

**NOUVELLE ARCHITECTURE
DU CORPS...**

**EN
CONSTRUCTION**



Le SCSI-CFDT sollicite, en urgence, les ajustements nécessaires afin de favoriser la carrière des officiers comme prévu par le protocole :



Viviers GRAF élargis



Modification des nomenclatures



Nouveau taux de promouvabilité triennal

UN SERVICE INNOVANT

LA CONSULTATION MÉDICALE À DISTANCE

La Mutuelle Générale de la Police
s'engage pour **une santé
accessible à tous** !

**PRIORITÉ
À VOTRE
SANTÉ**

MGP Santé immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 21/06/17 - Document non contractuel - © Thinkstock.



www.mgp.fr



Plus d'infos : 09 71 10 11 12
numéro non surtaxé

Un service qui contribue
à protéger votre patrimoine santé
dans les meilleures conditions.



MGP est
membre d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCS]

PARADOXES ET RENOUVEAU

Dans le numéro précédent nous annonçons la publication des textes issus du protocole : le temps de leur mise en application est venu.

Ainsi, lors de la dernière CAP, des lieutenants ou capitaines ayant moins de cinq années d'ancienneté dans le SGAMI de 1^{re} affectation ont pu muter, les premiers commandants divisionnaires fonctionnels ont été nommés dans de nouvelles conditions, l'arrêté répertoriant 90 nouveaux postes de chef de service et celui des nouveaux postes difficiles sont parus, les nouvelles règles pour l'intérim sont en vigueur et plusieurs milliers d'arrêtés sont en passe d'être mis à jour afin de reclasser les officiers dans de nouveaux indices...

Et pourtant, paradoxalement, ses avancées tant attendues et revendiquées depuis des années sont sources de tensions, d'incompréhension, d'impatience et donc parfois de critiques à l'égard des organisations syndicales... Alors oui, s'il est exact qu'avec le retard dans la publication des textes, nous essuyons tous les plâtres notamment pour la 1^{re} CAP de GRAF... il ne faut surtout pas se tromper de cible.

Le Syndicat est là pour négocier, alerter, corriger, contester, mais ce n'est pas lui qui publie les TG, rédige les arrêtés et prend les décisions... Nous ne sommes nullement dans la cogestion, ni une annexe du BOP...

Mais affirmons-le, l'incompréhension vient d'une approche des ressources humaines hétéroclite entre les directions d'emploi conduisant à un imbroglio alors que les principes de gestion, tels une doctrine, devraient être les mêmes pour tous ! Ainsi, lorsque certaines directions incitent des fonctionnels à candidater au GRAF en leur disant qu'ils pourront cumuler les deux, elles sont irresponsables ! Nous le dénonçons, chaque cumul représente une nomination de collègue en moins... Par ailleurs, il sera nécessaire, bien sûr, dans le cadre d'une charte de gestion, de sécuriser à l'avenir les parcours des commandants divisionnaires mutant sur des postes du parcours GRAF.

Le nouveau dispositif doit permettre de construire des parcours de carrières lisibles et cohérents avec un ratio d'avancement en hausse pour atteindre le 40-40-20 dans un corps en pleine déflation. Cette année, d'ailleurs, le concours d'accès sera plus sélectif que celui de commissaire de police car il offre 70 places contre 83...





Par ailleurs, concernant les critiques émises, une fois n'étant pas coutume, je ne peux résister à la tentation d'évoquer celles du Secrétaire Général de « l'union officiers », qui n'a de cesse de minimiser la portée du protocole, oubliant au passage les tracts dans lesquels il réclamait des indices inférieurs à ceux obtenus... mais, qui pourtant, fait le forcing pour être « Grafé » dans les plus brefs délais.

Enfin, je tiens à féliciter les collègues commissaire et gardienne de la paix élus députés lors des dernières élections, car c'est assez rare pour le souligner. Gageons que le renouvellement en masse de nos interlocuteurs fassent évoluer le fonctionnement des commissions « sécurité » de l'assemblée, car force est de reconnaître que nous avons le sentiment qu'elles pesaient peu sur le quotidien des policiers.

**Les réformes sont indispensables dans notre Ministère,
il ne faut plus simplement en parler, il faut les faire !**

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 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

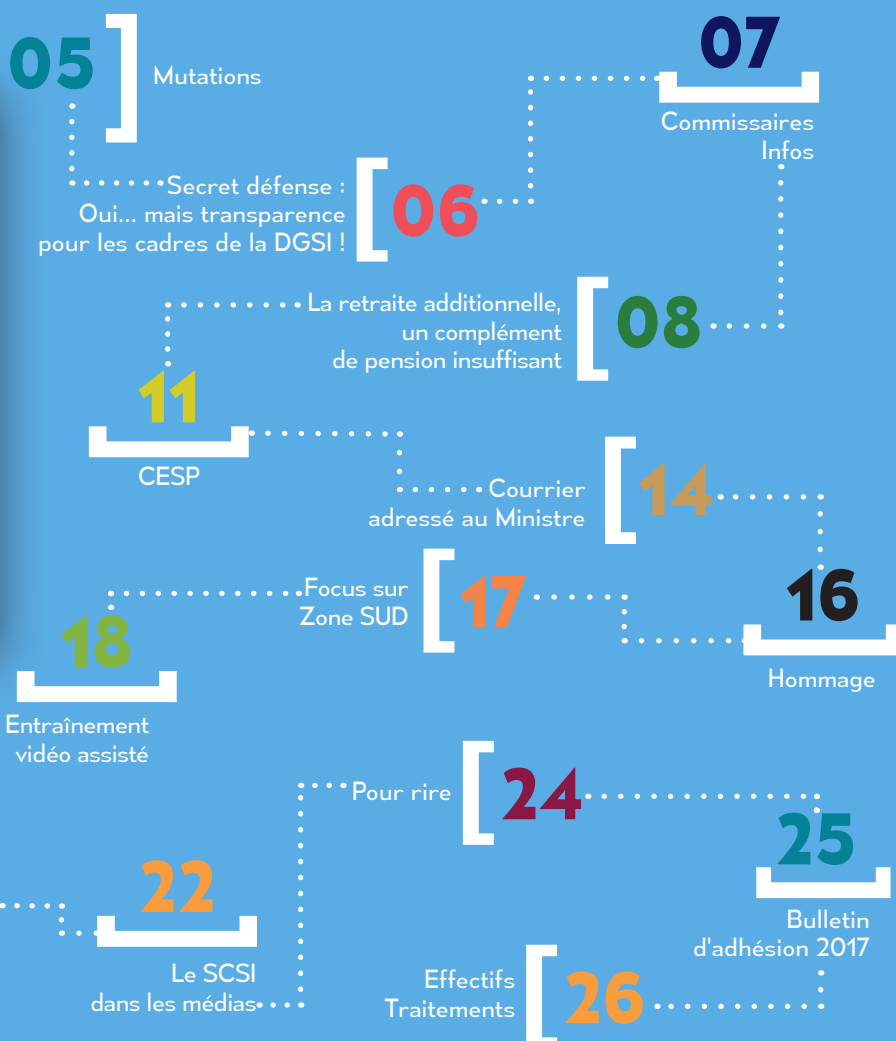
Crédits photos : SCSi

SCSi – SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIURE

55, rue de Lyon – 75012 Paris

Tél. : 01 44 67 83 30

Fax : 01 44 67 84 20



<http://scsi-pn.fr>

MUTATIONS



La CAP mutations du 30 mai dernier s'achève.

Voici quelques données chiffrées pour l'illustrer :

974 candidatures enregistrées avec principalement 362 postes pourvus à la PP, 257 postes à la DCSP, 120 postes à la PJ, et 63 postes à la PAF.

Malheureusement il demeure encore 307 postes restés vacants, faute de candidat pour la majeure partie d'entre eux.

