@snop.info

Réf. : BN/JMB/2012 n° 94

Paris, le 11 octobre 2012

Monsieur le Ministre,

Les Officiers de Police ont été très attentifs à la teneur de votre intervention du mardi 9 octobre à l'Assemblée nationale, en réponse au député de la 4^e circonscription des Bouches-du-Rhône qui vous interpellait sur les besoins de sécurité à Marseille au regard de l'affaire dite « de la BAC Nord ».

Vous avez alors estimé que « trop de policiers sur le terrain sont abandonnés par leur hiérarchie » et ajouté qu'il était nécessaire que « chacun joue son rôle, notamment l'encadrement, et plus particulièrement les officiers dans la lutte contre la corruption ».

Ce propos a soulevé une certaine émotion chez les Officiers de Police qui ont pu se sentir désignés comme responsables de cette affaire, et ce d'autant qu'au titre des mesures de réorganisation des services de police à Marseille, vous avez ensuite annoncé que trois commissaires de police supplémentaires y seraient nommés.

Nous devons hélas constater que certains se sont empressés d'interpréter vos paroles pour regretter d'une façon générale l'insuffisante implication des officiers, oubliant qu'eux mêmes s'opposaient quotidiennement à toute évolution positive du fonctionnement hiérarchique de la Police Nationale.

Or, pour les Officiers l'essentiel est bien qu'on aborde sans faux-semblants la question de la qualité de la chaîne hiérarchique dans son ensemble. À ce jour, très peu d'officiers détiennent les outils managériaux (notation, discipline, avancement, mutations internes, attribution PRE...) permettant d'exercer pleinement les responsabilités qui devraient être les leurs. Dans ces conditions sauf à être prestidigitateur, il leur est difficile d'assurer un contrôle qualité des services.

C'est aussi la relation entre les Officiers et les Commissaires qui doit être repensée et renforcée, et s'il faut tirer une leçon des affaires qui ont malheureusement terni l'image de la Police Nationale ces derniers mois, c'est bien son organisation hiérarchique qui doit être placée au cœur du débat.

Depuis des années nous soulignons tous les effets négatifs d'une chaîne hiérarchique incohérente dans laquelle la coexistence de deux corps concurrents conduit à la perte d'efficacité là où devraient prévaloir la cohésion, la continuité de la décision et de l'action soutenues par l'unité du recrutement, du statut et des carrières.

Depuis 2007 et la validation d'un statut de cadres inabouti, l'opposition entre officiers et commissaires n'a cessé de s'amplifier, isolant et paralysant les compétences de part et d'autre. De tels constats n'ont pas cours au sein de la gendarmerie nationale, dont l'organisation hiérarchique des officiers est unifiée, cohérente et en adéquation entre responsabilité et expérience.

Nous restons convaincus que seul l'avènement d'une structure hiérarchique organisée autour d'un corps unique de commandement et de direction permettra d'en finir avec la défiance permanente entre ses cadres, qui affaiblit la police nationale depuis trop longtemps.

Dans l'attente de votre réponse sur ce sujet aussi fondamental que sensible, je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL

Monsieur Manuel VALLS
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX

Les RÉPONSES du SCSI aux QUESTIONS que vous vous posez sur la CRÉATION d'un NOUVEAU CORPS

**Courant juillet,
des Commissaires
adhérents ou non
du SCSI se sont réunis
pour débattre du projet
de corps unique.
À l'issue de ces
échanges, il est apparu
utile d'apporter
des précisions sur
quelques questions
récurrentes relatives
à cette évolution.**

1. Dans le cadre de la création d'un nouveau corps, un commandant sera-t-il au même niveau qu'un Commissaire ?

Non, puisqu'il s'agit de la création d'un nouveau corps dans le respect des grades actuels. Nécessairement, selon ce principe, tous les Commissaires actuels et à venir seront positionnés hiérarchiquement au dessus des commandants quels que soient leurs anciennetés et niveaux indiciaires respectifs.

2. Le niveau de recrutement pourrait-il baisser avec la suppression du concours externe de Commissaires ?

Non, d'abord le concours externe au grade de Lieutenant devra être relevé à Master 2, c'est-à-dire au niveau de l'actuel concours externe de Commissaire. Ce relèvement rejoindra la réalité de ces dernières années où le niveau d'études des Officiers recrutés par concours externe l'a été très majoritairement à Master 2 et au-delà, avec une proportion de hauts diplômés équivalente à celle des Commissaires. Ensuite, pour mémoire, rappelons que l'accès externe à l'ENM s'effectue à BAC + 4 et celui de l'ENA à BAC + 3. Aussi, avec un recrutement externe à BAC + 5, le corps de commandement et de direction de la Police Nationale n'a pas à craindre pour son niveau, ni son attractivité.

3. Les étudiants les plus brillants risquent pourtant de ne pas être attirés par cette carrière compte tenu du nombre d'années requis pour atteindre les emplois élevés ?

Pour répondre à ce risque, il est nécessaire qu'une part des Officiers de Police puisse accéder plus rapidement au grade de Commissaire. Cet accès se fera par voie interne, selon une sélection ou une VAP repensée. Ce dispositif s'adressera aux Officiers présentant les meilleures potentialités et qui feront le choix d'exercer plus tôt essentiellement des fonctions de direction, tout en s'appuyant sur une expérience professionnelle de commandement. Ici encore, rappelons qu'aucun colonel de gendarmerie n'est nommé à ce grade en sortie d'école, sans pour autant que les meilleurs candidats fuient ces carrières !

