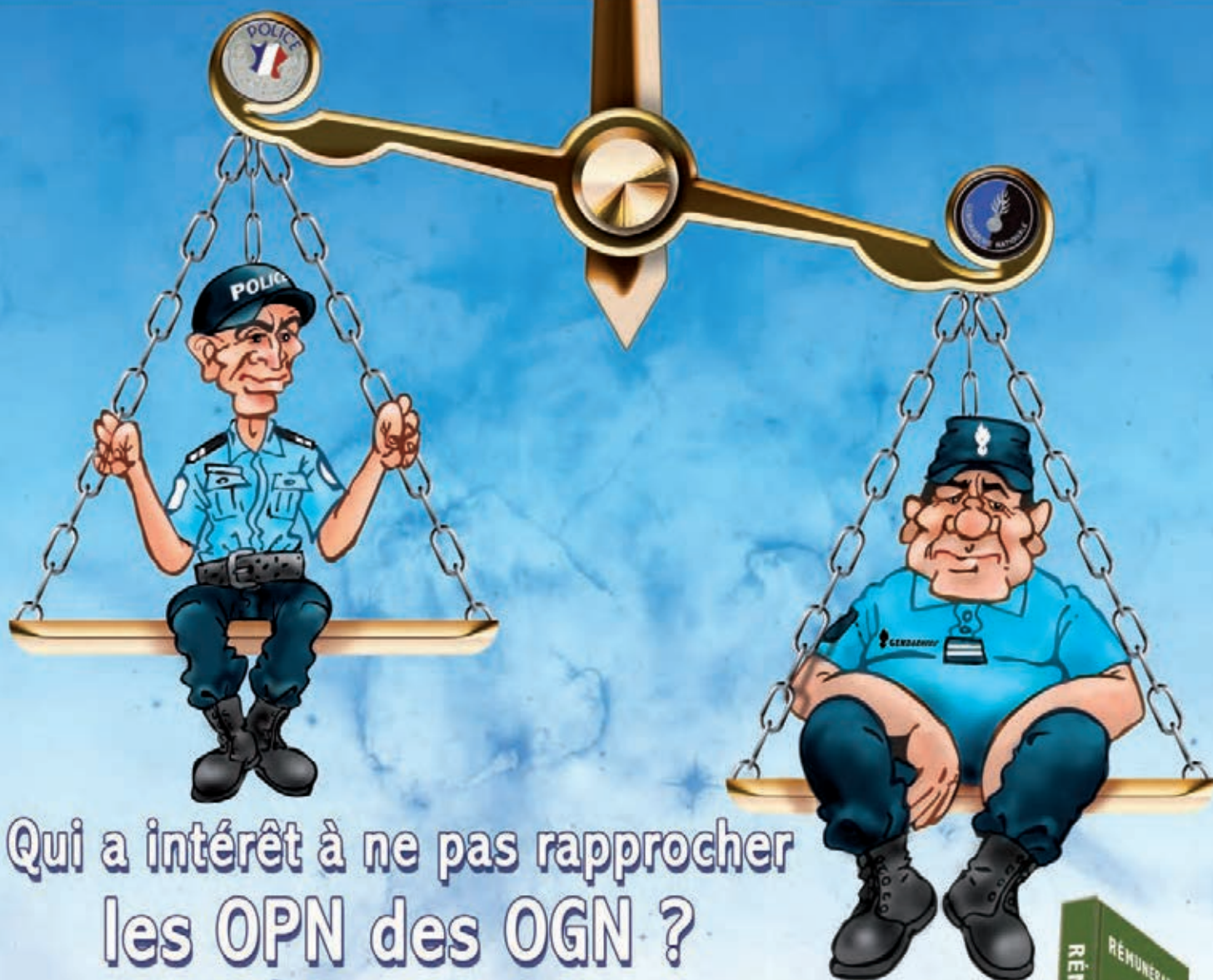


RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES : le différentiel entre les cadres de deux forces enfin constaté



Qui a intérêt à ne pas rapprocher
les OPN des OGN ?



**Cour des comptes :
OPN/OGN
fin de l'omerta ?**

p. 4 à 7



Le judiciaire

p. 8 à 11



**Modernisation
de la Police**

p. 12

Escrime

Une villejuifoise championne du monde « Police »

Isabelle Bouillot a été sacrée championne du monde lors des championnats du monde des maîtres d'armes qui se sont tenus à Flawil.

L'été 2010 aura été l'occasion d'une très belle moisson pour l'escrimeuse villejuifoise Isabelle Bouillot. En participant aux championnats du monde des maîtres d'armes qui se sont tenus à Flawil en Suisse, la jeune femme a récolté la médaille d'argent au fleuret, la médaille d'argent au sabre et les médailles d'or à l'épée et au combiné (fleuret, épée, sabre). Ce faisant, elle a été sacrée championne du monde. Même si elle pratique son art au sein du club de Viry-Châtillon, Isabelle Bouillot est très attachée à Villejuif : « j'en suis citoyenne depuis 2002, explique-t-elle, et même si je tire dans l'Essonne où j'ai suivi mon maître d'armes, je vois régulièrement dans la presse que Villejuif est une ville du sport. Il y a là un bon petit groupe d'escrimeurs qui est en train de monter ! ». La nouvelle

championne du monde a découvert l'escrime enfant. Elle apprécie particulièrement les qualités de précision, d'habileté et de concentration qu'il requiert, mais elle déplore que l'escrime séduise encore davantage les garçons que les filles : « quand j'ai commencé, les femmes n'avaient le droit que de tirer au fleuret, le sabre ne leur était pas autorisé ». Un sport dont elle est une avocate convaincue, insistant notamment sur le lien qui unit le maître d'arme au jeune escrimeur : « c'est plus qu'un enseignant, il inculque aussi les valeurs qui sont propres au sport en général et notamment le respect de l'autre ».



David GAILLARDON

L'affaire

du « mur des cons »

du syndicat de la magistrature :
ou comment discréditer
le syndicalisme... !

Comité de suivi de la formation

Lors de la clôture des assises de la formation le MI a tracé les grandes lignes en matière de formation afin de :

- tendre à une relation plus aisée entre la population et la police,
 - en terme de management rendre l'articulation entre les trois corps plus aisée en redéfinissant les missions,
 - raffermir l'éthique et la déontologie,
- et a annoncé la création d'un comité de suivi pour suivre les différents travaux.

Le 17 avril s'est donc tenue la première réunion du comité de suivi de la formation.

Ce comité est composé de policiers en fonction dans les différentes directions de la PN, de personnalités extérieures (magistrats, maires, professeurs etc.) et des représentants des organisations syndicales.

23 fiches ont été élaborées réparties en quatre groupes couvrant les thèmes suivants :

- la relation police population au cœur de la formation dans la PN (5 fiches),
- formation et gestion des ressources humaines, le management (7 fiches),
- les nouvelles stratégies de formation (8 fiches),
- éthique, déontologie et transmission des valeurs (3 fiches).

La prochaine réunion se tiendra au mois de septembre.

Divers

CET : le paiement annuel du compte pérenne (ouvert en 2009) se fera en une seule fois au mois de juin au lieu du mois d'octobre. Pour le compte historique, poursuite du principe du paiement par quart à partir de mai.

Nouveau conseil d'administration de l'ENSP : après que la décision de réunir les deux sites de Cannes-Ecluse et St-Cyr-au-Mont-d'Or dans le même établissement public, ait été validée par le conseil d'État, il convenait de procéder à l'élection d'un nouveau CA dans lequel sera représenté le SCSl.

Réforme du renseignement : le ministre de l'Intérieur a adressé au SCSl le 29 mars 2013, un courrier dans lequel, il est précisé qu'il a pris connaissance avec attention de notre réflexion et propositions relatives à l'avenir de l'Information générale au sein du renseignement français, transmises par ses soins aux DGGN et DGPN. Il est à noter que les assises de l'IG se dérouleront le 7 mai prochain...

Alignement de l'ISSP : les 3^e et 4^e tranches au bénéfice des lieutenants et capitaines interviendront au 1^{er} juillet 2013 et 1^{er} janvier 2014.



ÉDITORIAL

La nouvelle articulation entre les corps de commandement et de conception est indispensable, mais la revalorisation du statut des Officiers de police l'est tout autant !