68 officiers sont encore hors nomenclature au 1^{er} avril 2017 contre 667 au 1^{er} avril 2016.

Comme vous l'avait indiqué le SCSI dans un précédent article : « *Nous allons rentrer dans un nouveau cycle. Déjà dans de nombreux départements, il n'y a plus d'officiers hors nomenclature et de nombreux postes dont des N4 apparaissent d'ores et déjà dans les télégrammes de mutations. Nous allons rentrer dans une nouvelle phase : « trous à l'emploi » (postes vacants) volumes plus importants de recrutement à partir de 2020, plus de mutations et des départs à la retraite plus nombreux. Cette évolution offrira de plus grandes perspectives pour les capitaines par un positionnement encore amélioré et de meilleurs déroulements de carrières* ».

Grâce au protocole, les mutations sont facilitées :

- plus aucun blocage statutaire pour les capitaines, ces derniers doivent simplement demeurer 2 ans sur leur primo affectation,
- un parcours de carrière en construction par la mise en place d'entretiens professionnels avec la DRH PP sur les 18 et 19^e promotions,
- une fluidité « en cours » des mouvements inter-directionnels,
- une diminution des blocages effectués par certaines.

Sur le prochain télégramme, doivent apparaître :

- les postes directions d'emploi (DCCRS, PP, DCSP...).

Revendications du SCSI :

- Sur le prochain télégramme, doivent apparaître :
 - les postes difficiles dont le nouvel arrêté vient de paraître,
 - l'identification des postes N4 G.
- Les postes vacants doivent faire l'objet d'une nouvelle publication avant la CAP pour favoriser les possibilités de mutation et éviter de laisser des postes vacants.
- Instaurer annuellement 3 CAP de mutations à l'instar des commissaires de police et éviter des mouvements ponctuels de plus en plus nombreux.
- Égalité police/gendarmerie : appliquer les mêmes règles de recrutement pour les postes DCI/SRT avec la mise en place de jury réciproques. Actuellement, une absence de transparence persiste face aux candidatures gendarmes (et à leurs grades...).

[Sabrina RIGOLLE, |
Coordonnatrice de la gestion]



Soyez assurés de nos actions en CAP pour défendre vos droits et intérêts. Contrairement à ce que certains prétendent, la CAP n'est pas une chambre d'enregistrement, il ne faut pas oublier les centaines d'heures d'échanges, de discussions, d'argumentaires qui sont déployées pour défendre les dossiers de nos adhérents. Elle demeure un lieu d'échanges et d'engagements vis-à-vis de l'Administration afin de mettre en œuvre vos projets de mutations.

SECRET DÉFENSE : Oui... mais transparence pour les cadres de la DGSI !



Les conditions élémentaires d'une bonne gestion, de responsabilités assumées et de respect des officiers doivent être respectées.



Ces dernières années, nous nous sommes attachés à ce que les règles du dialogue social et de la consultation de la parité soient respectées partout y compris à la DGSI.

Si beaucoup a été fait pour améliorer les échanges dans ce domaine, il nous faut rester vigilant à tous les niveaux, central et territorial ! La gestion des ressources humaines prend en effet un tour particulier dans cette direction, sans cesse exposée aux trop nombreux projets de réforme liés à l'actualité. Les services sont aussi contraints par des règles particulières de gestion imposées par les obligations législatives et par la nécessité absolue de protéger nos collègues dans l'exercice de leur métier.

En matière de gestion des ressources humaines, beaucoup reste donc à faire !

Un nouveau Directeur Général vient d'être nommé. Nul doute que nous aurons des sujets d'importance à aborder avec lui dans les jours à venir.

Celui de la communication interne en sera un parmi d'autres.

Chaque officier ou commissaire doit avoir accès aux informations élémentaires liées à son poste et à ses fonctions : sa place dans l'organisation du service et tous les attributs qui y sont liés : éligibilité du poste au grade de commandant divisionnaire, échelon spécial attaché à l'emploi ou au grade, allocation de l'IRP poste difficile ou non et organisation générale du service (nomenclature). Chaque chef de service doit être en capacité de le renseigner sur ces sujets et de l'accompagner le cas échéant. Ce sont les conditions élémentaires d'une bonne gestion des ressources humaines, de responsabilités assumées et de respect des officiers.

La nomenclature vient d'être remise à jour. Les directions, qu'elles soient centrale ou territoriale doivent être en mesure de communiquer sur la nature des postes placés sous leurs responsabilités.

Dans les semaines à venir, nous aborderons aussi les sujets tenant à l'IRP des chefs de service et des concessions de logement allouées à la DGSI, en tenant compte des réalités opérationnelles qui doivent être clairement identifiables.

Nous avons une obligation de prudence qui ne se discute pas dans cette direction mais nous devons aussi admettre que l'impératif du secret n'empêche pas la communication, si nous ne voulons pas soupçonner le caractère aléatoire dans la gestion des ressources humaines. Restons vigilants !

COMMISSAIRES INFOS

Nos conceptions

Depuis 2015, nous sommes plusieurs commissaires à avoir rejoint le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure et à participer à ses réflexions.

Défenseurs d'une hiérarchie modernisée, nous voulons réorienter les enjeux de la hiérarchie policière, promouvoir un lieu d'idées et de prospective enrichi d'autres disciplines afin de développer un esprit d'Institution, au-delà des intérêts corporatistes.

Depuis avril 2017, le SCSI a détaché de manière permanente au sein de son Bureau National un commissaire de police qui porte les visions de 4 500 adhérents commissaires et officiers.

Dans les prochains mois, nous défendrons nos idées concernant la modernisation de la culture de notre institution ou de l'évolution souhaitable de ses structures. Nous tenons aussi à positionner le syndicat, sans tabou, sur des sujets de société et thématiques sécuritaires souvent occultés qui rejaillissent sur le fonctionnement de la Police Nationale. Cela entre directement dans le rôle de conception des commissaires à une période où la sollicitation d'effectifs supplémentaires est souvent la seule mesure proposée, outre quelques accommodements structurels de l'existant.

Par ailleurs, il ressort de nos obligations statutaires de conception de nous poser la question de la dynamique inéluctable de l'organisation de la hiérarchie policière. En effet, l'évolution depuis 20 ans du corps de commandement, tant dans le recrutement, la gestion, la formation et les missions, nous oblige à dépasser une analyse souvent empirique et étreinte du présent. C'est aussi une condition essentielle pour que la hiérarchie policière soit aussi audible que la Gendarmerie Nationale, plus soudée.

À se replier sur notre corps resserré de 1 700 commissaires, qui a pourtant la charge de l'avenir de la Police Nationale dans son ensemble, nous risquons d'imprimer une culture collective de la méfiance, là où nous devons donner confiance.

Dans un système qui conserve encore pour socle l'ancienneté, nous croyons à la responsabilisation, au sens créatif et à l'esprit d'initiative accrus donnés aux jeunes cadres soutenus par des commissaires expérimentés soucieux d'adapter la Police Nationale aux nouveaux enjeux sécuritaires. Génération aux univers plus diversifiés, agile, numérique, soucieuse de sens, qui combine efficacité professionnelle et épanouissement personnel, nous sommes convaincus qu'elle placera au cœur de notre métier des idées neuves et qu'elle valorisera une évolution modernisée du management.

Chaque commissaire de police doit rester un concepteur qui, entouré d'un staff de cadres soudé, élabore la stratégie de son service et répond des résultats de ses choix plutôt que le transmetteur de décisions centralisées qui brident l'innovation et les particularismes.

Le premier rôle d'un leader est d'avoir l'audace de questionner les évidences et ne pas se fixer de limites intellectuelles, d'innover et d'imaginer, avec franchise et vérité, toutes les idées possibles, sans se figer dans des carcans.

Libres, bien sûr, à vous de nous informer ne pas souhaiter être destinataires de ces communications, mais nous serions aussi ravis de pouvoir compter sur vos idées et réflexions pour les nourrir, sans tabou, dans l'intérêt général de la Police Nationale.