4. Les commandants fonctionnels deviendront-ils tous Commissaires ?

Les 1 315 emplois fonctionnels de commandant n'ont pas vocation à devenir Commissaires sauf sélection ou VAP comme les autres officiers. Toutefois le régime des emplois fonctionnels devra être aménagé car ils correspondent à des postes à forte responsabilité sans constituer un grade à part entière. Des modifications statutaires devront intervenir pour clarifier la situation de ceux qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas accéder au grade de commissaire, en leur permettant la poursuite de leur carrière par l'accès à un nouvel échelon dans le cadre d'une mobilité accompagnée.

Le grade de Commissaire sera donc pour partie un débouché naturel du grade de Commandant, y compris à son emploi fonctionnel qui pourra aussi représenter le point ultime d'une carrière passée dans les grades d'Officiers.

5. Quel sera le nouveau recrutement pour les Commissaires ?

Pour être Commissaire de Police, il faudra forcément avoir été Officier au sein du Corps de Commandement et de Direction. Ce grade du corps unique ne sera donc plus accessible par concours externe. Il sera donc seulement ouvert, à des rythmes différents selon les profils, par la voie interne dans le cadre d'une sélection ou par une forme de VAP.

Une formation écourtée, en école, accompagnera l'accession au grade de Commissaire de Police, et s'appuiera sur des pré-requis, des stages et sur la validation d'unités de valeurs.

6. Quels sont les intérêts de cette réforme pour la Police Nationale et pour ceux qui la font ? Il faut répondre sous trois angles différents : Commissaires, Officiers et Police Nationale.

• Pour les Commissaires :

En premier lieu il faut redire que les carrières des Commissaires actuels ne seront absolument pas impactées négativement par la réforme.

Ensuite, pour l'avenir, les délais de passage d'un grade à l'autre seront raccourcis par l'augmentation du nombre de grades dans le corps unique. Certes pour ceux des Officiers qui en auront manifesté les capacités et la volonté, le grade de Commissaire sera sans doute atteint à un âge plus élevé, mais il ne faudra plus 15 ans pour être promu Commissaire divisionnaire ! La carrière d'un Commissaire de Police sera donc plus dynamique et plus évolutive.

Encore, les fonctions des Commissaires nécessitent le soutien de collaborateurs partageant les mêmes objectifs de service. La fonction de Directeur s'exercera dans de meilleures conditions avec l'appui de cadres réunis par une communauté de vue, de statut, de carrière, d'intérêts, et dans le respect partagé. Le corps unique est seul à même d'apporter pleinement ce soutien aux Commissaires dont les fonctions seront en outre poussées vers le haut.

La clarification de la chaîne hiérarchique induite par le corps unique permettra aux Commissaires un positionnement plus sûr et plus légitime, encore renforcé par le parcours professionnel.

Dans les détails, le corps unique mènera par exemple à une autre idée de la mobilité professionnelle dans la carrière, issue d'une répartition différente de cette contrainte dans le temps et selon les parcours. Elle devra s'accompagner d'une meilleure prise en compte au plan pécuniaire et de l'accompagnement à l'emploi du conjoint. On pourrait encore évoquer une autre approche de l'aménagement des fins de carrière au regard des prolongations d'activité.

• Pour les Officiers de Police :

Avant tout il s'agit de mettre en cohérence des potentialités existantes sous-exploitées et l'expérience professionnelle acquise, avec l'exercice de fonctions et des déroulements de carrière plus évolutifs et motivants.

Pour la plupart des Officiers, il ne peut y avoir de réel épanouissement professionnel ni de partage des objectifs tant que demeure une césure statutaire entre les fonctions de commandement et de direction. Il faut donc décloisonner les corps et leur offrir une logique commune qui, valorise et respecte les capacités et les choix de carrière des Officiers, en plaçant les fonctions supérieures de direction dans la continuité de leurs parcours professionnels.

L'idée même du corps unique permettra aux Officiers de se positionner réellement dans la complémentarité et la participation aux fonctions de direction, avec leur expérience du commandement.

Une base statutaire commune aux Officiers et Commissaires sera la garantie d'une plus grande cohésion et cohérence dans l'exercice d'un management partagé.

L'évolution du régime indemnitaire des Officiers devra également s'inscrire dans la philosophie de l'IRP des Commissaires, en adéquation avec les responsabilités et difficultés des postes occupés.

Enfin, les Commandants à l'emploi fonctionnel conserveront leurs fonctions, mais leur niveau indiciaire devra être aligné sur le dernier échelon du grade de Commissaire afin d'obtenir une parité de rémunération au regard d'une équivalence de responsabilités.

• Pour la Police Nationale :

Un meilleur équilibre de la chaîne hiérarchique et des responsabilités favorise autant les carrières qu'elle respecte les identités professionnelles. Ainsi, une chaîne hiérarchique statutairement et professionnellement unifiée sera un évident facteur de cohésion et de cohérence dans la mise en œuvre des politiques de sécurité, des projets de service, la réalisation des objectifs, le management des services, etc.

Cette unité du commandement et de la direction se traduira par une dynamique, une énergie mobilisée nettement supérieure à celle qui, aujourd'hui, est largement absorbée par la distance, la méfiance voire l'affrontement entre les deux corps.

Techniquement, les nomenclatures des postes seront définies de façon cohérente sur toute la chaîne hiérarchique, pour une réelle adéquation entre les grades, les fonctions, l'expérience et les compétences, accompagnées des fiches de postes claires et complémentaires entre elles.

7. Quelles conséquences sur le plan syndical ?

La création du SCSI, dont la vocation est de représenter l'ensemble des Officiers et Commissaires, permettra de peser davantage au sein de notre Ministère. Il est nécessaire d'anticiper les nouvelles règles de représentativité. Elles empêcheront, à l'avenir, aux actuels syndicats de Commissaires, même unifiés, de siéger dans les instances paritaires.