Le 11 avril, le DGPN présentait à la parité syndicale le choix fait par le ministre de l'Intérieur au sujet de la nouvelle articulation des corps en maintenant toutefois le recrutement externe de commissaires. Ainsi, ce serait 55 recrutements de commissaires par an contre 40 aujourd'hui, dont 20 en externe. Outre cette décision plus que timide, influencée par le poids des traditions et qui ne résout en rien les problèmes de fond constatés au sein de la chaîne hiérarchique, personne n'a été en capacité d'expliquer la raison de tels chiffres. C'est d'autant plus troublant lorsqu'on apprend que Bercy n'a pas été consulté pour donner son avis sur la question. Autant dire que débiter une négociation dans de telles conditions n'augure rien de bon... !

Je suis persuadé que les chiffres annoncés n'avaient que pour objectif de contenter les syndicats : les commissaires, se voyant préserver 20 recrutements externes comme c'est le cas aujourd'hui et les officiers, se voyant dotés de 15 recrutements internes supplémentaires, allaient être satisfaits... Résultat : les deux syndicats de commissaires ont salué la décision du Ministre de maintenir le recrutement externe, il en est tout autrement pour les organisations d'officiers.

Si la création du corps unique n'est pas validée par le Ministre, le SCSI fait malgré tout le choix de participer à la concertation pour réaffirmer ses positions et surtout éviter le pire puisque le SCPN a annoncé qu'il était opposé à une diminution du taux de recrutement externe...

Je le dis lors des réunions avec les collègues, face à l'administration, je l'ai écrit aussi, ce n'est pas la suppression totale du concours externe de commissaires et les vingt postes récupérés (au bénéfice, sur dix ans à 200 officiers, gardiens ou administratifs) qui allaient résoudre les blocages de carrières dus essentiellement aux conséquences de la loi sur le maintien en activité. Le mal est bien plus profond... Mais à quoi bon créer des postes de commissaires supplémentaires, quand plus de 1 000 officiers sont hors nomenclature, que d'autres sont chefs de service mais

sans contreparties, ou pire, occupent des postes à responsabilités qui sont en fait des coquilles vides.

C'est pour cette raison que le 23 avril, lors de la première réunion organisée sur cette thématique, nous avons demandé que l'on ne raisonne pas en volume de postes mais en pourcentages, tel que cela figure déjà dans les décrets régissant les deux corps. La délégation de la DRCPN a validé ce constat, en précisant que pour négocier auprès de la Fonction Publique, cela était incontournable. Il a donc été établi que le pourcentage découlant de la décision du Ministre était de 63 % de recrutement interne. Il va donc falloir que le DGPN ou le Ministre tranchent rapidement !

En effet, découleront de la mise en œuvre de cette nouvelle articulation : la diminution de la durée des scolarités adaptées aux expériences et compétences acquises, la réforme des contenus des concours internes, la mise à plat des nomenclatures notamment sur les postes sur lesquels les responsabilités se chevauchent, la suppression du recrutement au choix, le recul des limites d'âges de la VAP, un système adapté pour éviter les pertes financières durant la scolarité...

Mais, toutes ces réformes qui sont indispensables pour un meilleur fonctionnement de la chaîne hiérarchique, ne doivent pas écarter l'administration de la mise en œuvre de revendications majeures que les Officiers de police sont en droit d'attendre, même après la mise en totale parité de leur taux d'ISSP avec celui des officiers de gendarmerie :

- Nouveau tuilage indiciaire pour les 4 000 officiers qui ont atteint le dernier échelon de leur grade, dans un contexte où les perspectives d'avancements sont restreintes.
- Intégration de l'indice 1015 brut.
- Mise en place d'un véritable statut de cadre pour l'ensemble des Officiers de police.
- Dispositif innovant pour favoriser les fins de carrières à l'instar de la VAEP déjà mise en œuvre.

Le rapport de la Cour des Comptes, dossier central de ce numéro de *Police Nouvelle*, a établi que les Officiers de police devaient être revalorisés au regard des écarts constatés avec des corps comparables. Nous sommes le corps qui a accepté et réalisé la plus grosse déflation de ses effectifs depuis bientôt 20 ans (18 500 en 1995

contre 10 000 aujourd'hui), qui a perdu ses heures supplémentaires pour un pseudo statut de cadre qui, chaque jour, montre ses limites comme les deux articles sur la PJ le démontrent également dans ce numéro. Personne ne peut nier aujourd'hui que nombre de permanences de direction ne fonctionnent que par la bonne volonté des Officiers de police, mais pour quelle considération ?

Ce n'est pas le nouveau dispositif IRP, ses 1 000 postes difficiles et ses 5 % de bénéficiaires supplémentaires de la modulation positive, toujours en attente de validation par Bercy, qui va compenser, à lui seul, la perte de motivation de nombreux officiers, d'autant que certains choix faits par des directions risquent de créer des tensions entre collègues. Contrairement à ce que certains prétendent, nous ne signerons rien, puisque je vous le rappelle, contrairement à 2007, nous n'avons plus rien à donner en échange...

Pour faire taire la désinformation, je rappelle ici, que jamais le SCSI n'a écrit que les recrutements de commissaires supplémentaires en interne, devaient bénéficier aux seuls fonctionnels, que les ratios d'avancement sans notre intervention, auraient pu diminuer de plus de 50 % à l'instar de ce qu'on subit les CEA, et qu'en aucun cas, le dispositif VAEP ne vise à « dépouiller des officiers » mais simplement à libérer des postes niveaux 4 pour les nombreux capitaines en attente d'avancement.

Officiers, ne soyez pas résignés, démontrez au contraire votre détermination à obtenir la considération que vous méritez, le SCSI sera à vos côtés à chaque fois que vous en aurez besoin. Les vendeurs de chimères, dans un contexte économique que personne ne peut ignorer, sont des irresponsables qui ne font qu'attiser la braise d'un feu qui couve déjà...

Monsieur le Ministre, les cadres de la police attendent un changement profond qui ne pourra s'imposer sans l'adhésion des officiers qui sont, vous le savez, le maillon indispensable pour mettre en œuvre vos orientations stratégiques (fusion IGS/IGPN, renseignements, ZSP...) ils ont suffisamment été déçus par le passé, ne les décevez pas à votre tour...

Jean-Marc BAILLEUL,
Secrétaire Général du SNOP

SOMMAIRE

- 4 Officiers de Gendarmerie, Officiers de Police, la fin de l'Omerta ?
- 8 Et si on parlait un peu du « judiciaire »
- 10 La cocotte minute va exploser... ou le désamour de la PJ
- 11 Clemenceau reconnaîtrait-il sa PJ ?
- 12 Modernisation de la Police
- 13 Effectifs traitement
 - Traitement au 01/01/2013
 - Pension de retraite pour un départ à compter du 2 juillet 2012
 - Rémunérations moyennes mensuelles des commissaires en fonction au 01/01/2012
 - Convergence consécutive au financement de la mesure relative à l'élargissement du droit au départ au titre de carrières longues

POLICE Nouvelle

Revue Trimestrielle

Commission paritaire : 0517 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 Beauregard
Z.I. Beauregard - BP 39 - 61600 La Ferté-Macé

SCSI - SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE
55, rue de Lyon - 75012 Paris
Tél. 01 44 67 83 30
Fax : 01 44 67 84 20

<http://scsi-pn.fr/>



■ OFFICIERS de GENDARMERIE, ■ OFFICIERS de POLICE, ■ la FIN de l'OMERTA ?

Le SCSI dénonce depuis des années le différentiel considérable existant entre les officiers des deux forces. Le dernier rapport de la Cour des Comptes relatif aux rémunérations et au temps de travail dans la Police et la gendarmerie nationale vient de démontrer toute la justesse des analyses du SCSI. Dans le cadre d'une analyse spécifique à la situation des officiers, les rapporteurs concluent sans équivoque à une différence de revenus considérable en faveur des Officiers de gendarmerie.

Depuis 2008 et le premier rapport sur la parité globale, on a essayé de masquer certaines données pourtant évidentes afin de museler le syndicalisme progressiste.

Si les deux forces sont différentes dans leurs organisations et leurs structures, les rapports qui se sont succédés, ont tous souligné l'équivalence de responsabilités entre les cadres.

Il faut rappeler en préambule, que le concours d'Officiers de police est à ce jour un des plus sélectifs de toute la fonction publique. En outre, le niveau global de recrutement des Officiers de police est bien supérieur à celui des Officiers de gendarmerie.