Merci de votre attention et à bientôt, avec nous !

commissaires@scsi-pn.fr





La retraite un complément de

La question de l'équilibre des comptes de l'ensemble des régimes de retraites a été centrale durant la dernière élection présidentielle. Elle le sera encore dans la perspective annoncée d'une « grande » réforme globale pour l'ensemble des régimes généraux (public, privé, agricole, indépendants) ou spéciaux (EDF, SNCF, parlementaires, clerc de notaires, etc.) pour en construire un seul et unique...

Pour lever toute ambiguïté, il convient de rappeler que les personnels de « catégorie active » de la fonction publique (policiers, agents pénitentiaires, certains agents d'entretien et techniques, agents de salubrité, ingénieurs aériens, douaniers, éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse, certaines assistantes sociales de secteur hospitalier...) relèvent du régime général, « dérogatoire ». Concernant les personnels actifs de la police nationale notamment, ces derniers surcotisent durant toute leur carrière, bien au-delà des 27 années minimales requises pour prétendre à un départ anticipé en retraite. Le dispositif est neutre pour les finances publiques. Il n'y a donc rien de « gratuit » pour les policiers ou à la charge des finances publiques s'agissant de leur droit à pension.

Les salariés, les professions libérales, les indépendants ainsi que les fonctionnaires ont, au regard de la faiblesse des pensions de base, élaboré des dispositifs de retraites complémentaires obligatoires ou facultatifs. Ainsi, les salariés du privé peuvent prétendre à l'ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés) et/ou à l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) dont l'assiette de calcul repose sur l'ensemble des rémunérations, primes et heures supplémentaires comprises. Un tel dispositif obligatoire similaire pour les fonctionnaires n'existe pas.

Aussi, pour pallier ce manque et en complément de la pension de

base des agents des 3 fonctions publiques, le législateur a instauré un régime de retraite additionnel obligatoire (cf. art. 76 – Loi n° 2005-775 du 21-8-2003). Il s'agit d'un régime par répartition et par points financé à parts égales entre employeurs et agents. Il est géré par un établissement public administratif (ERAFP) sous tutelle de l'État et placé sous l'autorité d'un conseil d'administration composé de 8 représentants des agents, 8 représentants des employeurs et 3 personnes qualifiées. La gestion est assurée par la Caisse des dépôts, au profit de chacun des 4,5 millions de cotisants titulaires d'un Compte Individuel Retraite (CIR) et des 45 000 employeurs.

Le mécanisme de la retraite additionnelle et sa gestion sont loin d'assurer leurs fonctions de retraite complémentaire à l'instar de ce qui est pratiqué pour le secteur privé, au regard notamment de la contribution de l'employeur, de la fiscalité et de l'assiette de calcul des cotisations. Le dispositif RAFP est profondément aléatoire, inégalitaire et injuste à plusieurs titres :

- Dès 2013, la Cour des comptes a sévèrement épinglé l'établissement gestionnaire pour ses coûts de fonctionnement, son manque de contrôle interne, ses choix en matière d'investissement... Au final, le « rendement » cotisations/prestations restera faible, très faible.
- Le dispositif est fondé sur la quote part du régime indemnitaire selon le traitement indiciaire ; tout le monde sait que

additionnelle, pension insuffisant



[Pierre DARTIGUES |
Secrétaire national]

les régimes indemnitaires sont, d'un ministère à l'autre, très disparates.

- Le versement de la prestation n'est possible qu'à compter de 62 ans, alors même que les personnels de catégorie active peuvent faire valoir leur droit à la retraite dès 52 ans. Entre la date de placement en retraite et le versement de la retraite additionnelle, le temps fait son œuvre, le compte n'est plus alimenté mais la *valeur de service* du point grimpe...

Concrètement, le montant auquel peut ou pourra prétendre l'officier qui bénéficie du versement de la prestation sera relativement modeste, une vingtaine d'euros bruts par mois pour ceux partis en 2016. Rien de surprenant, le régime mis en place à compter de 2005 est encore beaucoup trop récent. Pour autant, les simulations montrent qu'à plein régime, les futurs officiers ne pourraient espérer plus de 100/150 € bruts mensuel !

Alors quelles alternatives pour compléter sa retraite ? Pas de miracle, il faut anticiper, la préparer soi-même. Pour cela, dès l'entrée en vie active, il est judicieux d'adopter une gestion de patrimoine prévoyante et diversifiée : achat de sa résidence principale, placements divers, épargne de précaution, immobilier, assurance vie... À titre d'exemple, 50 € d'épargne mensuelle à 4 % pendant 15 ans, puis à 2,25 % pendant les 15 années suivantes permet de disposer librement au bout de 30 ans de 28 000 € environ. Bien sûr, en fonction de sa

situation, du contexte économique et de ses capacités d'épargne, pouvoir épargner suffisamment reste plus facile à dire qu'à faire... Autre solution, améliorer et réévaluer les conditions d'obtention des pensions de retraite, mais c'est une histoire...

La retraite additionnelle en 3 étapes...

1 – Durant l'activité, tous les éléments de rémunérations (hors traitement brut et NBI) sont soumis à cotisation de 5 % dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. L'employeur verse également la même cotisation.

Exemple : 2 agents ont le même traitement brut de 3 000 € dont l'assiette maximale de contribution est plafonnée à 20 % du brut soit 600 €. Le premier perçoit 500 € de primes et indemnités, le second 1 000 €. Le premier cotisera à hauteur de l'intégralité de ses primes et indemnités, 500 € x 5 % soit 25 € tandis que le second contribuera sur la base maximale de 600 € x 5 % soit 30 €.

2 – Chaque année, ces cotisations sont ensuite transformées en points et viennent alimenter votre Compte Individuel Retraite. Vous pouvez également alimenter votre CIR via le CET (1 jour CET = 100 points).

Exemple : au titre de l'année 2016, votre compte enregistre une cotisation (parts agent et employeur) de 600 €, la valeur d'acquisition du point en 2016 était de 1,1967 €, vous obtenez 501 points qui viennent alimenter votre compte.

3 – Au fil des années vous avez accumulé un certain nombre de points. Le jour où vous faites valoir le versement de votre retraite additionnelle, ces points sont multipliés par la valeur de service du point.

Exemple : courant 2017 vous faites valoir votre retraite additionnelle, vous totalisez 8 000 points multipliés par la valeur de service du point fixée à 0,04487 €, soit une prestation annuelle brute de 358 €. Précision, en cas de décès, le conjoint survivant et les orphelins ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le fonctionnaire (ou qu'il aurait pu obtenir).

Pour connaître précisément votre compteur CIR rendez vous sur www.rafp.fr

ma
mutuelle
santé

mon
maintien
de traitement
et primes



POUR NOUS CONTACTER

 www.interiale.fr

  **N°Cristal 0 970 821 821**

APPEL NON SURTAXE

 **Rencontrez votre conseiller**



CESP

Conseil Européen des Syndicats de Police



[Christophe DUMONT |
Secrétaire National]



[Chantal PONS-MESOUAKI |
Secrétaire Générale Adjointe]

Fondé en 1988 à Avila (Espagne), le Conseil Européen des Syndicats de Police regroupe environ 280 000 policiers dans 16 pays d'Europe. Depuis 1991, il est reconnu par le Conseil de l'Europe comme Organisation Non Gouvernementale à statut consultatif et se trouve être membre de la Commission de Liaison des ONG depuis 1998.

Alors que l'Europe se construit tous les jours, les policiers européens sont confrontés à une situation qu'ils ne maîtrisent pas ou peu et qui pourtant a des conséquences certaines sur leur quotidien.