Une nouvelle configuration syndicale plus large et représentative rendra le dialogue social plus efficace. Enfin, la dispersion syndicale des cadres de la Police Nationale est source de fragilités vis-à-vis de leurs homologues de la Gendarmerie Nationale.

L'unité, hiérarchique ou syndicale, est toujours un facteur de progrès !



SUICIDES des POLICIERS :

il n'y a pas de FATALITÉ !

Le suicide est considéré comme un fléau social avec plus 12 000 suicides constatés par an (et 160 000 tentatives) : il constitue la première cause de décès chez les quadras et la seconde parmi les moins de 25 ans. Le sujet reste encore tabou et complexe à analyser, en ce sens qu'il nous renvoie à nos propres émotions face à la mort et parfois à la culpabilité des proches (famille, amis ou collègues de travail) pour n'avoir pas pressenti le passage à l'acte.

Fléau social veut dire également qu'il s'agit d'un fait social constaté et réparti de façon inégalitaire selon l'âge, le sexe, le statut matrimonial, la religion ou encore l'appartenance socioprofessionnelle. Le SCSJ notamment, ainsi que plusieurs études ont régulièrement mis en avant un taux de suicides parmi les policiers (près d'un suicide en moyenne par semaine) bien supérieur aux taux standards. L'administration (comme également bon nombre d'employeurs) minimise ou rejette un tel constat par crainte d'être placée en responsabilité.

Après moult tergiversations, le Ministère a commandité auprès de l'Institut National de la Santé et de la Recherche (INSERM) une étude scientifique rendue publique auprès de la parité en octobre 2010, qui confirme sans ambigüité un taux de suicides « anormalement » élevé. On y apprend notamment que :

- la DGGN a refusé de communiquer des éléments statistiques et de se prêter à une étude comparative...
- le taux de suicides parmi les personnels actifs est bien supérieur, de 36 % (!), aux taux standards constatés pour la population générale,
- sont plus particulièrement victimes les jeunes hommes policiers de moins de 36 ans.

L'étude préconise des mesures préventives essentiellement sous l'angle psychologique (2/3 des victimes présentent un syndrome dépressif), mais admet l'idée de reconsidérer les méthodes managériales pour le moins contestables qui impactent l'ambiance de travail (cf. également la problématique des risques psychosociaux, RPS). Pour tenter d'infléchir le nombre de suicides, l'administration met progressivement en place 2 structures :

- Auprès de chaque CHSCT, une cellule de veille (composée du chef de service, représentants du personnel, médecin, psychologue, assistant social) chargée de travailler sur le collectif et l'ambiance de travail.
- Pour chaque département, un pôle de vigilance (placé sous l'autorité du médecin de prévention comprenant un psychologue et un assistant social) chargé d'examiner les situations individuelles « problématiques » détectées, et si nécessaire, d'informer le chef de service afin qu'il prenne les mesures appropriées...

Cependant, ces deux dispositifs posent problème quant au respect du secret médical, et à la nature des mesures préventives prises par l'autorité administrative concernant

la situation d'un agent présentant un « risque potentiel » de passage à l'acte. Le plus souvent, outre l'orientation vers le médecin traitant, il sera tentant de placer d'office l'agent en inaptitude temporaire : quid alors, selon l'origine du mal-être, de l'éventuelle imputabilité au service...

Ces mesures seront-elles suffisantes pour limiter le nombre de passage à l'acte ? De notre point de vue, et à l'appui des actions préventives menées dans d'autres pays et autres grandes entreprises, certainement pas. Elles auront cependant le mérite, dans certaines situations, d'apporter et proposer un accompagnement du policier en situation de fragilité.

Pour ce qui concerne le SCSJ, la clef essentielle repose sur une profonde réforme du management et de l'organisation du travail : gestion du parcours et projet professionnel, du temps de travail, du stress, des risques fonctionnels, etc. Malheureusement, une telle réforme du management et de l'organisation du travail ne sont pas d'actualité.

Pierre DARTIGUES
Bureau National, Membre du CHSCT-PN

ENTRETIEN avec JEAN-PIERRE COLOMBIES

Nouveau coordinateur DSPAP au Bureau Ile-de-France



Laurent DIETRICH : Jean-Pierre, peux-tu te présenter et succinctement nous indiquer ton parcours professionnel ?

Jean-Pierre COLOMBIES : Jean-Pierre COLOMBIES, 52 ans, père de famille. Je suis issu d'une longue tradition de policier de père en fils.

Après une carrière dense et diversifiée au sein des directions de la Police judiciaire et de la

Sécurité publique, je suis arrivé en poste à l'état-major de la DTSP 92 en janvier 2011.

L. D. : Tu viens d'intégrer l'équipe du SNOP-SCSI IDF afin de prendre en compte, notamment la DSPAP, comment perçois-tu ton activité syndicale à venir ?

J.-P. C. : J'ai depuis de nombreuses années exercé diverses activités syndicales au sein de notre organisation, dans les Hauts-de-Seine, j'étais délégué départemental adjoint, dès lors quand le secrétaire zonal en titre m'a sollicité, j'ai rapidement et avec beaucoup d'enthousiasme, adhéré à un projet qui me tenait à cœur...

L. D. : Quel projet, comment perçois-tu tes futures missions ?

J.-P. C. : J'entends faire partager à l'ensemble des collègues le bénéfice de mon expérience, ce avec beaucoup d'humilité, connaissant les difficultés liées à l'exercice de ce mandat. Par ailleurs, avec une grande motivation, je me dois de poursuivre l'action de mon prédéces-

seur, Pierre CURNIL, en mettant l'accent sur la proximité avec les adhérents, au sein de chaque service.