Des artifices, dont on voit les limites, ont réussi à masquer la vérité. L'invention de concepts comme celui de la parité globale a permis de préserver des écarts considérables. Ils ont permis aux Officiers de gendarmerie de maintenir leurs avantages avec la complicité tacite de syndicats policiers qui avaient tout à jeter des écrans de fumées. Ce sont ces mêmes rouages qui conduisent à valider des analyses financières grossièrement fausses sur le corps unique. Ce sont ces mêmes réflexes qui amènent encore des commissions à ne pas donner de réponses aux questions posées et ainsi par exemple à ne pas présenter au pouvoir politique les modèles d'organisation de la chaîne hiérarchique en Europe.

Les masques finissent toujours par tomber et la parole du SCSI n'a que plus de crédit pour dresser véritablement un bilan de la réforme corps et carrière et construire l'avenir sur des bases nouvelles.

À travers les différentes thématiques abordées par la Cour des Comptes sur la situation des officiers dans la gendarmerie et la police nationale, vous pourrez constater combien les analyses du SCSI se sont avérées pertinentes.

BAISSE DES EFFECTIFS

Le SCSI s'est résolument engagé dans une déflation du corps des Officiers de police. Cette baisse massive, la plus importante de l'ensemble des corps a permis de financer en très grande partie la majorité des mesures catégorielles de l'ensemble des corps.

La Cour des Comptes le confirme :

Au total, la diminution de l'effectif du corps des commissaires a été nettement moins forte que celle du corps des officiers. Ce constat est encore plus marqué si l'évolution des effectifs est mesurée sur la période 2000-2011 : leur baisse a été de 35 % chez les officiers, contre 10 % chez les commissaires.

Par l'ensemble des mesures de repyramidage, la réforme des « corps et carrières » a profondément transformé la structure des effectifs de la police nationale, avec un impact important sur les dépenses de rémunération.

En particulier, le gonflement de l'encadrement intermédiaire (gradés), au prix, plusieurs années durant, d'un ample mouvement de promotion interne de gardiens de la paix, brigadiers et

brigadiers-chefs, a entraîné des dépenses largement supérieures aux économies dues à la réduction de l'encadrement supérieur.

L'IMPACT DE LA PROLONGATION D'ACTIVITÉ SUR LES FLUX DE SORTIE

Depuis 2010, le SCSi a alerté l'administration sur les conséquences de la loi sur le maintien en activité notamment sur son impact sur l'ensemble des cadres de la police nationale. Il a fallu malheureusement attendre un changement politique pour que l'administration réfléchisse enfin à cette problématique et à ses conséquences sur la gestion des personnels.

Pour la Cour des Comptes

Les flux de sorties

De façon imprévue, le nombre annuel des départs à la retraite abaissé de 44 % chez les gradés et gardiens entre 2007 et 2011 ; il a été divisé par plus de trois chez les officiers et commissaires.

TAUX D'ENCADREMENT À RAPPROCHER

Concernant le taux d'encadrement supérieur, le SCSi dénonce depuis longtemps ce différentiel de taux entre police et gendarmerie.

Ainsi, en 2010, dans son analyse du deuxième rapport sur la parité police gendarmerie le SCSi déclarait :

« Si ce taux s'est resserré en 2009 confortement aux prévisions, grâce à la déflation des cadres du ministère de la police nationale et essentiellement celle des officiers. Les projections pour 2012 mettent en évidence un écart plus important que celui initialement prévu (8,86 PN et 8,20 GN). La projection est impactée considérablement par la mesure de prolongation d'activité : 8,54 pour la gendarmerie et 10,58 pour la Police. La note d'actualisation, si elle constate ce différentiel ne fait aucune proposition pour resserrer cet écart. Le SNOP propose que ce taux d'encadrement soit rapidement aligné par des mesures idoines permettant de limiter l'impact des prolongations d'activité ».

Le corps des officiers par une déflation considérable a déjà permis un net rapprochement de ce chiffre.

Pour la Cour des Comptes :

Enfin, en dépit d'un effort important de convergence, le poids relatif de l'encadrement supérieur reste sensiblement plus faible dans la gendarmerie (6,9 % d'officiers) que dans la police (8,1 % d'officiers et de commissaires).

Par la création du corps unique et d'une déflation poursuivie, ce taux pourra être rapidement aligné.

LE CONSTAT DU SCSi SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE OPN/OGN VALIDÉ PAR LA COUR DES COMPTES

Le SCSi a toujours rappelé que les Officiers de police n'étaient pas reconnus au niveau salarial à la hauteur de la pénibilité et de la dangerosité de leur métier.

La Cour des Comptes relève elle aussi que le salaire moyen des officiers est inférieur à celui des cadres de la fonction publique.

En revanche, la rémunération mensuelle moyenne des Officiers de police et des officiers des premiers grades de la gendarmerie, qui variait d'environ 2 590 € à 3 860 € pour les premiers et de 2 960 € à 3 730 € pour les seconds, est inférieure à celle des cadres de l'État (3 800 € hors enseignants). La rémunération moyenne des hauts fonctionnaires de la police comme des officiers supérieurs et généraux est largement supérieure à ces niveaux.

GENDARMERIE, DES DONNÉES FLOUES....

Le SCSi dénonce depuis longtemps, l'opacité sur les traitements des Officiers de gendarmerie.

La Cour des Comptes corrobore nos constatations :

Les données produites par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN) et reprises dans les rapports annuels des performances (RAP) minorent sensiblement les coûts par emploi des différentes catégories de personnels en excluant des dépenses de personnels du titre 2 celles liées aux opérations extérieures (OPEX) et au versement de l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT).

Ces contradictions entre les différentes sources d'information proviennent probablement, comme dans la police nationale, des incertitudes de calcul relatives à la répartition de la masse salariale par catégorie d'emplois. Elles conduisent aussi à conclure au manque de fiabilité des données disponibles sur le coût moyen des emplois dans la gendarmerie nationale et son évolution.

Et pour les officiers c'est pire !

Selon les données fournies dans un premier temps par la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale, correspondant à celles publiées dans les rapports annuels de performances, le coût moyen des officiers est passé de 45 100 €/ETPT en 2006 à 62 290 €/ETPT en 2011, soit une hausse de 38 % 43. La direction générale n'a pas été en mesure d'expliquer cette évolution par rapport à celles constatées pour les autres catégories de personnels.

UN DIFFÉRENTIEL ÉDIFIANT

Le SCSi a toujours démontré par ses analyses rigoureuses l'existence d'un différentiel financier majeur entre la carrière des officiers des 2 corps lorsqu'on intègre l'ensemble des paramètres dans l'étude : Indices, durée d'échelon, passage de grade, indemnitaire.

EN 2011, le SCSi écrivait :

« Dès le début de carrière les officiers de gendarmerie laissent "sur place" leurs homologues policiers, quel que soit le mode de recrutement. Le décret du 11 mai 2010 valide leur nouvelle grille à des niveaux indiciaires encore plus favorables à échelons équivalents, et la différence devient surréaliste à ancienneté équivalente : les déroulements de carrière très rapides et les durées d'échelon souvent très réduites (1 an) chez les militaires les font progresser beaucoup plus vite sur la grille...

*Par exemple, à ancienneté identique de 5 ou 6 ans un Lieutenant de Police 3° échelon (IB 508) a forcément face à lui un Capitaine de Gendarmerie 1° ou 2° échelon (IB 676 ou 686), avec un différentiel de **170 points d'indices !...** En y ajoutant la différence de taux d'ISSP, encore en faveur des gendarmes, la rémunération des Officiers de police est **inférieure d'environ 18 %** en moyenne. »*

Si à la lecture de tableaux des rémunérations brutes le constat au premier abord n'est pas flagrant, il n'en est rien lorsque l'on procède à



une analyse rigoureuse de la situation et que l'on prend en compte l'ensemble des paramètres qui interviennent dans ce calcul.

Ces données, il faut le rappeler, n'intègrent pas de surcroît le logement (la plupart des Officiers de gendarmerie sont logés hors caserne) et les transports (75 % de réduction pour les gendarmes).

La Cour des Comptes corrobore en tous points l'analyse du SCSI sur l'écart salarial entre OPN et OGN :

« Selon les données relatives à l'année 2011, au début de la carrière, les indices bruts des lieutenants de la gendarmerie sont supérieurs à ceux de la police ; ensuite l'écart s'accroît fortement avec un passage d'échelon en un an dans la gendarmerie au lieu de deux ans dans la police.