Le Conseil Européen des Syndicats de Police entend participer pleinement à la réalisation de ce nouvel espace judiciaire et policier européen en rassemblant des professionnels de la sécurité qui, grâce à leurs connaissances et les expériences acquises sur le terrain, élaborent une réflexion et proposent des solutions adaptées et parfois alternatives aux réponses institutionnelles. Il tient à relever cet audacieux mais indispensable défi, la création d'une Europe des policiers : unifiée, solidaire et efficace.

Pour y parvenir et dans le but d'améliorer la mission de service public qui incombe aux policiers, le CESP ambitionne de revaloriser la fonction policière grâce aux organisations syndicales responsables qui le composent. C'est par cette action que le CESP intervient directement dans la vie du policier et mène à cet effet des études comparatives sur l'organisation des polices européennes. La synthèse des expériences syndicales de ses membres, tend à améliorer les conditions de travail et de vie de chaque policier pour lui permettre d'assurer au mieux la sécurité de ses concitoyens.

Ainsi, il participe et collabore activement aux :

- Travaux du Conseil de l'Europe par son appartenance à la Commission de Liaison des ONG.
- Différents regroupements des ONG et plus particulièrement dans le domaine des « Droits sociaux, Charte sociale européenne », de la « Société civile dans la nouvelle Europe » et des « Droits de l'Homme ».
- Au programme « Police et droits de l'homme » de la Direction Générale des Droits de l'Homme.
- Il est également depuis 2003 inscrit sur la liste du Bureau des Activités des Travailleurs (ACTRAV) du Bureau International du Travail à Genève et il s'investit auprès de la Commission et du Parlement Européen.

Ce travail a permis et permettra encore d'obtenir des avancées en matière de protection sociale et juridique du policier dans des pays où elles n'existent pas ou peu et des améliorations dans les pays où elles sont une réalité. D'ailleurs, à ce titre, afin que l'État Français se mette en conformité avec la directive européenne en matière d'organisation du temps de travail, le CESP (à la demande du SCSI) a déposé en 2008 une réclamation collective auprès du Conseil de l'Europe. Deux autres réclamations ont été déposées contre le Portugal dont une déclarée recevable car l'État portugais ne respecte pas les règles démocratiques de la négociation collective sur les salaires, les heures supplémentaires et la mise en place de structures sociales.

L'ouverture des frontières et ses conséquences sur le travail de la Police, n'ont pas été réellement mesurées par ceux qui ont construit « l'Europe des marchands ».

L'action du CESP ne s'arrête pas là. Il est une véritable force de propositions en s'exprimant notamment auprès du conseil de l'Europe sur des sujets tels que :

L'utilisation de la force publique lors des conflits sociaux ;

L'utilisation des armes à feu par les forces de police ;

Les sociétés privées de sécurité ;

Le racisme et la xénophobie ;

État de droit et syndicalisme policier ;

Caractère civil des forces de sécurité ;

Policiers, gardiens de la paix publique ;

Formation policière ;

Espace judiciaire européen ;

Le crime organisé ;

Contrôle civique de la police...

Le terrorisme a fait l'objet de nombreux débats et études au sein du CESP portés auprès du Conseil de l'Europe et des instances européennes.

Ainsi, le SCSI représentant la France et victime depuis 2015 de graves, douloureuses et nouvelles formes d'atteintes terroristes a participé à des colloques sur le sujet. En 2016 à Las Vegas sur invitation du syndicat de police de la police New Yorkaise NYPD et en Italie en 2017 à Terni.

Dans ces instances et lors des débats, le SCSI a fait valoir que :

« Le terrorisme moderne s'internationalisant, les solutions doivent être à la fois nationales et internationales.

Par ailleurs, il est impératif que les pays qui ne sont pas confrontés au terrorisme adoptent, malgré tout, les mesures adéquates afin de se protéger, ainsi que leurs voisins.

Le SCSI a souligné l'importance en matière de terrorisme de l'échange et du partage des analyses, des solutions et des méthodes de lutte contre le terrorisme entre les pays.

Par ailleurs, les gouvernements devraient tirer profit de l'expérience des pays qui malheureusement connaissent le terrorisme depuis de longues années afin que les moyens et les procédures de lutte soient identiques pour une plus grande et rapide efficacité.

Il est important que les projets d'harmonisation suivants puissent être mis en œuvre et que :

- Les gouvernements pratiquent une politique de prévention auprès des jeunes notamment auprès de ceux qui ont déjà commis des infractions afin qu'ils ne basculent pas dans une délinquance plus sévère.*
- Pour ce faire, ce n'est pas simplement du ressort de la police, une coopération est nécessaire entre les différentes instances en charge de la police, la justice, l'éducation, la santé et le social.*

Ces différents ministères doivent travailler en partenariat afin d'apporter les solutions nécessaires, afin que les policiers européens :

- Puissent suivre une formation commune pour avoir la même connaissance des idéologies terroristes.*
- Reçoivent une formation unique dans les domaines du renseignement, des techniques d'informations informatiques, des méthodes de déminage, des armes et de défense.*
- Disposent d'équipements adaptés et identiques.*

Que soient créés :

- Un programme informatique européen regroupant toutes les informations sur le terrorisme.*
- Dans chaque pays des unités antiterroristes avec des personnels affectés uniquement à cette activité.*
- Des indemnités versées par les gouvernements aux familles de policiers victimes d'actes de terrorisme et qu'elles soient généralisées.*
- Un office central de police européen en charge de l'harmonisation des différentes procédures de lutte contre le terrorisme.*

Compte tenu de l'ampleur du phénomène terroriste, tant à l'échelle européenne que mondiale, entraînant des conséquences graves sur l'avenir des peuples et des démocraties, il est urgent que les gouvernements adoptent les mêmes lois et procédures de protection des policiers contre le crime organisé et le terrorisme car ils sont les garants des droits et libertés des individus et un des piliers de nos démocraties. »

Courrier adressé au Ministre

Réf. : BN/JMB/2017 n° 24

Paris, le 19 Mai 2017

Monsieur le Ministre,

Le SCSI-CFDT, syndicat majoritaire des cadres de la Police Nationale et fondateur du Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP), prend acte des intentions réformatrices louables affichées par le nouveau Président de la République.

En effet, vingt ans de réformes binaires et politisées doivent laisser place à une approche pragmatique et prospective. Le constat est aujourd'hui alarmant : le ministère de l'Intérieur est léthargique et nécessite de profondes réformes. Il est temps de sortir des approximations, des réformes inabouties et des effets d'annonces circonstanciées. Il est nécessaire d'avoir une véritable vision pour l'avenir de la sécurité des français.

Sur la sécurité

Depuis de nombreuses années les questions de sécurité ont été un enjeu de politique politicienne opposant répression et prévention, police et justice. Le SCSI pense différemment le processus pénal, dans son ensemble, pour adapter la politique pénale aux enjeux sécuritaires.

Ainsi, les propositions du Président de la République adressées aux policiers, alors candidat, en matière de simplification de la procédure pénale et de recentrage des policiers sur les missions de police du quotidien, tant de fois annoncées, doivent désormais être mises en œuvre dans les plus brefs délais. Il y a urgence.

Si la réforme en matière de procédure pénale s'impose, le SCSI attire l'attention du gouvernement sur son corollaire : le Code pénal. Son contenu et ses applications sont souvent considérés comme immuables, sans tenir compte des évolutions de la délinquance et des nouveaux enjeux sécuritaires.

Par ailleurs, le rattachement de la gendarmerie au ministre de l'Intérieur, s'est effectué sans une réelle réflexion de fond concernant la structuration des forces de sécurité et les doctrines d'emplois. Force est de constater que nous sommes aujourd'hui le seul pays européen à disposer de deux forces (dont une d'essence militaire...) plus concurrentes que complémentaires pour assurer les missions de sécurité de nos concitoyens. Si la fusion des deux forces a jusqu'à présent été écartée, il est incontestable que la dualité empêche les réformes de fond, génère des inégalités pour des agents aux missions strictement identiques, pire crée des doublons opérationnels et financiers dans un contexte budgétaire contraint. Il convient aussi de corriger les incohérences hiérarchiques en alignant les modes de recrutement.