Pour ce faire, je sais pouvoir compter sur le soutien de l'équipe du SNOP-SCSI IDF mais également du Bureau National.

L. D. : Quelle est ta perception de la situation au sein de la DSPAP en 2012 ?

J.-P. C. : Les projets liés au grand Paris et plus précisément à la DSPAP ne doivent pas s'écarter de l'impératif fondamental de l'exercice du service public, quelque soient les difficultés et contraintes.

Nous sommes au SCSi, particulièrement attentif à l'audit commandé, en juin dernier, par le Ministre de l'Intérieur, sur la Police d'agglomération, et je serai vigilant quant aux décisions qui seront prises et qui devront prendre en compte l'équilibre nécessaire entre les spécificités de la capitale et les structures policières de la petite couronne.

Entretien réalisé par Laurent DIETRICH ■

UN EXEMPLE DE RECONNAISSANCE DU MÉRITE POUR LES OFFICIERS DE POLICE... MAIS INSUFFISANT !



Le lundi 2 juillet 2012, la commandante de Police Sylvie Prisciandaro, Directrice Départementale adjointe de la PAF de la Corse du Sud a reçu des mains du Préfet de région Patrick STRZODA, les insignes de Chevalier de l'Ordre National du Mérite.

Lors de cette cérémonie qui s'est déroulée dans les somptueux salons du Palais Lantivy de la Préfecture de région à Ajaccio, de très nombreuses autorités, ainsi qu'une foule de collègues de tous grades et d'amis se sont pressés pour rendre hommage à une Officier de Police dont les qualités professionnelles et humaines sont unanimement reconnues et respectées par l'ensemble des policiers de l'île de beauté.

Intégrée en qualité d'Officier de Paix en 1986, après un passage à Poitiers et à Marseille, Sylvie Prisciandaro a diversifié ses compétences au fil des ans au sein de la direction départementale de la Police aux frontières de la Corse du Sud, où elle a gravi les échelons pour parvenir au grade de commandant en 2006.

Lors de son allocution, le Préfet de Corse a notamment salué non seulement vingt-cinq ans d'engagement sans borne au service de la sécurité des citoyens, du service public et de la Police Nationale, mais aussi son jugement sûr qui lui ont toujours permis de faire face efficacement, avec une grande sérénité, aux fréquents faits marquants, souvent particulièrement stressants, ayant ponctué l'actualité insulaire de ces dernières années.

De très longs applaudissements ont clos l'émouvant discours de remerciements de la commandante Sylvie Prisciandaro, où elle s'est déclarée fière d'appartenir au corps de commandement et de direction Officiers de Police.

Cette reconnaissance d'une des nôtres, ne doit pas faire oublier que nous sommes bien loin du volume décorations remises aux militaires de la Gendarmerie Nationale, alors qu'ils sont proportionnellement moins nombreux que les policiers nationaux.

Richard BURKUTALLY Secrétaire Départemental adjoint 2A ■

POLICE/JUSTICE :

Le TANDEM TAUBIRA-VALLS...

Tout un SYMBOLE !

Vendredi 19 octobre, à COLMAR, s'est tenu le congrès annuel de l'USM (Union Syndicale des Magistrats) majoritaire chez les 8 000 magistrats. Le congrès avait pour thème : « l'indépendance, c'est maintenant ? »

La salle était comble et la double présence du Ministre de la Justice et du Ministre de l'Intérieur était visiblement attendue et très remarquée. Il est vrai que c'était la première fois en 38 ans d'existence que l'USM invitait un ministre de l'Intérieur, marquant ainsi une volonté d'apaisement dans les relations police/justice.

Étaient également présents le président de la commission des lois de l'assemblée nationale, plusieurs parlementaires, un représentant du défenseur des droits, des membres du CSM, des procureurs généraux, des représentants des bâtonniers et avocats, le secrétaire général de l'UNSA et les représentants de différentes de ses unions.

Côté policier un grand nombre d'organisations syndicales étaient représentées le SCSJ, le SCPN, l'UNSA Police, Unité Police SGP FO, Alliance et Synergie dont la présence confirme une fois encore l'absence de congruence entre paroles et actes, même celles de la veille (Cf. tract du 18/10/12).

L'indépendance de la justice est au cœur des débats notamment dans les relations police/justice pour autant cette indépendance ne va pas dire que les deux institutions s'ignorent. D'ailleurs, elles ne le peuvent car les missions sont différentes mais complémentaires et l'action de la Police est aussi soumise à l'autorité et au contrôle judiciaire.

Convaincus de la nécessité de relations apaisées l'USM et le SCSJ, depuis près de deux ans, se sont associés au sein de groupes de réflexion « police-justice ». Le dialogue avait été engagé pour faire entendre la voix des professionnels et avec l'objectif de peser notamment sur la réforme de la procédure

pénale annoncée par le précédent gouvernement.

Le discours de Christophe Régnard, président de l'USM était enlevé, empreint d'humour : « *Paradoxe du sujet de nos débats - l'indépendance, c'est maintenant ? - et voilà que j'invite... le Ministre de l'Intérieur !* ». mais néanmoins pragmatique, revendicatif et a mis l'accent sur l'impérieuse nécessité de ne pas opposer les deux institutions. « *Je veux rendre un hommage particulier au SNOP-SCSI, à ses dirigeants présents dans cette salle, Jean-Marc BAILLEUL et Chantal PONS-MESQUAKI. Depuis plusieurs années, de conférences en rapports communs, nous travaillons en bonne intelligence pour défendre des valeurs et des principes. Nous avons démontré que nous pouvions nous parler, que nos problématiques étaient similaires et que nous pouvions proposer ensemble des solutions pragmatiques* ».