Au bout de quatre ans, un lieutenant de gendarmerie se trouve à l'indice 627 et un lieutenant de police à l'indice 509 ; la différence est alors de 118 points d'indice, soit 546 € brut mensuels (6 556 € brut annuels).

Dans la gendarmerie, le début de carrière des officiers est plus rapide avec un passage automatique au grade de capitaine en quatre ans au lieu d'un passage semi-automatique entre six et neuf ans dans la police.

Après sept ans, l'Officier de gendarmerie est automatiquement capitaine à l'indice 694. Dans la majorité des cas, l'Officier de police est encore lieutenant à l'indice 546 ou capitaine à l'indice 622, soit une différence de 148 points d'indice ou de 72 points d'indice.

Ainsi, pour les officiers, le cumul des salaires nets annuels au bout de 15 ans dans les trois parcours retenus s'étale, dans la police, de 525 000 € à 545 000 € à Paris et 435 000 € de 479 000 € en province et, s'élève, dans la gendarmerie, à 636 000 € ou 623 000 € (officiers "directs") et 440 000 € (officiers "semi-directs").

Ainsi, au bout de quinze ans, le cumul des salaires nets annuels peut présenter un écart de l'ordre de cent mille euros. »

NBI

Le SCSI condamnait une répartition inégale de la NBI, la Cour des Comptes dresse le même constat :

En revanche, pour la distribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), seule une petite proportion des Officiers de police en bénéficie à la différence des Officiers de gendarmerie qui sont environ 40 % à la percevoir.

TEMPS DE TRAVAIL

Le SCSI dénonce depuis 2007 le système chaotique dans lequel est plongé le corps des officiers. Suite à ses recours, le Conseil d'État a corrigé les règles relatives aux astreintes et l'État français vient une nouvelle fois d'être condamné par les instances européennes, le 4 février 2013 sur la décision n° 68/2011 rendue le 23 octobre 2012 par le Comité Européen des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe. Cette décision européenne définitive et publique clôt le contentieux engagé devant le CEDS sur les conditions de l'indemnisation des travaux supplémentaires des Officiers de police (hors articles 10) en condamnant la France pour la troisième fois.

Il faut rappeler au préalable que la Cour des Comptes n'a pas noté de différence dans le temps de travail et la disponibilité des cadres des 2 forces.

La Cour des Comptes constate la dualité du système pour les officiers :

Les Officiers de police, qui se sont vus reconnaître un régime de cadre par le protocole d'accord d'octobre 2008, ne bénéficient plus de la compensation de tous les services supplémentaires. Les caractéristiques de leur régime de travail ont été précisées par l'arrêté



du 15 avril 2008 modifiant l'arrêté du 6 juin 2006 portant règlement général d'emploi de la police nationale. Ce régime est dual.

Les officiers qui relèvent des dispositions de l'article 10 du décret du 25 août 2000, relatif aux personnels d'encadrement, sont placés à la même enseigne que les commissaires. Ils sont exclus de toute compensation des rappels au service, dépassements horaires de la journée de travail ou de la vacation ainsi que des périodes d'astreinte qu'ils assurent. Leur régime indemnitaire compense forfaitairement cette exclusion. Ils bénéficient en revanche d'une compensation horaire des permanences. Ils bénéficient aussi d'un crédit annuel de jours ARTT dans les mêmes conditions que les commissaires.

Les Officiers de police qui ne relèvent pas des dispositions de l'article 10 du décret du 25 août 2000 sont aussi exclus de la compensation horaire des rappels au service et des dépassements horaires.

En revanche, à la différence des officiers de l'article 10, ils bénéficient non seulement de la compensation horaire des permanences mais aussi d'une rémunération spécifique des périodes d'astreinte ou, à défaut, d'une compensation horaire à ce titre. En outre, selon le régime de travail auquel ils sont sou-

DES SOLUTIONS

- Mettre en place le corps unique pour rapprocher l'organisation des deux forces, valider la parité de grade et améliorer le fonctionnement de la Police Nationale.
- Poursuivre la déflation de l'encadrement supérieur en limitant l'impact des prolongations d'activité pour rapprocher le taux d'encadrement des deux forces.
- Améliorer le déroulement de carrières des cadres de la Police Nationale et rattraper le différentiel de revenus entre Officiers.

mis, il leur est attribué, annuellement, un crédit de jours ou d'heures ARTT.

CONCLUSION

À l'heure où le bilan corps et carrières va être dressé, la Cour des Comptes est venue valider les analyses du SCSI concernant le corps des officiers. Si dans une structurelle prudence elle préconise une pause salariale pour l'ensemble des forces de sécurité, le SCSI exige pour sa part qu'il soit mis fin aux inégalités.

La réforme historique des corps des carrières de 2004 allait dans le bon sens mais les Officiers de police contrairement aux autres corps n'ont pas bénéficié en cours de route d'un ajustement par le biais d'un protocole additionnel.

Les accords signés en 2007 par le minoritaire ont plongé le corps dans une situation statu-

taire chaotique et ont accentué le différentiel salarial avec les autres policiers dont les protocoles ont pris en compte les conséquences de la loi sur la prolongation d'activité.

L'heure est donc à la réforme. Depuis 2004, les paramètres ont en effet considérablement changé et la gendarmerie nationale est maintenant intégrée au ministère de l'Intérieur. Les inégalités, constatées, avérées entre les cadres des deux forces ne peuvent plus maintenant perdurer.

Des mesures doivent être prises rapidement et une nouvelle organisation de la chaîne hiérarchique doit intervenir maintenant pour redonner cohérence et efficacité à la police nationale.

Christophe ROUGET
Chargé de mission pour la communication,
Secrétaire Zonal Adjoint Sud-Ouest



Et SI ON PARLAIT un PEU du « JUDICIAIRE »...

**Être efficace ou ne pas être efficace
telle pourrait être la question.**

Très chers collègues, vous l'avez forcément compris, les problèmes restent les mêmes. La place réservée aux faits divers et aux phénomènes sécuritaires, démontre qu'encore et toujours, la sécurité occupe une place centrale dans l'actualité et constitue une préoccupation majeure tant pour les citoyens qui restent les premiers concernés que pour l'État mis en demeure d'assurer cette mission première.

Banlieues marseillaises, zones urbaines criminelles, problématiques de récidive, contrôle des conduites à risques, la liste est large et ne saurait être exhaustive.

Quels remèdes à tout cela ? Quelle serait la recette miracle qui permettrait de dire demain que la société peut enfin dormir tranquille, sur ses deux oreilles, tout étant sous contrôle ?

Assurément il n'y en a pas et il serait particulièrement prétentieux d'imaginer qu'il puisse en exister une.

De ce fait c'est toujours avec curiosité que nous assistons à la mise en place de nouveaux dispositifs annoncés à grand renfort de publicité et roulements de tambours, et dont l'articulation va enfin permettre d'envisager et régler tous les problèmes.

Nous nous garderons bien de jouer les censeurs la critique devant être avant toute chose constructive.

Force est quand même de constater que ces mises en scène génèrent plus d'espoirs et d'images chocs que des résultats concrets. De la pol-prox à la politique du chiffre à outrance le constat est malheureusement identique, il n'en reste qu'un sentiment d'inachevé ou du moins de dispositif tronqué.

En effet, trop souvent et particulièrement ces dernières années un secteur de notre institution a été particulièrement malmené, celui de la procédure judiciaire.

Un ouvrage entier ne suffirait pas à détailler un état des lieux qui nous contraint aujourd'hui à formuler une mise en garde.

Quel que soit le dispositif répressif ou sécuritaire déployé, notamment pour les ZSP, son objectif final ne saurait se dispenser d'un accompagnement judiciaire digne de ce nom.

Or il n'en est rien.

À un manque de moyens endémiques (notamment pour les véhicules) s'est ajouté un empilement de restrictions et de lourdeurs procédurales qui ont transformé la procédure en parcours du combattant.

Les procéduriers qui agissent, je le rappelle, sous le contrôle et l'autorité directe des officiers ont perdu, pour la plupart, la foi dans une matière dont la qualité est la garantie de tout un édifice.