Monsieur Gérard COLLOMB
Ministre d'État, Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

...

Sur l'organisation de la Police Nationale

Il est nécessaire de repenser l'organisation de la Police Nationale de manière verticale et horizontale. Ainsi, doit-elle s'adapter à la réforme administrative des régions, décentraliser et unifier son commandement à cet échelon.

Par ailleurs, la prolifération des cellules de coordination, symptôme d'une organisation en « tuyaux d'orgues », doit laisser place à des structures nationales définies autour de grands pôles correspondant aux missions essentielles de sécurité : judiciaire, ordre public, renseignement, police du quotidien ...

D'autre part, la création d'un site unique de formation initiale et continue pour l'ensemble des cadres actifs de la police et de la gendarmerie est nécessaire et incontournable (cf. rapports Cour des Comptes, IGA).

Sur la gestion des ressources humaines

Notre institution apparaît comme le parent pauvre, en matière d'accompagnement et de soutien, au regard des conditions d'exercice difficiles. Elles se traduisent par un mal être persistant des policiers. Le management est dans l'incapacité d'endiguer les risques psychosociaux.

L'aménagement du temps de travail n'est toujours pas en conformité avec la directive européenne : il est trop facile de vouloir en refuser l'application alors que la classe politique n'a de cesse de saluer l'investissement des policiers, aujourd'hui exténués. Seule une « révolution culturelle » et une réorganisation des services permettraient aux policiers de bénéficier de repos indispensables à la bonne exécution de leurs missions et à la préservation de leur santé.

Par ailleurs, à l'appui du dernier PPCR, rien n'est engagé en matière de logement, restauration en horaires atypiques et contribution à la souscription de la complémentaire santé.

La Police Nationale mérite une direction des ressources humaines renouvelée, une formation des cadres unifiée, une culture managériale nouvelle. Il faut proposer à chacun des policiers un vrai parcours professionnel décloisonné qui valorise les différentes expériences acquises et ouvre des perspectives. Ils doivent par ailleurs, se sentir soutenus et honorés en parité avec leurs homologues de la gendarmerie (titres honorifiques, distinctions, galonnage).

Toutes ces réformes ne peuvent s'inscrire que dans un plan pluriannuel volontariste et ambitieux. Un dialogue social constructif doit permettre de moderniser ce Ministère sclérosé afin d'améliorer la sécurité des français, les conditions d'exercice des policiers et leur redonner confiance.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.



Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL



HOMMAGE À Jean-Baptiste & Jessica



Le 8 juin 2017, l'association « Les Mureaux Sport Police » a organisé une course à deux parcours (5 et 10 kms) sur la base de loisirs de Verneuil-sur-Seine (78) baptisée « les foulées bleues du Val de Seine » en souvenir de nos collègues Jessica SCHNEIDER et Jean-Baptiste SALVAING, tragiquement assassinés.

Cet événement ouvert à l'ensemble des policiers, gendarmes, magistrats, pompiers et autres agents de services publics a réuni plus de 600 participants dans une ambiance mêlant émotion et solidarité en la présence de la mère de Jessica et du père de Jean-Baptiste.

*La 22^e promotion, était là !
Elle porte fièrement le nom
de Jean-Baptiste SALVAING
et Jessica SCHNEIDER.*



Belle course de Sonia VARCIN (Lt de la 19^e promo) qui a terminé 1^{re} du 5 km chez les femmes dans la catégorie Senior et de Vanessa FAIVRE, notre délégué du 78, 2^e sur le 10 km !



[L'équipe
du Bureau Zonal SCSI-Cfdt SUD]

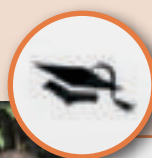
Focus sur Zone : **SUD**

Les 2, 3 et 4 mai, le bureau SCSI-Cfdt de la Zone SUD accueillait dans ses bureaux marseillais, Chantal PONS-MESOUAKI, notre Secrétaire Générale Adjointe, afin d'y dispenser une formation sur les droits et devoirs du délégué syndical, comme le rôle d'un délégué vis-à-vis des adhérents, la tenue d'un discours de vérité, ... mais également plusieurs points techniques de gestion (PPCR, ASA, Temps de Travail, Avancements et Mutations...).

Rassemblant délégués de service et départementaux récemment investis, cette période d'apprentissage et de formation a permis de comprendre l'exercice de ce métier syndical (rôle de représentant du SCSI-Cfdt, de catalyseur de propositions ou revendications auprès de différentes instances, relais d'information auprès des officiers...).

Renforcés par ce coaching intense, mais également par la bonne humeur ayant régné durant ces trois jours, nos délégués sont fins prêts à répondre au mieux à vos attentes et à en découdre avec les difficultés qui se présenteront à vous ...

Remerciant Chantal PONS-MESOUAKI, ainsi que tous nos participants pour leur engagement syndical fort et leur investissement personnel en parallèle de leurs activités professionnelles quotidiennes, nous leurs souhaitons bon courage dans cette nouvelle tâche.



Merci



ENTRAÎNEMENT VIDÉO ASSISTÉ

Mercredi dernier le 7 juin 2017, une partie de l'équipe IDF a eu le plaisir de tester le nouveau dispositif d'entraînement au tir vidéo assisté ; nous avons été reçus chaleureusement par le Commandant divisionnaire fonctionnel Nicolas NEGRE, Chef du département des formations, le Capitaine Pierre PUENTE, adjt chef DTSI et responsable du déploiement du dispositif EVA pour la PP et le Major Pascal TRAN, concepteur du système EVA, de la sous-direction de la formation de la PP. La séance a eu lieu au CP 56.

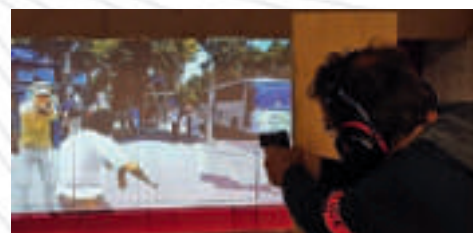
Nous avons posé quelques questions au Major TRAN, à l'initiative du projet salué par sa hiérarchie et l'ensemble des directions actives.

* Vous êtes à l'origine du dispositif EVA ; d'où vous est venue l'idée ?

Je suis parti d'un constat simple mais fondamental : tout policier qui fait action de feu, doit respecter un cadre juridique strict, or jusqu'ici nous n'avions aucun moyen d'entraîner les collègues au discernement du cadre juridique de la Légitime Défense lors des entraînements à balles réelles. Il me paraissait essentiel de permettre à nos collègues de visualiser le réalisme d'une agression armée, afin qu'il puisse très exactement riposter dans le cadre qui leur est accordé par la loi. Le but de la solution EVA est bien sûr, d'améliorer la justesse du tir des policiers mais également de renforcer leur maîtrise des conditions juridiques autorisant ce tir.

* Quelle est la plus-value apportée par EVA ?

La plus-value apportée par l'entraînement EVA est fondamentale. Dans le cadre du tir à balles réelles, c'est le seul outil qui permette le travail de l'analyse de la situation de tir et le discernement de la légitime défense. Or ce discernement est justement la condition sine qua non légitimant le tir de Police.



* Combien de temps a-t-il fallu depuis la conception jusqu'à la mise en place du dispositif ?

Le projet EVA est issu d'une initiative totalement personnelle. L'idée a germé début 2014, je me suis dit que nous avions les moyens technologiques afin de mettre en place une procédure. Après deux ans de tests et de mise en situation en stand, j'ai été détaché début 2016 au SDF. Aujourd'hui, je suis le responsable de la cellule EVA pour la Préfecture de Police.

* Quelles ont été les contraintes ? Le coût financier ?