Chacun leur tour, Manuel Valls et Christiane Taubira ont prôné l'apaisement des relations entre la police et la justice.

Le Ministre a indiqué qu'« *Il faut refuser ce jeu d'opposition systématique entre la place Beauvau et la place Vendôme. D'un côté, la police qui attrape les délinquants, de l'autre la justice qui les relâche. Rien ne les sépare* ».

S'il entend avoir « *un respect absolu de l'indépendance de la magistrature* », il réclame en contrepartie « *l'ouverture de la justice sur les préoccupations légitimes des policiers et gendarmes* ». Les parquets devront par exemple informer les Officiers de Police judiciaire des suites données à leurs enquêtes. Manuel Valls a promis des moyens plus importants pour les services d'enquêtes spécialisés notamment en matière de délinquance éco-

nomique et financière. Mais il a écarté l'idée, caressée par les magistrats, d'un rattachement de la police judiciaire au ministère de la Justice.

Ce choix est conforme à la position du SCSJ même si une réflexion est nécessaire dans certains services spécialisés, afin d'optimiser le travail entre des juges insatisfaits de ne pas avoir le choix stratégique des moyens et des équipes et des Officiers encore trop souvent infantilisés par leur hiérarchie.

Enfin, répondant à une demande faite sans succès en décembre 2010 par l'USM et le SCSJ le Ministre de l'Intérieur s'est dit « favorable » à l'organisation d'une table ronde pour débattre non pas seulement des sujets de crispation, mais aussi de ce qui va bien. Ce débat, je l'encourage au plus haut niveau » a-t-il ajouté, estimant qu'« *il convient de bâtir des passerelles entre deux missions régaliennes* ». Il a promis « *une vigilance constante sur l'enjeu de la sécurité* ».

Quant à elle, la ministre de la Justice, qui s'est exprimée après son collègue de l'Intérieur, a réprouvé la « *vieille et stérile querelle* » entre police et justice, et a promis de respecter l'indépendance des magistrats.

Si l'indépendance de la justice est au cœur de la démocratie, tous les acteurs du processus pénal se doivent de travailler ensemble afin d'élaborer les réformes globales qui s'imposent pour lutter efficacement contre la délinquance, la récidive et assurer le droit à la sécurité que nous devons à nos concitoyens.

courrier-réponse	corps unique	suicides	entretien	police/justice	EFFECTIFS TRAITEMENT
------------------	--------------	----------	-----------	----------------	-----------------------------

IMPACT de la PARITÉ ISSP au 01/01/2014*

Revalorisation de l'ISSP incluse
VALEUR MENSUELLE DU POINT : 4,630 AU 1^{er} JANVIER 2014

Grades	Echelons	I. BRUT (*)	I. M.	T.M.B.	Ind. Pension Civile	MONT. Ret. Pension	Ind. Rési. 3 %	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff.	Prime commandement	Rachat 8 jours RTT	Prime SGAP	Total éléments positifs	Solidarité (1 %)	RAFP	R.D.S. (0,50 %)	C.S.G. déductible (5,10 %)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Ile-de-France	T.M.N. Province
CDT-EF	2 ^e	966	783	3 625,50	947	494,62	108,77	21 %	761,36	14,11	413	56,67	85,75	5 065,15	45,71	36,26	24,57	250,57	117,92	4 095,52	3 905,17
	1 ^{er}	901	734	3 398,67	888	463,80	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,20	33,99	23,20	236,66	111,37	3 871,66	3 687,52
CDT	5 ^e	901	734	3 398,67	888	463,80	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,20	33,99	23,20	236,66	111,37	3 871,66	3 687,52
	4 ^e	852	696	3 222,67	842	439,77	96,68	21 %	676,76	14,11	413	56,67	85,75	4 565,64	41,26	32,23	22,14	225,86	106,29	3 698,08	3 518,76
	3 ^e	801	658	3 046,75	796	415,75	91,40	21 %	639,82	14,11	413	56,67	85,75	4 347,50	39,32	30,47	21,09	215,07	101,21	3 524,60	3 350,09
	2 ^e	750	619	2 866,17	749	391,20	85,99	21 %	601,90	14,11	413	56,67	85,75	4 123,58	37,32	28,66	20,00	203,99	96,00	3 346,40	3 176,84
	1 ^{er}	710	589	2 727,25	713	372,40	81,82	21 %	572,72	14,11	413	56,67	85,75	3 951,32	35,79	27,27	19,16	195,47	91,99	3 209,24	3 043,48
CNE	Except.	830	680	3 148,58	850	443,95	94,46	25 %	787,15	14,11	378	56,67	85,75	4 564,72	41,21	31,49	22,14	225,82	106,27	3 693,85	3 516,55
	5 ^e	801	658	3 046,75	823	429,85	91,40	25 %	761,69	14,11	378	56,67	85,75	4 434,37	40,05	30,47	21,51	219,37	103,23	3 589,90	3 415,39
	4 ^e	750	619	2 866,17	774	404,26	85,99	25 %	716,54	14,11	378	56,67	85,75	4 203,22	37,99	28,66	20,39	207,93	97,85	3 406,14	3 236,58
	3 ^e	705	585	2 708,75	731	381,80	81,26	25 %	677,19	30,34	378	56,67	85,75	4 017,96	36,36	27,09	19,49	198,77	93,54	3 260,92	3 080,85
	2 ^e	668	557	2 579,08	696	363,52	77,37	25 %	644,77	30,34	378	56,67	85,75	3 851,99	34,88	25,79	18,68	190,56	89,67	3 128,88	2 952,36
	1 ^{er}	629	527	2 440,17	659	344,19	73,21	25 %	610,04	30,34	378	56,67	85,75	3 674,17	33,30	24,40	17,82	181,76	85,53	2 987,16	2 814,45
LT	8 ^e	700	581	2 690,17	726	379,19	80,71	25 %	672,54	14,11	343	56,67	85,75	3 942,94	35,64	26,90	19,12	195,06	91,79	3 195,24	3 030,50
	7 ^e	665	555	2 569,83	694	362,47	77,10	25 %	642,46	14,11	343	56,67	85,75	3 788,92	34,26	25,70	18,38	187,44	88,21	3 072,46	2 911,01
	6 ^e	625	524	2 426,25	655	342,10	72,79	25 %	606,56	14,11	343	56,67	85,75	3 605,13	32,63	24,26	17,48	178,35	83,93	2 926,37	2 768,85
	5 ^e	588	496	2 296,58	620	323,82	68,90	25 %	574,15	30,34	343	56,67	85,75	3 455,39	31,32	22,97	16,76	170,94	80,44	2 809,14	2 640,36
	4 ^e	550	467	2 162,33	588	307,11	64,87	26 %	562,21	30,34	343	56,67	85,75	3 305,17	29,98	21,62	16,03	163,51	76,94	2 689,97	2 524,87
	3 ^e	509	438	2 028,08	552	288,31	60,84	26 %	527,30	30,34	343	56,67	85,75	3 131,99	28,44	20,28	15,19	154,94	72,91	2 551,92	2 390,49
	2 ^e	469	410	1 898,42	517	270,03	56,95	26 %	493,59	30,34	343	56,67	85,75	2 964,72	26,95	18,98	14,38	146,66	69,02	2 418,70	2 260,81
	1 ^{er}	429	379	1 754,92	478	249,66	52,65	26 %	456,28	30,34	343	56,67	85,75	2 779,60	25,30	17,55	13,48	137,51	64,71	2 271,40	2 117,44
	Stage	359	334	1 546,50	421	219,89	46,40	26 %	402,09	30,34	143	56,67	85,75	2 310,75	20,91	15,47	11,21	114,31	53,79	1 875,17	1 726,92
	Élève	320	306	1 416,83	386	201,61	42,51	26 %	368,38	30,34				1 858,06	16,56	14,17	9,01	91,92	43,26	1 481,53	1 415,07