De la mise à disposition à la comparution devant un magistrat, c'est la qualité du travail procédural qui assure la liaison entre les secteurs impliqués. Des équipages interpellateurs qui mesurent la qualité de leurs interventions au suivi immédiat, aux magistrats qui pourront prendre la décision adéquate compte tenu du niveau de qualité obtenu.

Qu'en est-il dans les faits ?

L'avalanche des mises à disposition, matière première, de la machine statistique conjuguée à une véritable marée de dossiers parquet engorgent et étouffent les services concernés.

Comment peut-on encore tolérer les archaïsmes qui encombrant l'instrument procédural. Alors que des éléments de procédure accusatoire ont été distillés, la lourdeur de la procédure écrite a été maintenue. Sans parler d'héritages antédiluviens conservés par traditions (scellés à la cire chaude).

Une véritable concertation doit être mise en place si une volonté sincère d'efficacité préside à la mise en place de toute nouvelle réforme structurelle.

Comment peut-on accepter que des plaintes émanant d'organismes bancaires victimes d'escroqueries ne transmettent aucune information hors réquisitions judiciaires. Une aberration absolue. Sachant qu'il ne s'agit aucunement de protection du secret bancaire puisque l'objectif est de déterminer l'origine d'un prélèvement frauduleux et non d'enquêter sur le compte concerné.

Il en va de même pour les opérateurs téléphoniques pour lesquels nous devons être l'un des rares pays au monde à se voir facturer les réquisitions qui leur sont adressées.

Il est impossible de détailler les problématiques induites, elles sont trop nombreuses.

Ce qu'il est important de dégager d'une analyse succincte et qui se veut synthétique, ce sont les éléments suivants :

- Par découragement, les vocations se font rares et les fonctionnaires les plus motivés s'épuisent à écopier le navire « judiciaire » qui prend l'eau de toute part. De ce fait l'une des matières les plus techniques perd ses éléments les mieux formés.
- L'engorgement des dossiers et des missions peuvent servir un management qui aura beau jeu de responsabiliser un encadrement devenu impuissant mais responsabilisé.
- L'échec du traitement judiciaire condamnera par avance toute tentative sérieuse de lutter efficacement contre les phénomènes de délinquances quels qu'ils soient où qu'ils se produisent.
- Il ne paraît pas inutile de rappeler que les services judiciaires sont parmi les services publics les plus contrôlés (administratif – hiérarchique – judiciaire via le parquet et les services d'inspection interne) et pouvant même engager personnellement les agents concernés, à la différence des magistrats il faut bien le rappeler. Comment rester motivé dans un tel contexte ?

- Et que dire des charges indues dont le sujet est pudiquement écarté, alors même qu'elles poseront un problème majeur dans le cadre notamment des mutualisations de services qui ne manqueront pas de poser un grand nombre d'interrogations (procurations-gardes détenus, etc. etc.). Là encore un débat sérieux devra bien, un jour, être mené à son terme.

● **Dans cet esprit de critique positive le SCSl restera vigilant pour ce qui concerne la cohérence des mécanismes innovants comme les ZSP en particulier, qui conduisent à multiplier les interpellations ou à concentrer les services opérationnels. Il est indispensable que les effectifs chargés du traitement judiciaire soient en nombre suffisant et disposent des moyens essentiels, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui surtout si l'on ajoute à tout cela une obligation élémentaire qui est celle de l'accueil d'un public toujours plus exigeant.**

Dans ce contexte, il est exclu que toute réflexion policière se fasse sans échange constructif avec les représentants de la Justice dont l'action est complémentaire de celle de nos collègues. Il serait dommageable que le débat sur le secteur judiciaire fasse l'économie d'une concertation avec ceux là mêmes qui concrétisent notre action. Dans cet esprit il est urgent de lever toutes les ambiguïtés qui pourraient nuire au bon fonctionnement du service public.

Débattre dans un climat de crispation ne pourrait que nuire à l'évolution nécessaire de nos échanges, le SCSl a démontré, dans ce registre, sa volonté sincère d'établir un dialogue réel progressiste, permanent et surtout préservé de toute polémique contre productive.

La paupérisation endémique des services judiciaires ne saurait perdurer si le souci d'efficacité préside réellement à la table de la lutte contre toutes les formes de criminalité, sous peine de passer de la guerre des mondes contre le crime à la guerre des boutons.

● **Les officiers de la DSPAP comprendront sans peine ce que recouvrent humblement ces quelques lignes qui se veulent l'expression de leur mécontentement et parfois de leur désarroi dans un environnement au sein duquel ils ont de plus en plus de mal à s'exprimer. Qu'ils sachent que le SCSl se fera toujours l'écho de leurs voix et que nous continuerons inlassablement à nous faire les ambassadeurs de leurs revendications.**

Nous souhaitons vivement qu'une réflexion de fond soit envisagée dans l'intérêt de l'action publique qui ne saurait faire l'économie d'une concertation constructive mais surtout efficace.

Le SCSl tient à exprimer avec beaucoup de fermeté que nous ne manquerons pas de mettre en relief les incohérences qui ne sauraient perdurer dans le cadre d'une administration évoluant au ^{xxi}e siècle avec des moyens d'un temps passé.

Jean-Pierre COLOMBIES
Secrétaire Zonal Adjoint Ile-de-France





La COCOTTE MINUTE VA EXPLOSER... ou le DÉSAMOUR de la PJ

Depuis quelques années, l'environnement du travail a été modifié voire bouleversé et plusieurs facteurs en sont à l'origine.

La technocratie qui au nom du modernisme et des réformes, a généré en si peu de temps, des « usines à gaz » tant sur le plan de la procédure pénale que sur le plan administratif, technique et opérationnel de la police.

Tout est fait pour démotiver et nous faire entrer dans de gentilles petites cases « pré-établies » annihilant la spécificité du flic de PJ :

- alourdissement de la procédure ;
- alourdissement du traitement « administratif » des affaires (LRPPN3, auditions filmées, fichiers à remplir, des tableaux, Geopol, etc.) ;
- nécessité de se justifier en permanence.

ET TOUT CELA AVEC :

- moins de moyens matériels et financiers (véhicules, frais d'hébergement, de repas...) ;
- aucune compensation (horaire ou financière pour les officiers...) ;
- aucune reconnaissance professionnelle... ;
- peu de perspectives d'avenir...

La politique du chiffre et la culture du résultat génère une certaine dénatura-tion du travail, créant des comportements paroxystiques de certains chefs de service obnubilés par la statistique, la carrière et la prime liée au résultat.

L'intérêt dans le travail de l'enquêteur de base, du policier de terrain, intérêt que l'on doit rapprocher de la notion de service public a ainsi été fortement ému.

Au nom du principe « diviser pour mieux régner », les basses manœuvres liées au versement de primes de résultat ont généré des tensions, des aigreurs, des découragements dans les services. À cela s'ajoute les « nécessaires » contraintes budgétaires et les diminutions d'effectifs.

Il faut redonner confiance aux gens de terrain, en resserrant le fossé creusé par une certaine hiérarchie infantilisante et carriériste avec une nécessaire modernité et des dépoussiérages. Qu'on arrête avec cette pression des chiffres que l'on utilise pour comparer ce qui n'est pas comparable...

La réforme de 2007 avec l'abandon des heures supplémentaires a entraîné une dérive...

Nous accorder royalement la latitude opérationnelle qui n'est qu'illusoire et à contribuer à renforcer l'infantilisation des officiers.

Comment peut-on valider que des officiers confirmés assurent encore le déferrement et la conduite en maison d'arrêt afin de ne pas restituer d'heures supplémentaires aux personnels gardiens et gradés ?

Au lieu de créer des conditions de travail « gagnant-gagnant », l'administration a instauré des règles où le policier sent qu'on essaie de le « pigeonner » en permanence.

Que notre haute hiérarchie ne s'étonne plus que les policiers se fonctionnarisent, mettent le frein à main et travaillent sur la réserve...

COMMENT A T-ON PU EN ARRIVER LÀ EN MOINS DE 10 ANS ?

Avant le flic de PJ se moquait complètement de venir bosser le soir, le week-end ; il s'en enorgueillissait car il aimait son métier, en sachant qu'il pouvait récupérer quelques heures pour retrouver les siens lorsque l'affaire était bouclée.

Avant le flic de PJ se vantait de faire des dossiers d'initiative, de faire plus que ce qu'on lui demandait, parce qu'il pensait servir à quelque chose, aux victimes, qu'accessoirement, il aurait une récompense à son travail par des gratifications ou autres... reconnaissances.