Conscient des contraintes budgétaires qui régissent la faisabilité d'un projet ou non, j'ai eu recours à un maximum d'ingéniosité, ce qui a permis l'élaboration d'un savoir faire d'une redoutable efficacité à un coup défilant toute concurrence.

Avec un coût d'environ 1500 euros, il est possible d'offrir environ 5 000 tirs individuels. La contrainte principale a été de concevoir une méthode d'animation optimisée afin de pouvoir dispenser des séances d'un nouveau genre à un public nombreux.

Aujourd'hui 10 stands sont équipés sur la PP. Le déploiement national est en cours.

* Comment se déroule une séance ? Quel est le contenu pédagogique ?

À l'occasion d'une séance d'une heure, nous formons 6 fonctionnaires. Il y a une progression pédagogique qui permet d'évaluer le niveau des tireurs. Ainsi suite à cette évaluation, les animateurs peuvent choisir sur tout un échantillon de vidéos ce qu'ils veulent présenter aux tireurs.

Au cours d'un entraînement EVA, il y a de nombreux axes inédits sur lesquels le Policier s'entraîne. Il doit exprimer des injonctions ou communiquer avec ses collègues, analyser la situation, discerner l'agression armée, riposter et rester vigilant.

Ici le tireur fait usage de son arme quand la loi le lui permet et non à l'occasion d'un coup de sifflet, cela rapproche de la réalité.

Quel que soit le vecteur d'entraînement : expression des injonctions, discernement, justesse du tir, maintien de la vigilance, stratégie de tir, tout s'articule autour du respect de la légitime défense.

* Quels sont les stands ouverts sur l'IDF ?

Sur Paris : CP 5, 7, 18 (la goutte d'or), 20 et mac Do II. Sur le 92 : Chatenay Malabry, Nanterre et Villeneuve la Garenne. Sur le 93 : Bobigny. Sur le 94 : Créteil. (Contacter les stands pour les créneaux)

* Ce dispositif est ouvert à quel public ?

EVA a été pensé pour le plus grand nombre de Policiers, depuis les brigades de voie publique, jusqu'aux unités spécialisées ! Il peut également convenir à toutes les forces de sécurité.

Nous avons également eu l'occasion de présenter EVA à une cinquantaine de magistrats. Tous saluent l'efficacité de cet outil pour mieux visualiser une agression armée. Ainsi, ils ont perçu la mince fenêtre de tir dans laquelle les policiers doivent se décider à tirer (le cas échéant) ; ce qui peut être intéressant pour la prise en compte des affaires impliquant des tirs de Policiers...



Je profite de cet article pour remercier chaleureusement toutes les personnes qui m'ont soutenu et encouragé. Ils auront aussi participé à cette avancée majeure dans la formation de nos policiers.

Toute l'équipe IDF a apprécié cette séance de tir et invite les collègues franciliens à s'inscrire au plus vite ! Nul doute que ce nouveau dispositif au plus près de la réalité corresponde aux attentes de nos collègues, dans le contexte actuel. Nous souhaitons que l'ensemble de nos collègues **franciliens et provinciaux** puissent bénéficier rapidement de cet outil innovant. Nous saluons le courage et la ténacité du Major entouré de son équipe et de sa hiérarchie dans la mise en place de ce dispositif qui rencontre un succès mérité.

L'équipe IDF





ASSEMBLÉE ZONALE DU NORD

Le 16 mai 2017 s'est tenue l'assemblée zonale Nord du SCSI : 44 délégués départementaux et de service de toutes les directions d'emploi de la zone Nord se sont réunis à LILLE en compagnie de Jean-Marc BAILLEUL, Secrétaire Général du SCSI.

Le but de cette assemblée était de renouveler le bureau zonal, le secrétaire zonal sortant Laurent POURCEAU intégrant le Bureau National.

Ainsi, des élections ont eu lieu : Michaël VANDEVELDE a été élu secrétaire Zonal et Charles PERSYN, secrétaire zonal adjoint.

Dans l'après-midi, une grande réunion d'information syndicale a été organisée dans la salle de conférence de l'hôtel de police de LILLE devant 90 officiers. Au cours de cette réunion, très participative, l'ensemble des sujets d'actualités ont été abordés.

Je tenais à féliciter Charles PERSYN pour sa venue au bureau zonal, à remercier Jean-Marc BAILLEUL pour avoir consacré une journée entière à la Zone Nord et bien sûr Laurent POURCEAU avec qui j'ai vraiment apprécié de travailler.

Félicitations à lui pour son intégration au Bureau National.

Michaël VANDEVELDE



PRÉSENTATION DE LIVRES

Les livres de l'été...
une petite sélection du SCSI



« **Le 13^e choc** »
de Dominique Dayau

Ancien commandant à la police judiciaire, **Dominique Dayau** a côtoyé durant trente-cinq ans le grand banditisme et la criminalité organisée. **Le 13^e choc** est le septième roman de cet Arcachonnais pur jus.

« Lucienne Berrichon, 65 ans, avait été bombardée secrétaire de direction et elle devait bicher, vu qu'à la belle époque, elle n'avait pas dépassé le grade d'adjoint administratif de 1^{re} classe. Lulu était affublée de deux sobriquets. Le premier, adorable, faisait référence à sa coiffure, la Souris à chignon, le second plus méchant, Miss Braguette, était utilisé par les mauvaises langues qui insinuaient que l'agilité de ses doigts ne concernait pas uniquement son pianotage énergique sur sa machine à écrire. »

Cynique et drôle, **Le 13^e choc** est le premier volet d'une trilogie de polars axés sur le terrorisme et le crime organisé, où les seniors ont le beau rôle.

« Le 13^e choc » de Dominique Dayau



« **B9060**
Histoire d'un flic »
de Pierre d'Argencourt

Fils de policier, **Pierre d'Argencourt** a effectué ses 35 ans de carrière en Sécurité Publique dans un premier temps puis au sein de la Police Judiciaire.

Aux 15 premières années qui sont racontées dans ce livre s'est donc ajoutée une partie passée au service des policiers de base dont il s'est évertué à faire prendre en compte les besoins dans tous les outils informatiques qui furent développés au sein de la police technique et scientifique.

À la retraite depuis juillet 2009, il s'est aujourd'hui engagé comme bénévole pour une association d'aide aux parents d'enfants victimes de crimes ou d'enlèvements pour lesquels il met à profit ses acquis professionnels.

« B9060 Histoire d'un flic » de Pierre d'Argencourt

**Bonne lecture
et gardez-vous bien
jusqu'au prochain
numéro !**



Le SCSi dans les médias



Le bureau national et le bureau zonal Ile-de-France du SCSi sont intervenus dans les médias pour dénoncer les conditions actuelles du déménagement du 36 et demander que le nouveau gouvernement se saisisse du dossier afin de réunir l'ensemble des acteurs concernés, le ministère de l'Intérieur, celui de la Justice, la Préfecture de Police et la ville de Paris.



« Sous la présidence de François Hollande, il y a eu des renforcements d'effectifs, des ajustements, des adaptations, mais aucune réforme en profondeur. On attendait mieux, c'est notre regret. Après les suppressions d'effectifs durant le quinquennat de Nicolas Sarkozy, c'était bien de recruter, mais rien n'a été fait pour rapprocher police et gendarmerie, police et justice. Aucune table ronde en cinq ans... Rien n'a été organisé et demeure cette défiance entre police et justice.

« Après la manifestation des policiers, le 14 octobre 2015 place Vendôme, la réaction du ministre de l'Intérieur [Bernard Cazeneuve, à l'époque, ndlr] a été globalement positive, mais sans aborder les problèmes de fond, comme celui des carrières par exemple. Tout cela manque de décision, comme après les événements du barrage de Sivens. Des choses ont été promises mais n'ont pas été faites. Il n'y a eu aucune réforme en profondeur.