(*) Sous réserve de la parution des textes réglementaires au Journal Officiel de la République Française (nouvel échelonnement indiciaire).

À PARAÎTRE



**aux éditions
Les Lumières de Lille**

Bon de commande (parution le 15 octobre)
 Nombre d'exemplaires au prix de 18,50 € = (frais de port gratuit)

Merci de faire parvenir votre commande et d'adresser votre chèque à l'ordre des
 Éditions Les Lumières de Lille, 46, rue du Curoir 59100 ROUBAIX
 Tel. 03 20 659 507 Fax 03 20 659 509 contact@leslumièresdelille.com
www.leslumièresdelille.com

Boulevard de la Liberté retrace avec passion et humanité la carrière d'un policier de terrain de 1972 au début des années 2000. Christian Kempista raconte son quotidien de flic de la section criminelle du Service régional de police judiciaire de Lille : « Vols, violences, recels, faux et usage de faux, viols, proxénétisme, braquages, enlèvements et séquestrations, meurtres et assassinats, évasions de détenus, actes de barbarie, trafics de stupéfiants, d'armes, d'œuvres d'art, affaires médicales... J'ai été confronté à la plupart de ces situations avec mes collègues. Nous avons essayé d'accomplir nos missions avec la même ferveur, le même enthousiasme, mais nous avons subi aussi des échecs. »

Boulevard de la Liberté, c'est 36 récits bien vivants et truffés d'anecdotes pour faire découvrir un métier pas comme les autres.

« Ce livre est à mettre entre les mains des jeunes policiers, mais il intéressera également d'autres lecteurs. Ils sont nombreux, confrontés aux problèmes d'insécurité et se posent la question : "Mais que fait la police ?" Cet ouvrage, avec ses parfums de vérité, d'humanité et d'humour répondra totalement à ces questions. »

Lucien-Aimé Blanc,
ancien directeur du SRPJ de Lille.

Dispositif VAEP : STOP à la DÉSINFORMATION

SCSI

UN NOUVEAU DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE : LA V.A.E.P.

**PROLONGATIONS:
QUELQUES
CHIFFRES**

	2008	2009	2010	2011
CDTF en prolongation d'activité	105	120	187	165
Nombre de départs en retraite de CDTF	294	270	143	94

Pour limiter l'impact de la loi sur le maintien en activité et valoriser l'expérience acquise par des commandants en fin de carrière, le SCSI a proposé la mise en place d'un dispositif de départ en retraite accompagné d'une avancée indiciaire reconnaissant leurs parcours professionnels. Plusieurs pistes avaient été avancées par le SCSI dont celle du passage de commandant à l'emploi fonctionnel sur une création de postes dédiés. (police nouvelle juin 2011).

Face à la réponse négative du budget concernant la création d'un volume supplémentaire de postes à l'emploi fonctionnel, le SCSI ne pouvait attendre les bras croisés. Fidèle à ses valeurs, il demeure une force de propositions.

La DRCPN, sur directives du DGPN, a donc décidé de nommer des commandants à l'emploi fonctionnel pour une durée de 6 mois, délai suffisant pour intégrer le montant de l'échelon dans la pension de retraite. Il s'agira de la VAEP, validation des acquis et de l'expérience professionnelle.