Quand on voit la morosité du présent et de l'avenir des officiers, il y a tout lieu d'être inquiet pour LA POLICE JUDICIAIRE.

L'illustration d'une journée d'un officier de PJ suffit plus que de long discours :

- Lever à 3 h 00 pour aller interpellier à 6 h 00 à près de 200 km pour éviter des frais d'hébergement.
- Assurer la garde-détenu en journée durant les jours de garde à vue.
- Se contenter d'un sandwich entre plusieurs actes de procédure.
- Assurer la présentation au magistrat à 18 h 00 puis comme récompense de la qualité du travail, poursuivre la journée par un transfèrement à la maison d'arrêt.

La polyvalence, la disponibilité d'un OFFICIER de PJ à moindre coût horaire et indemnitaire ATTEINT LES LIMITES DE L'ACCEPTABLE ! **On confond OPJ et officier en PJ.**

On entend le même discours dans toutes les DIPJ de FRANCE et signe annonciateur de ce malaise insupportable : de plus en plus d'officiers de PJ veulent partir ; ça doit avoir un sens...

Le corps de conception et de direction, dont certains de ses membres, se sont transformés en commerciaux-VRP de la culture du chiffre érigée en dogme par nos gouvernants passés, sans que les directives du nouveau ministre soient appliquées. **L'objectif n'est plus la résolution de l'affaire mais les chiffres (nombre : de GAV, d'avoirs criminels, de déferrés...).**

Enfin bon... je sens que je m'énerve devant à tel gâchis... et que je dois ennuyer certains lecteurs qui ferait bien tout de même de s'en souvenir TRÈS RAPIDEMENT car le désamour est profond ...ET LA COCOTE MINUTE RISQUE D'EXPLOSER.

Yannick LE BARRE
Secrétaire Zonal Ouest

CLEMENCEAU

reconnait-il sa PJ ?



Il s'agit d'un récit concentrant les difficultés quotidiennes des collègues de la D.C.P.J. lesquels, envers et contre tout, continuent de porter à bout de bras les procédures relatives aux faits les plus graves commis dans notre société.

Après des mois d'enquête, de surveillances, d'écoutes... le moment tant attendu conciliant la fixation de l'objectif principal, la plus grande probabilité d'avoir ses principaux complices et de découvrir des éléments matériels est arrêtée. Commence alors la négociation avec le magistrat qui nous explique qu'à cette date, il avait prévu tout autre chose, qu'il est débordé, qu'à défaut de trouver un collègue (lui aussi par définition débordé) à qui il pourra « shooter » le déferrement, il ne voit pas comment il va s'en sortir. Comme toujours un compromis est trouvé... même si au final la stratégie arrêtée est largement influencée par les désidératas logistiques. Pas grave on fera avec !

Suite classique, Top interpellation à 6 h 00, GAV(s), perquisitions, saisies et nombreux scellés. La confection de ces derniers mobiliseront 2 collègues durant la première journée, lesquels à la cire feront du travail manuel, d'autres seront bien occupés à leurs procès-verbaux de perquisitions, aux différents avis et prise en compte des avocats, médecins. Comme toujours la paranoïa du vice de procédure mobilisera beaucoup plus d'énergie que les actes dédiés à la manifestation de la vérité.

En fin de parcours, tout le monde sera prolongé afin de caler le déferrement avec des disponibilités du Magistrat, toujours très occupé mais qui s'était déplacé pour les prolongations de garde à vue, nous permettant tout de même d'éviter de nombreux transferts.

Une dernière audition de nuit pour justifier la prolongation n'amènera rien de plus, ce n'était d'ailleurs pas son but ; commence alors le « parcours du combattant ».

Après trois jours pleins de procédure et alors que la GAV a pris fin officiellement, il nous faut les déferer prolongeant ainsi le contact mis en cause / enquêteurs de plusieurs dizaines d'heures.

Je m'étonne toujours qu'aucun avocat si prompt à dénoncer nos méthodes n'aient jamais soulevé ce point... en effet, n'est-ce pas préjudiciable pour le mis en cause d'être encore à notre contact plusieurs dizaines d'heures après la fin de sa GAV ?

J'avoue attendre avec impatience qu'une jurisprudence soulève cette question.

Au final, nous nous retrouvons autour d'un verre dans un moment de convivialité avec tous ceux qui avec des trésors de bonne volonté, ont permis une nouvelle fois de relever le défi. C'est souvent le moment choisi par le jeune commissaire pour les félicitations d'usage mais aussi et surtout pour « souffler sur les braises » afin de parler déjà de la prochaine affaire...

Parfois, dès le surlendemain, il faut renvoyer une équipe à la maison d'arrêt pour extraire le même mis en cause afin de le présenter au magistrat...

Bilan, plus de 70 heures dans la semaine passées sur cette affaire. Une trentaine sera restituée aux gradés et gardiens inscrites par l'officier chef de groupe, qui lui et ses collègues du même corps, se verront largement gratifiés d'une pseudo latitude de quelques heures et du sentiment de culpabilité de s'octroyer des heures de récupération.

Carlos GARCIA
Secrétaire national

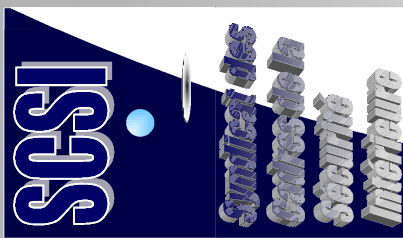
MODERNISATION de la POLICE

cour des comptes

judiciaire

MODERNISATION DE LA POLICE

effectifs/traitement

	FLASH INFO SPÉCIAL RÉUNION SUR LE LANCEMENT D'UN CYCLE DE NÉGOCIATIONS POUR LA MODERNISATION DE LA POLICE	
	ANNONCE DE LA MISE EN PLACE DES GROUPES DE TRAVAIL SUR DIFFÉRENTES THÉMATIQUES Le 9 avril, l'ensemble de la parité syndicale a été réunie par le directeur général de la Police nationale qui souhaite engager un cycle de négociations pluriannuels de modernisation de la police nationale. Le DGPN a, en préambule, rappelé que « ce serait un malentendu de penser qu'il s'agit d'un corps et carrières 2. » Différents groupes de travail vont être mis en place : le premier concerne l'articulation entre les corps de commissaires et officiers, d'autres concerneront la qualité de vie au travail, l'équipement et la logistique, les primes de fidélisation et d'attractivité géographique, le management.	
	LES PROPOSITIONS DU DIRECTEUR GENERAL SUR LE « CANEVAS DE DÉPART » DU THÈME RELATIF A L'ARTICULATION DE LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE	
	Le directeur général a déclaré que le ministre avait pris sa décision sur le corps unique mais ... conformément à ses propositions, et c'est bien là le problème !	Augmentation du nombre de commissaires recrutés: maintien des 20 postes dédiés aux externes avec création de 15 postes supplémentaires dans le cadre d'une VAP revue et d'un concours interne revisité. Le recrutement au choix serait supprimé. Au final, cette hypothèse conduirait à un recrutement de 55 commissaires au lieu de 40 actuels. En contrepartie, le recrutement d'officiers en externe serait lui aussi réduit. Toutes ces propositions seront soumises à l'arbitrage de Bercy. Enfin, la durée de la scolarité serait diminuée pour les internes, avec un éventuel tronc commun interne/externe.
	Pour Monsieur Baland, l'objectif de ces premières propositions est de « réduire les tensions...satisfaire tout le monde. » Pour le S.C.S.I., si l'augmentation du recrutement interne peut représenter une avancée, elle n'est sous cette forme pas satisfaisante. Concernant un possible tronc commun officiers/commissaires et une cérémonie commune en fin de scolarité, et malgré les évidentes économies, le DGPN est allé jusqu'à proposer au Ministre une énième « étude de faisabilité ».	
LA VISION DU DGPN PROPOSÉE A CE STADE AU MINISTRE NE RÉSOUT RIEN ... ELLE N'EST QUE FRILOSITÉ, CONSERVATISME, QUESTIONS SANS RÉPONSES...		
Le SCSi a souligné toute l'incohérence de cette proposition de départ. L'aspect recrutement n'est qu'une des variables de la réforme de la chaîne hiérarchique. Pour le SCSi, l'uniformisation des statuts des officiers et commissaires, la poursuite de la déflation, la mise en place d'autres mesures de type VAEP, la création de nouveaux échelons accompagnant l'allongement des carrières, l'indice 1015 sommital, la révision de la nomenclature et la mise en place de fiches de postes doivent inévitablement s'inscrire dans cette démarche.		
Le SCSi n'explique cette volonté d'augmenter le nombre de recrutements internes que par la seule priorité de maintenir le même niveau de recrutement externe, sans réalisation d'économie budgétaire et sans que Bercy n'ait été consulté... Le protocole 2004, mis en place par Mr Baland, alors DAPN, justifiait pourtant une baisse du nombre de commissaires et un repositionnement des officiers qui n'a toujours pas été atteint à ce jour... Lorsqu'un projet est cohérent et légitime, le combat est juste, et si la route est parfois longue pour mener des idées à leur terme, le SCSi ne baissera pas les bras face aux multiples conservatismes pour faire aboutir de vraies réformes.		