« François Hollande était un président à l'écoute, sur l'usage des armes par exemple, même contre l'avis de son ministre de l'Intérieur. Mais quand on s'adresse au plus haut responsable de la République, la machinerie assure la continuité, le conservatisme technocratique. Le président Hollande était à l'écoute, mais sans toujours aller dans la profondeur des dossiers. Son bilan est mi-figue mi-raisin, avec des mieux et des regrets. Du point de vue catégoriel, des effectifs, ça va mieux. Mais au-delà de sa communication, sans véritable changement procédural, on reste dans une espèce de continuité. »

Jean-Marc Bailleul



Interventions sur BFM suite à l'attentat de Manchester et celui de Notre-Dame de Paris.



Le 17 mai 2017. Très sensible, comme son homologue, à ce que le nouveau « patron » des forces de l'ordre soit déjà « familier des questions de sécurité pour gagner un temps précieux alors que la France vit dans une période complexe et lourde de menaces », Jean-Marc Bailleul, patron des cadres de la Sécurité intérieure demande de son côté que le ministre fasse « appliquer la directive européenne sur le temps de travail pour offrir aux policiers, qui accumulent des millions d'heures de récupération, la possibilité de se reposer 11 heures par jour et 35 heures par semaine ». Lui aussi est prompt à vouloir « réformer le renseignement, qui ressemble trop à un mille-feuille, et les services d'élite qui doublonnent ».



Révéler par le journal « le Monde », l'avant-projet du nouveau gouvernement visant à inscrire dans le droit commun l'arsenal répressif relevant jusqu'ici de l'« état d'urgence » – donnant de grands pouvoirs à l'autorité administrative – suscite de vives inquiétudes à gauche, mais aussi dans la magistrature et chez les défenseurs des libertés publiques. Mais la tonalité est toute autre du côté des forces de l'ordre.

Christophe Rouget, porte-parole du SCSi-CFDT, syndicat des cadres de la sécurité intérieure, salue un « projet qui va dans le bon sens ». Pour lui, « tous les citoyens (...) ont compris l'intérêt de telles mesures. Ils ont vu que l'état d'urgence (...) n'entravait pas leur liberté ».



”

« Le Parisien » 13 mai 2017

Deux hommes bien connus des services de police, dont l'un d'eux fiché S, se sont tranquillement rendus dans un commissariat de police du Val de Marne afin de travailler pour une entreprise de nettoyage. La préfecture de police doit rappeler les consignes aux différentes sociétés travaillant pour le ministère...

”

« 20 minutes »
17 mai 2017

**Montpellier :
coincé dans un
monte-charge,
le cambrioleur
appelle la police
à l'aide**

Après avoir tenté en vain de voler un coffre-fort d'une brasserie de Montpellier, un cambrioleur a tenté de s'échapper par un monte-charge, mais il est resté coincé entre deux étages en raison du surpoids. Il a appelé la police au secours...

« La Dépêche du midi » 28 mai 2017

**Le cambrioleur arrêté à cause d'un biscuit
chocolaté.**

Un péché de gourmandise a coûté cher à un cambrioleur et à toute son équipe. C'est un biscuit sablé, recouvert de chocolat, un Granola, qui a permis d'identifier l'auteur d'un cambriolage, mercredi 24 mai, à Blagnac.

”

« 20 minutes » 26 mai 2017

**Corse : la prière filmée sur la plage de Sisco
était une séance de yoga.**

Les gendarmes de la section de recherches avaient été alertés après un signalement par un témoin qui, photographies à l'appui, était certain d'avoir aperçu un homme en train de prier sur la plage de Sisco. Après plusieurs vérifications auprès de plusieurs témoins, ils ont finalement tiré cette affaire au clair.

”

”

« Le Figaro »

**Une policière condamnée pour injure envers la
police.**

Une policière contractuelle a été condamnée à une amende pour injure envers la police, en raison d'une vidéo tournée avec un acolyte, dans laquelle le duo déclarait notamment « on nique la police » devant la préfecture de police de Paris. Réalisée le 23 novembre 2016, la vidéo avait été diffusée sur Facebook sans restriction avant d'être retirée dès le lendemain. On y voyait notamment l'adjointe de sécurité (policière contractuelle), alors en garde statique, et l'un de ses amis faire des gestes obscènes et déclarer « j'encule les condés (...) on nique la police, on est des infiltrés ». La préfecture de police et le ministère de l'Intérieur avaient porté plainte.

BULLETIN D'ADHÉSION 2017

Renseignez ce bulletin d'inscription et remettez-le à votre délégué, ou retournez-le directement à l'adresse du Bureau National ci-dessus.

NOM : **Prénom :**

Grade : **Matricule :**

Date de naissance : .. / .. /

Fait à :

Direction : **Service :**

Téléphone : **E-mail :**

(Signature)

Adresse :

COTISATIONS 2017

Élève Lieutenant/Commissaire	20€	Commandant Divisionnaire E.F.	162€
Lieutenant/Commissaire stagiaire	20€	Commissaire	162€
Lieutenant	90€	Commissaire Divisionnaire	171€
Capitaine	117€	Contrôleur / Inspecteur Général	183€
Commandant	144€	Retraité : 43 € – Veuf(e) : 20 €	

Le montant de la cotisation inclut le service d'assistance juridique et le secours financier – décès.

Il est à 66 % déductible du montant de l'impôt sur le revenu.

(Coût réel : Lt : 30 € ; Cne : 39 € ; Cdt : 48 € ; CD-EF/Cre : 54 € ; CD : 57 € ; CG-IG : 61 €)

Modes de règlement → ☐ Chèque(s) bancaire(s).
☐ Chèque(s) bancaire(s) pour 2016, puis prélèvement automatique.
☐ Prélèvement automatique* en ☐ 1x, ☐ 3x, ☐ 6x. **AU TARIF DE 2016 !!!**

(*) *Tacite reconduction.*

Les informations recueillies sont nécessaires à votre adhésion et font l'objet d'un traitement informatique. En application de l'article 34 de la loi du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA. J'autorise le créancier à envoyer des informations à ma banque pour débiter mon compte conformément à ses instructions. Je bénéficie du droit d'être remboursé par ma banque selon les instructions décrites dans la convention que j'ai passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de mon compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

NOM prénoms et adresse du débiteur

Coordonnées de votre compte à débiter
IBAN (35 caractères maximum)

[illegible]

Code International de votre banque-BIC

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

(11 caractères)

NOM prénoms et adresse du créancier

SYNDICAT des CADRES de la SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon - 75012 PARIS

ICS. Identifiant créancier SEPA

FR33ZZZ507890

RUM-Référence unique de mandat

SCSICOTIS507890

**Joindre un IBAN-BIC
au présent**

Fait à :

Le :

Signature :