A qui s'adressera ce dispositif ? : A tout commandant, présentant un bon dossier, qui est en âge de partir en retraite et qui accepte « d'être rayé des cadres » au bout de 6 mois d'emploi fonctionnel (gain de 200 euros environ , à 75 % de pension)

Quelle sera sa mission pendant ces 6 mois ? Un retour sur expérience sera demandé sous forme d'audit ou de tutorat, sans contrainte de déplacement géographique. En revanche, ces 6 mois d'activité ne pourront pas être consacrés à éclairer les jours de congés ou de récupérations.

Ce dispositif empêchera-t-il les autres commandants de passer fonctionnels ? Faux. Dans l'attente de la libération d'un nombre suffisant de postes de chargés de missions , (50 postes à chaque CAP biannuelle). Certains postes nomenclaturés CDTF, seront pourvus à la mutation au grade de CDT pour une nomination décalée de quelques mois comme c'est déjà souvent le cas.

Les fonctionnels pourront ils muter ? Oui. Tous les postes à fortes responsabilités (directeur adjoint, chef de service, etc. ...) resteront ouverts à l'emploi fonctionnel.

L'objectif de ce dispositif innovant permettra le départ supplémentaire à la retraite de cent fonctionnels par an, tout en favorisant la libération de postes pour l'avancement aux grades de commandants et capitaines.

Ce dispositif qui n'utilise que 3% du volume des 1315 postes de fonctionnels ne remet absolument pas en cause notre projet prioritaire de création d'un nouveau corps. Bien au contraire, il contribuera à reprendre le rythme de déflation, indispensable au positionnement des officiers dès le grade de lieutenant .

Pour connaître les modalités techniques de ce dispositif transitoire, prenez contact avec votre bureau zonal SCSI, qui vous donnera des conseils et vous soutiendra dans vos démarches.

courrier-réponse

corps unique

suicides

entretien

police/justice

EFFECTIFS TRAITEMENT

courrier-réponse	corps unique	suicides	entretien	police/justice	EFFECTIFS TRAITEMENT
------------------	--------------	----------	-----------	----------------	-----------------------------

Traitement au 01/11/2012*

VALEUR DE L'INDICE 100 AU 1^{er} JUILLET 2010 : 5 556,35

VALEUR MENSUELLE DU POINT : 4,630 AU 1^{er} JUILLET 2012

Grades	Échelons	I. BRUT (*)	I.M.	T.M.B.	Ind. Pension Civile	MONT. Ret. Pension	Ind. Rési. 3 %	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff.	Prime commandement	Rachat 8 jours RTT	Prime SGAP	Total éléments positifs	Solidarité (1 %)	RAFP	R.D.S. (0,50 %)	C.S.G. déductible (5,10 %)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Ile-de-France	T.M.N. Province
CDT-EF	2 ^e	966	783	3 625,50	947	468,74	108,77	21 %	761,36	14,11	413	56,67	85,75	5 065,15	45,95	36,26	24,57	250,57	117,92	4 121,13	3 930,78
	1 ^{er}	901	734	3 398,67	888	439,54	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,44	33,99	23,20	236,66	111,37	3 895,68	3 711,54
CDT	5 ^e	901	734	3 398,67	888	439,54	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,44	33,99	23,20	236,66	111,37	3 895,68	3 711,54
	4 ^e	852	696	3 222,67	842	416,77	96,68	21 %	676,76	14,11	413	56,67	85,75	4 565,64	41,49	32,23	22,14	225,86	106,29	3 720,86	3 541,53
	3 ^e	801	658	3 046,75	796	394,00	91,40	21 %	639,82	14,11	413	56,67	85,75	4 347,50	39,53	30,47	21,09	215,07	101,21	3 546,13	3 371,62
	2 ^e	750	619	2 866,17	749	370,74	85,99	21 %	601,90	14,11	413	56,67	85,75	4 123,58	37,53	28,66	20,00	203,99	96,00	3 366,66	3 197,09
	1 ^{er}	710	589	2 727,25	713	352,92	81,82	21 %	572,72	14,11	413	56,67	85,75	3 951,32	35,98	27,27	19,16	195,47	91,99	3 228,52	3 062,76
CNE	Except.	830	680	3 148,58	830	410,83	94,46	22 %	692,69	14,11	378	56,67	85,75	4 470,26	40,59	31,49	21,68	221,14	104,07	3 640,46	3 463,16
	5 ^e	801	658	3 046,75	803	397,47	91,40	22 %	670,29	14,11	378	56,67	85,75	4 342,97	39,46	30,47	21,06	214,85	101,10	3 538,56	3 364,06
	4 ^e	750	619	2 866,17	755	373,71	85,99	22 %	630,56	14,11	378	56,67	85,75	4 117,24	37,44	28,66	19,97	203,68	95,85	3 357,94	3 188,37
	3 ^e	705	585	2 708,75	714	353,41	81,26	22 %	595,93	30,34	378	56,67	85,75	3 936,70	35,83	27,09	19,09	194,75	91,65	3 214,88	3 034,81
	2 ^e	668	557	2 579,08	680	336,59	77,37	22 %	567,40	30,34	378	56,67	85,75	3 774,61	34,38	25,79	18,31	186,73	87,87	3 084,95	2 908,43
	1 ^{er}	629	527	2 440,17	643	318,27	73,21	22 %	536,84	30,34	378	56,67	85,75	3 600,97	32,83	24,40	17,46	178,14	83,83	2 946,03	2 773,32
LT	8 ^e	700	581	2 690,17	709	350,94	80,71	22 %	591,84	14,11	343	56,67	85,75	3 862,24	35,11	26,90	18,73	191,06	89,91	3 149,57	2 984,83
	7 ^e	665	555	2 569,83	677	335,10	77,10	22 %	565,36	14,11	343	56,67	85,75	3 711,82	33,77	25,70	18,00	183,62	86,41	3 029,22	2 867,76
	6 ^e	625	524	2 426,25	639	316,29	72,79	22 %	533,78	14,11	343	56,67	85,75	3 532,34	32,16	24,26	17,13	174,74	82,23	2 885,52	2 728,00
	5 ^e	588	496	2 296,58	605	299,46	68,90	22 %	505,25	30,34	343	56,67	85,75	3 386,49	30,87	22,97	16,42	167,53	78,84	2 770,40	2 601,62
	4 ^e	550	467	2 162,33	574	284,12	64,87	23 %	497,34	30,34	343	56,67	85,75	3 240,30	29,56	21,62	15,72	160,30	75,43	2 653,55	2 488,44
	3 ^e	509	438	2 028,08	539	266,79	60,84	23 %	466,46	30,34	343	56,67	85,75	3 071,15	28,04	20,28	14,90	151,93	71,50	2 517,71	2 356,27
	2 ^e	469	410	1 898,42	504	249,47	56,95	23 %	436,64	30,34	343	56,67	85,75	2 907,77	26,58	18,98	14,10	143,85	67,69	2 387,09	2 229,20
	1 ^{er}	429	379	1 754,92	466	230,66	52,65	23 %	403,63	30,34	343	56,67	85,75	2 726,96	24,96	17,55	13,23	134,90	63,48	2 242,17	2 088,22
	Stage	359	334	1 546,50	411	203,44	46,40	23 %	355,70	30,34	143	56,67	85,75	2 264,35	20,61	15,47	10,98	112,02	52,71	1 849,13	1 700,87
	Élève	320	306	1 416,83	376	186,11	42,51	23 %	325,87	30,34				1 815,55	16,29	14,17	8,81	89,82	42,27	1 458,09	1 391,63