POUR LE SCSi

SI TOUT EST NÉGOCIABLE

TOUT N'EST PAS ACCEPTABLE !

POUR LE SCSi
SI TOUT EST
NÉGOCIABLE
TOUT N'EST
PAS
ACCEPTABLE !





Traitement au 01/01/2013*

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. Rés. 3 %	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff.	Prime commandement	Rachat 8 jours RTT	Prime SGAP	Total éléments positifs	Solidarité (1 %)	RAPP	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	480,58	108,77	21 %	761,36	14,11	413	56,67	85,75	5 065,15	45,85	36,26	24,57	250,57	117,92	4 109,41	3 919,06
	1 ^{er}	901	734	3 398,67	888	450,64	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,33	33,99	23,20	236,66	111,37	3 884,69	3 700,55
CDT	5 ^e	901	734	3 398,67	888	450,64	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,33	33,99	23,20	236,66	111,37	3 884,69	3 700,55
	4 ^e	852	696	3 222,67	842	427,30	96,68	21 %	676,76	14,11	413	56,67	85,75	4 565,64	41,38	32,23	22,14	225,86	106,29	3 710,44	3 531,11
	3 ^e	801	658	3 046,75	796	403,95	91,40	21 %	639,82	14,11	413	56,67	85,75	4 347,50	39,44	30,47	21,09	215,07	101,21	3 536,28	3 361,77
	2 ^e	750	619	2 866,17	749	380,10	85,99	21 %	601,90	14,11	413	56,67	85,75	4 123,58	37,43	28,66	20,00	203,99	96,00	3 357,39	3 187,82
	1 ^{er}	710	589	2 727,25	713	361,83	81,82	21 %	572,72	14,11	413	56,67	85,75	3 951,32	35,89	27,27	19,16	195,47	91,99	3 219,70	3 053,93
CNE	Except.	830	680	3 148,58	830	421,21	94,46	22 %	692,69	14,11	378	56,67	85,75	4 470,26	40,49	31,49	21,68	221,14	104,07	3 630,18	3 452,89
	5 ^e	801	658	3 046,75	803	407,51	91,40	22 %	670,29	14,11	378	56,67	85,75	4 342,97	39,35	30,47	21,06	214,85	101,10	3 528,62	3 354,12
	4 ^e	750	619	2 866,17	755	383,15	85,99	22 %	630,56	14,11	378	56,67	85,75	4 117,24	37,34	28,66	19,97	203,68	95,85	3 348,59	3 179,03
	3 ^e	705	585	2 708,75	714	362,34	81,26	22 %	595,93	30,34	378	56,67	85,75	3 936,70	35,74	27,09	19,09	194,75	91,65	3 206,04	3 025,97
	2 ^e	668	557	2 579,08	680	345,09	77,37	22 %	567,40	30,34	378	56,67	85,75	3 774,61	34,30	25,79	18,31	186,73	87,87	3 076,53	2 900,02
LT	1 ^{er}	629	527	2 440,17	643	326,31	73,21	22 %	536,84	30,34	378	56,67	85,75	3 600,97	32,75	24,40	17,46	178,14	83,83	2 938,08	2 765,36
	8 ^e	700	581	2 690,17	709	359,80	80,71	22 %	591,84	14,11	343	56,67	85,75	3 862,24	35,02	26,90	18,73	191,06	89,91	3 140,80	2 976,05
	7 ^e	665	555	2 569,83	677	343,56	77,10	22 %	565,36	14,11	343	56,67	85,75	3 711,82	33,68	25,70	18,00	183,62	86,41	3 020,84	2 859,39
	6 ^e	625	524	2 426,25	639	324,28	72,79	22 %	533,78	14,11	343	56,67	85,75	3 532,34	32,08	24,26	17,13	174,74	82,23	2 877,61	2 720,09
	5 ^e	588	496	2 296,58	605	307,03	68,90	22 %	505,25	30,34	343	56,67	85,75	3 386,49	30,79	22,97	16,42	167,53	78,84	2 762,91	2 594,13
	4 ^e	550	467	2 162,33	574	291,29	64,87	23 %	497,34	30,34	343	56,67	85,75	3 240,30	29,49	21,62	15,72	160,30	75,43	2 646,45	2 481,34
	3 ^e	509	438	2 028,08	539	273,53	60,84	23 %	466,46	30,34	343	56,67	85,75	3 071,15	27,98	20,28	14,90	151,93	71,50	2 511,04	2 349,60
	2 ^e	469	410	1 898,42	504	255,77	56,95	23 %	436,64	30,34	343	56,67	85,75	2 907,77	26,52	18,98	14,10	143,85	67,69	2 380,85	2 222,96
	1 ^{er}	429	379	1 754,92	466	236,49	52,65	23 %	403,63	30,34	343	56,67	85,75	2 726,96	24,90	17,55	13,23	134,90	63,48	2 236,40	2 062,45
	Stage	359	334	1 546,50	411	208,57	46,40	23 %	355,70	30,34	143	56,67	85,75	2 264,35	20,56	15,47	10,98	112,02	52,71	1 844,04	1 695,79
	Élève	320	306	1 416,83	376	190,81	42,51	23 %	325,87	30,34				1 815,55	16,25	14,17	8,81	89,82	42,27	1 453,44	1 386,97

(*) 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
LT	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
	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