GRILLE INDICIAIRE AU 01/01/2017

GRADE	ÉCHELON	IB	IM	NET INDICIAIRE	TAUX ISSP	ISSP	IRP	RTT	TRANSFERT PRIME-POINT	INDICE PC	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	E.S.	1003	811	3 800,37	21,5 %	817,08	413	56,67	- 13,92	985	4 030,41	4 214,75
	3 ^e	975	790	3 701,96	21,5 %	795,92	413	56,67	- 13,92	960	3 935,93	4 117,72
	2 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	413	56,67	- 13,92	899	3 711,82	3 887,56
	1 ^{er}	881	719	3 369,25	21,5 %	724,39	413	56,67	- 13,92	874	3 617,33	3 790,53
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	1003	811	3 800,37	21,5 %	817,08	600	56,67	- 13,92	985	4 191,59	4 380,71
	3 ^e	975	790	3 701,96	21,5 %	795,92	600	56,67	- 13,92	960	4 097,10	4 284,50
	2 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	600	56,67	- 13,92	899	3 872,99	4 056,31
	1 ^{er}	881	719	3 369,25	21,5 %	724,39	600	56,67	- 13,92	874	3 778,51	3 960,11
COMMANDANT DE POLICE	5 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	413	56,67	- 13,92	899	3 711,82	3 887,56
	4 ^e	861	704	3 298,96	21,5 %	709,28	413	56,67	- 13,92	855	3 550,51	3 721,88
	3 ^e	818	670	3 139,64	21,5 %	675,02	413	56,67	- 13,92	814	3 397,83	3 566,17
	2 ^e	765	630	2 952,20	21,5 %	634,72	413	56,67	- 13,92	765	3 218,66	3 383,73
	1 ^{er}	732	605	2 835,05	21,5 %	609,53	413	56,67	- 13,92	735	3 106,32	3 269,35
	E.E.	838	686	3 214,61	25,5 %	819,73	378	56,67	- 13,92	861	3 540,65	3 709,85
	10 ^e	810	664	3 111,52	25,5 %	793,44	378	56,67	- 13,92	833	3 438,96	3 605,49
	9 ^e	758	625	2 928,77	25,5 %	746,84	378	56,67	- 13,92	784	3 258,31	3 421,24
CAPITAINE DE POLICE	8 ^e	718	595	2 788,18	25,5 %	710,99	378	56,67	- 13,92	747	3 118,95	3 279,43
	7 ^e	676	563	2 638,23	25,5 %	672,75	378	56,67	- 13,92	707	2 970,61	3 128,48
	6 ^e	637	533	2 497,65	25,5 %	636,90	378	56,67	- 13,92	669	2 831,84	2 987,25
	5 ^e	596	502	2 352,38	25,5 %	599,86	378	56,67	- 13,92	630	2 688,28	2 841,15
	4 ^e	558	473	2 216,49	26,5 %	587,37	378	56,67	- 13,92	594	2 573,90	2 724,41
	3 ^e	517	444	2 080,60	26,5 %	551,36	378	56,67	- 13,92	557	2 438,89	2 601,59
	2 ^e	480	416	1 949,39	26,5 %	516,59	378	56,67	- 13,92	522	2 309,20	2 468,31
	1 ^{er}	444	390	1 827,55	26,5 %	484,30	378	56,67	- 13,92	489	2 189,06	2 344,84
	stagiaire	359	334	1 565,13	26,5 %	414,76	143	56,67		419	1 733,78	1 876,78
	élève	335	317	1 485,47	10,0 %	148,55					1 258,63	1 325,43

* Valeur du point d'indice 56,2323.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES

MENSUELLES DES COMMISSAIRES

EN FONCTION AU 01/01/2017

GRADE	ÉCHELON	IM	TRAITEMENT BRUT	ISSP	IRP	TRANSFERT PRIME-POINT	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMISSAIRE GÉNÉRAL	HED3	1274	5 970,00	1 164,15	2 176,00	- 13,92	7 793,42	7 531,58
	HED2	1221	5 721,64	1 115,72	2 176,00	- 13,92	7 555,10	7 300,05
	HED1	1168	5 473,28	1 067,29	2 176,00	- 13,92	7 316,78	7 068,52
	HEC3	1168	5 473,28	1 067,29	2 093,00	- 13,92	7 241,13	6 992,88
	HEC2	1143	5 356,13	1 044,44	2 093,00	- 13,92	7 128,88	6 883,83
	HEC1	1119	5 243,66	1 022,51	2 093,00	- 13,92	7 021,23	6 779,26
	HEBB3	1119	5 243,66	1 022,51	2 093,00	- 13,92	7 021,23	6 779,26
	HEBB2	1090	5 107,77	996,01	2 093,00	- 13,92	6 890,56	6 652,30
	HEBB1	1062	4 976,56	970,43	2 093,00	- 13,92	6 765,07	6 530,39
	HEB3	1062	4 976,56	970,43	2 093,00	- 13,92	6 765,07	6 530,39
	HEB2	1008	4 723,51	921,09	2 093,00	- 13,92	6 522,14	6 294,39
	HEB1	967	4 531,39	883,62	2 093,00	- 13,92	6 337,93	6 115,43
	HEA3	967	4 531,39	883,62	2 093,00	- 13,92	6 337,93	6 115,43
	HEA2	920	4 311,14	840,67	2 093,00	- 13,92	6 127,24	5 910,77
	HEA1	885	4 147,13	808,69	2 093,00	- 13,92	5 969,51	5 757,52
	1 ^{er}	825	3 865,97	753,86	2 093,00	- 13,92	5 700,11	5 495,80
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1119	5 243,66	1 022,51	1 833,00	- 13,92	6 784,27	6 542,29
	HEBB2	1090	5 107,77	996,01	1 833,00	- 13,92	6 653,59	6 415,33
	HEBB1	1062	4 976,56	970,43	1 833,00	- 13,92	6 528,10	6 293,43
	HEB3	1062	4 976,56	970,43	1 833,00	- 13,92	6 528,10	6 293,43
	HEB2	1008	4 723,51	921,09	1 833,00	- 13,92	6 285,17	6 057,42
	HEB1	967	4 531,39	883,62	1 833,00	- 13,92	6 100,97	5 878,47
	HEA3	967	4 531,39	883,62	1 833,00	- 13,92	6 100,97	5 878,47
	HEA2	920	4 311,14	840,67	1 833,00	- 13,92	5 890,28	5 673,80
	HEA1	885	4 147,13	808,69	1 833,00	- 13,92	5 732,55	5 520,55
	5 ^e	825	3 865,97	753,86	1 575,00	- 13,92	5 228,00	5 023,70
	4 ^e	787	3 687,90	719,14	1 575,00	- 13,92	5 057,61	4 858,17
	3 ^e	738	3 458,29	674,37	1 575,00	- 13,92	4 837,13	4 643,97
	2 ^e	700	3 280,22	639,64	1 575,00	- 13,92	4 666,16	4 477,87
	1 ^{er}	662	3 102,15	604,92	1 575,00	- 13,92	4 495,77	4 312,35
COMMISSAIRE	SPÉCIAL	825	3 865,97	753,86	1 364,00	- 13,92	5 035,70	4 831,39
	9 ^e	787	3 687,90	719,14	1 364,00	- 13,92	4 865,31	4 665,87
	8 ^e	738	3 458,29	674,37	1 364,00	- 13,92	4 644,83	4 451,67
	7 ^e	700	3 280,22	639,64	1 364,00	- 13,92	4 473,86	4 285,57
	6 ^e	662	3 102,15	604,92	1 364,00	- 13,92	4 303,47	4 120,05
	5 ^e	623	2 919,39	569,28	1 080,00	- 13,92	3 869,63	3 691,21
	4 ^e	586	2 746,01	535,47	1 080,00	- 13,92	3 703,27	3 529,58
	3 ^e	550	2 577,31	502,58	1 080,00	- 13,92	3 541,51	3 372,44
	2 ^e	500	2 343,01	456,89	1 080,00	- 13,92	3 331,23	3 153,76
	1 ^{er}	456	2 136,83	438,05	1 080,00	- 13,92	3 150,94	2 979,11
	stagiaire	381	1 785,38	357,08	279,00		2 086,66	1 928,30
	élève	356	1 668,22	166,82			1 557,23	1 445,32

RÉMY, POLICIER, A BESOIN D'UNE PROTECTION IRRÉPROCHABLE, COMME CELLE QU'IL ASSURE AUX AUTRES.

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20% SUR L'ASSURANCE AUTO*
OU

-10% SUR L'ASSURANCE
HABITATION*

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

*Réduction appliquée la 1^{ère} année pour toute souscription entre le 03/07/2017 et le 31/12/2017 d'un 1^{er} contrat AUTO PASS ou DOMO PASS en tant qu'adhérent de la mutuelle MGP. Offre valable une seule fois, et non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

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 - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

MGP et GMF
sont membres d'**UNEOPÔLE**
la communauté
sécurité défense