(*) Sous réserve de la parution des textes réglementaires au Journal Officiel de la République Française (nouvel échelonnement indiciaire).

PENSION DE RETRAITE pour un départ à compter du 2 juillet 2012

Grades	Échelons	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 ^e	966	783	947	4 075,41	3 260,33	3 056,56	2 852,79	2 649,02	2 445,25	2 241,47	2 037,70
	1 ^{er}	901	734	888	3 820,37	3 056,30	2 865,28	2 674,26	2 483,24	2 292,22	2 101,20	1 910,19
CDT	5 ^e	901	734	888	3 820,37	3 056,30	2 865,28	2 674,26	2 483,24	2 292,22	2 101,20	1 910,19
	4 ^e	852	696	842	3 622,59	2 898,07	2 716,94	2 535,81	2 354,68	2 173,55	1 992,42	1 811,29
	3 ^e	801	658	796	3 424,80	2 739,84	2 568,60	2 397,36	2 226,12	2 054,88	1 883,64	1 712,40
	2 ^e	750	619	749	3 221,81	2 577,45	2 416,36	2 255,27	2 094,18	1 933,09	1 772,00	1 610,91
	1 ^{er}	710	589	713	3 065,67	2 452,53	2 299,25	2 145,97	1 992,68	1 839,40	1 686,12	1 532,83
CNE	Except.	830	680	830	3 568,56	2 854,85	2 676,42	2 497,99	2 319,56	2 141,14	1 962,71	1 784,28
	5 ^e	801	658	803	3 453,11	2 762,48	2 589,83	2 417,17	2 244,52	2 071,86	1 899,21	1 726,55
	4 ^e	750	619	755	3 248,44	2 598,75	2 436,33	2 273,91	2 111,48	1 949,06	1 786,64	1 624,22
	3 ^e	705	585	714	3 070,01	2 456,01	2 302,51	2 149,01	1 995,51	1 842,01	1 688,51	1 535,00
	2 ^e	668	557	680	2 923,07	2 338,46	2 192,30	2 046,15	1 899,99	1 753,84	1 607,69	1 461,53
	1 ^{er}	629	527	643	2 765,63	2 212,51	2 074,22	1 935,94	1 797,66	1 659,38	1 521,10	1 382,82
LT	8 ^e	700	581	709	3 049,02	2 439,21	2 286,76	2 134,31	1 981,86	1 829,41	1 676,96	1 524,51
	7 ^e	665	555	677	2 912,57	2 330,06	2 184,43	2 038,80	1 893,17	1 747,54	1 601,92	1 456,29
	6 ^e	625	524	639	2 749,89	2 199,91	2 062,42	1 924,92	1 787,43	1 649,93	1 512,44	1 374,94
	5 ^e	588	496	605	2 602,95	2 082,36	1 952,21	1 822,06	1 691,92	1 561,77	1 431,62	1 301,47
	4 ^e	550	467	574	2 470,85	1 976,68	1 853,14	1 729,59	1 606,05	1 482,51	1 358,97	1 235,42

ÉPARGNE - ASSURANCE VIE

C'est en alliant **SÉCURITÉ** et **PERFORMANCE**
que la GMF remporte **UN TROPHÉE D'OR**
pour son contrat **MULTÉO**.



Catégorie contrats et pénalités en euros

ÉPARGNE

3,20%*

TAUX SERVI EN 2011

Rendez-vous sur www.gmf.fr

ou appelez le **N° Vert 0 800 88 11 62**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



Assurément Humain

*3,20% - Taux net servi en 2011, frais de gestion déduits et avant prélèvements sociaux pour les contrats d'assurance-vie Altinéo, Compte Libre Croissance et les supports réguliers de Multéo et de Certigo. GMF VIE - Société anonyme au capital de 175 822 496 € entièrement versé. Entreprise régie par le Code des assurances. R.C.S. Paris B 315 814 806 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 - Adresse postale : 10 - 14, avenue Louis Armand - 95127 Ermont Cedex.