RÉMUNÉRATIONS moyennes mensuelles des COMMISSAIRES en fonction au 01/01/2012

EN FONCTION SUR PARIS

EN FONCTION EN PROVINCE

Grades	Échelons	Indices majorés	Traitement brut indiciaire	IR 3 %	ISSP	IRP Fonction	Indemnité exercice poste difficile	Indemnité sujétions exceptionnelles	Retenue PC	RDS	CSG	Solidarité	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1115	5 162,78	154,88	980,93	1 833,00	14,11	85,75	634,10	40,44	606,55	75,97	51,63	6 822,75
	HEBB2	1086	5 028,50	150,85	955,41	1 833,00	14,11	85,75	617,38	39,63	594,48	74,50	50,28	6 691,35
	HEBB1	1058	4 898,85	146,97	930,78	1 833,00	14,11	85,75	601,61	38,86	582,83	73,08	48,99	6 564,10
	HEB3	1058	4 898,85	146,97	930,78	1 833,00	14,11	85,75	601,61	38,86	582,83	73,08	48,99	6 564,10
	HEB2	1004	4 648,81	139,46	883,27	1 833,00	14,11	85,75	571,03	37,36	560,35	70,33	46,49	6 318,86
	HEB1	963	4 458,97	133,77	847,20	1 833,00	14,11	85,75	547,61	36,22	543,28	68,25	44,59	6 132,85
	HEA3	963	4 458,97	133,77	847,20	1 833,00	14,11	85,75	547,61	36,22	543,28	68,25	44,59	6 132,85
	HEA2	916	4 241,35	127,24	805,86	1 833,00	14,11	85,75	520,85	34,91	523,72	65,86	42,41	5 919,54
	HEA1	881	4 079,29	122,38	775,06	1 833,00	14,11	85,75	500,78	33,94	509,15	64,09	40,79	5 760,83
	5 ^e	821	3 801,47	114,04	722,28	1 575,00	14,11	85,75	466,86	31,01	465,16	58,46	38,01	5 253,15
	4 ^e	783	3 625,52	108,77	688,85	1 575,00	14,11	85,75	445,35	29,96	449,35	56,53	36,26	5 080,56
	3 ^e	734	3 398,63	101,96	645,74	1 575,00	14,11	85,75	417,16	28,60	428,95	54,04	33,99	4 858,46
	2 ^e	696	3 222,68	96,68	612,31	1 575,00	14,11	85,75	395,66	27,54	413,13	52,11	32,23	4 685,87
	1 ^{er}	658	3 046,73	91,40	578,88	1 575,00	14,11	85,75	374,15	26,49	397,31	50,18	30,47	4 513,27
	SPECIAL	821	3 801,47	114,04	722,28	1 364,00	14,11	85,75	466,86	29,97	449,62	56,35	38,01	5 060,84
	9 ^e	783	3 625,52	108,77	688,85	1 364,00	14,11	85,75	445,35	28,92	433,80	54,42	36,26	4 888,25
	8 ^e	734	3 398,63	101,96	645,74	1 364,00	14,11	85,75	417,16	27,56	413,40	51,93	33,99	4 666,16
	7 ^e	696	3 222,68	96,68	612,31	1 364,00	14,11	85,75	395,66	26,51	397,58	50,00	32,23	4 493,56
	6 ^e	658	3 046,73	91,40	578,88	1 364,00	14,11	85,75	374,15	25,45	381,77	48,07	30,47	4 320,97
	5 ^e	619	2 866,15	85,98	544,57	1 080,00	14,11	85,75	352,17	22,97	344,60	43,24	28,66	3 884,91
	4 ^e	582	2 694,83	80,84	512,02	1 080,00	14,11	85,75	331,15	21,95	329,20	41,36	26,95	3 716,94
	3 ^e	546	2 528,14	75,84	480,35	1 080,00	14,11	85,75	310,60	20,95	314,22	39,54	25,28	3 553,61
	2 ^e	496	2 296,62	68,90	436,36	1 080,00	30,35	85,75	281,93	19,64	294,60	37,16	22,97	3 341,68
	1 ^{er}	452	2 092,89	62,79	418,58	1 080,00	30,35	85,75	257,08	18,52	277,83	35,13	20,93	3 160,86
	stagiaire	381	1 764,14	52,92	352,83	279,00	30,35	85,75	216,46	12,60	189,01	23,49	17,64	2 105,79
COMMISSAIRE	HEBB3	1115	5 162,78	-	980,93	1 833,00			634,10	39,19	587,78	73,43	51,63	6 590,58
	HEBB2	1086	5 028,50	-	955,41	1 833,00			617,38	38,40	576,01	72,00	50,28	6 462,84
	HEBB1	1058	4 898,85	-	930,78	1 833,00			601,61	37,64	564,64	70,61	48,99	6 339,14
	HEB3	1058	4 898,85	-	930,78	1 833,00			601,61	37,64	564,64	70,61	48,99	6 339,14
	HEB2	1004	4 648,81	-	883,27	1 833,00			571,03	36,18	542,71	67,94	46,49	6 100,74
	HEB1	963	4 458,97	-	847,20	1 833,00			547,61	35,07	526,07	65,92	44,59	5 919,92
	HEA3	963	4 458,97	-	847,20	1 833,00			547,61	35,07	526,07	65,92	44,59	5 919,92
	HEA2	916	4 241,35	-	805,86	1 833,00			520,85	33,80	506,98	63,59	42,41	5 712,56
	HEA1	881	4 079,29	-	775,06	1 833,00			500,78	32,85	492,77	61,87	40,79	5 558,28
	5 ^e	821	3 801,47	-	722,28	1 575,00			466,86	29,96	449,40	56,32	38,01	5 058,20
	4 ^e	783	3 625,52	-	688,85	1 575,00			445,35	28,93	433,97	54,44	36,26	4 890,41
	3 ^e	734	3 398,63	-	645,74	1 575,00			417,16	27,61	414,08	52,02	33,99	4 674,52
	2 ^e	696	3 222,68	-	612,31	1 575,00			395,66	26,58	398,65	50,14	32,23	4 506,74
	1 ^{er}	658	3 046,73	-	578,88	1 575,00			374,15	25,55	383,22	48,26	30,47	4 338,96
	SPECIAL	821	3 801,47	-	722,28	1 237,00			466,86	28,30	424,50	52,94	38,01	4 750,14
	9 ^e	783	3 625,52	-	688,85	1 364,00			445,35	27,89	418,42	52,33	36,26	4 698,11
	8 ^e	734	3 398,63	-	645,74	1 364,00			417,16	26,57	398,53	49,91	33,99	4 482,22
	7 ^e	696	3 222,68	-	612,31	1 364,00			395,66	25,54	383,10	48,03	32,23	4 314,44
	6 ^e	658	3 046,73	-	578,88	1 364,00			374,15	24,51	367,67	46,15	30,47	4 146,65
	5 ^e	619	2 866,15	-	544,57	1 080,00			352,17	22,06	330,91	41,39	28,66	3 715,53
	4 ^e	582	2 694,83	-	512,02	1 080,00			331,15	21,06	315,89	39,56	26,95	3 552,25
	3 ^e	546	2 528,14	-	480,35	1 080,00			310,60	20,08	301,27	37,78	25,28	3 393,47
	2 ^e	496	2 296,62	-	436,36	1 080,00			281,93	18,73	280,97	35,31	22,97	3 173,08
	1 ^{er}	452	2 092,89	-	418,58	1 080,00			257,08	17,64	264,65	33,34	20,93	2 997,83
	stagiaire	381	1 764,14	-	352,83	279,00			216,46	11,77	176,55	21,80	13,95	1 955,44
	élève	356	1 648,38	-	329,68				202,61	9,72	145,76	17,75	-	1 602,22

CONVERGENCE consécutive au **FINANCEMENT**
de la mesure relative à l'élargissement du droit
au **DÉPART** au titre des **CARRIÈRES LONGUES**,
les **TAUX** de **COTISATIONS** VONT **PROGRESSIVEMENT AUGMENTER**
à compter du **01/11/2012** et jusqu'au **01/01/2013**

	a/c 1 ^{er} novembre	a/c 1 ^{er} janvier	a/c 1 ^{er} janvier	a/c 1 ^{er} janvier	a/c 1 ^{er} janvier	a/c 1 ^{er} Janvier	a/c 1 ^{er} Janvier	a/c 1 ^{er} Janvier	a/c 1 ^{er} Janvier
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fonction Publique (FP)	8,49	8,76	9,08	9,4	9,72	9,99	10,26	10,53	10,8
Police Nationale (FP + 2,2)	10,69	10,96	11,28	11,6	11,92	12,19	12,46	12,73	13

La perte mensuelle du pouvoir d'achat par grade est donc la suivante. Ceci vient conforter l'analyse de la Cour des Comptes qui constate que le corps de commandement a subi un léger décrochage dans les rémunérations ces dernières années par rapport à ces corps similaires. Heureusement que le SCSI a obtenu l'alignement du taux d'ISSP...

Grades	Échelons	Perte T.M.N. Adm. Centr. + Prime SGAP	Perte T.M.N. Province
CDT.EF	2 ^e	- 11,72	- 11,72
	1 ^{er}	- 10,99	- 10,99
Commandant	5 ^e	- 10,99	- 10,99
	4 ^e	- 10,42	- 10,42
	3 ^e	- 9,85	- 9,85
	2 ^e	- 9,27	- 9,27
	1 ^{er}	- 8,82	- 8,82
Capitaine	Except.	- 10,27	- 10,27
	5 ^e	- 9,94	- 9,94
	4 ^e	- 9,34	- 9,34
	3 ^e	- 8,84	- 8,84
	2 ^e	- 8,42	- 8,42
	1 ^{er}	- 7,96	- 7,96
Lieutenant	8 ^e	- 8,78	- 8,78
	7 ^e	- 8,38	- 8,38
	6 ^e	- 7,91	- 7,91
	5 ^e	- 7,49	- 7,49
	4 ^e	- 7,10	- 7,10
	3 ^e	- 6,67	- 6,67
	2 ^e	- 6,24	- 6,24
	1 ^{er}	- 5,77	- 5,77
	Stage	- 5,09	- 5,09
	Élève	- 4,65	- 4,65

**Votre vocation fait votre fierté,
la nôtre est de vous assurer.**



SPÉCIAL AGENTS DES SERVICES PUBLICS

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

► Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS*
sur votre assurance **AUTO**

*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

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, La Sauvegarde et GMF Vie.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Assurément Humain