



**INTÉRIALE**

# DÉCOUVREZ OMNIALE

L'offre  
**complète**

**SANTÉ et/ou  
PRÉVOYANCE**



Packs santé au choix



**150€/AN**

POUR VOS SEMELLES  
ORTHOPÉDIQUES



**120€/AN**

EN MEDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien



**LA TÉLÉCONSULTATION  
MÉDICALE 24H/24 - 7J/7**

PACK PRO / PACK FAMILLE

PACK RENFORT

**UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE  
DE LA TÊTE AUX PIEDS**

Demandez votre devis auprès de votre conseiller Intériale ou sur notre site web.

[www.interiale.fr](http://www.interiale.fr)

Pour connaître les conditions et les remboursements en détail,  
se reporter au Règlement Mutualiste de l'offre OMNIALE.  
Document publicitaire non contractuel. INTÉRIALE, Mutuelle du Livre II du code  
de la Mutualité - 32, rue Blanche - 75009 Paris - SIREN : 775 685 365

La confiance,  
*notre force*



[Christophe ROUGET |  
Secrétaire Général du SCSJ]

## 2022, année à enjeux

**Il y a un an débutait le chantier du « Beauvau de la sécurité » dans lequel le SCSJ s'est investi pleinement. Par nos contributions écrites, nos propositions et nos interventions nous avons travaillé sans relâche à améliorer le fonctionnement de la Police nationale et la reconnaissance des cadres au sein de notre institution.**

Naturellement, nous sommes déçus que les conservatismes n'aient pas permis à l'issue de ce Beauvau d'organiser la chaîne hiérarchique policière à l'image des autres administrations et des pays européens qui nous entourent. Notre détermination affichée tout au long de ce processus pour valoriser la promotion interne a néanmoins permis *in extremis* de faire évoluer les recrutements de commissaires. Ainsi, en 2023, la part de la VAP atteindra 40 % des promotions du CCD. Rebaptisée « second concours interne », elle sera accessible au bout de 4 ans. Par ailleurs, un travail sur l'adaptation de la scolarité des lauréats issus des voies internes est en cours. Nous continuons également à revendiquer une meilleure prise en compte de l'ancienneté acquise dans la police nationale.

**Notre objectif était également d'obtenir une meilleure reconnaissance de l'investissement des officiers de police par des mesures catégorielles concernant tous les grades, de l'élève au commandant divisionnaire. C'est le cas et ces mesures rentreront en application début 2022.**

Dans le cadre de ces concertations, nous avons eu également pour but la transformation de la Police

nationale et la mise en œuvre d'une loi de programmation garantissant les investissements nécessaires à sa modernisation. C'est le cas avec l'annonce d'une Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI). Nous considérons qu'elle a vocation à être accompagnée sur la même durée par un protocole catégoriel pluriannuel qui prenne la suite de celui de 2016. Nous participerons ainsi pleinement au travail de préparation de cette LOPMI pour y faire entendre la voix des cadres, avec un enjeu : réussir la rénovation de la Police.

Dans ce domaine le SCSJ a été entendu, une équipe projet a été installée par la DGPN pour mieux préparer la généralisation progressive des DDPN, reportée à 2023. Cinq nouveaux départements seront officialisés en janvier pour l'extension de l'expérimentation à compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Nous serons attentifs aux positionnements des officiers et à la préservation des savoir-faire et spécificités de chaque métier. Cette réforme d'ampleur des structures devra impérativement s'accompagner d'une révolution RH car aujourd'hui dans ce domaine, hélas, plus rien ne va. La campagne d'avancement 2022 avec la parution du TG le 24 décembre à 16 h 45 en est le triste dernier exemple en date.

Concernant plus spécifiquement les officiers, tout devra être mis en œuvre dans le cadre de la LOPMI pour relever le double défi générationnel et géographique auquel fait face le corps de commandement. En matière catégorielle, l'harmonisation des primes judiciaires entre les cadres de la Police et de la Gendarmerie s'impose. De même, une réévaluation substantielle de notre régime indemnitaire est devenue incontournable alors que l'IRP de base n'a pas évolué depuis une dizaine d'années.

L'année 2022 sera donc marquée par de multiples enjeux cruciaux pour bâtir l'avenir de la Police nationale. Nul doute d'ailleurs que le thème de la sécurité sera une nouvelle fois largement abordé lors des échéances électorales du printemps prochain et nous serons attentifs à la teneur des débats.

Cette année aura également une connotation particulière puisque notre syndicat célébrera ses 50 ans. Depuis la fondation du SNAPC en 1972, cela fait déjà un demi-siècle que nous représentons majoritairement un corps policier qui a connu de nombreuses évolutions, comme en témoignent les appellations successives SNOP et SCSJ.

Je regrette qu'une fois encore le contexte sanitaire qui impacte lourdement notre vie quotidienne

et professionnelle ne nous permette pas de fêter comme il se doit cet anniversaire lors d'une cérémonie des vœux à Paris comme nous le prévoyions initialement. Nous avons toutefois pris plusieurs initiatives pour marquer cette date symbolique dont l'élaboration d'un livre qui sera diffusé notamment lors de notre congrès national à l'automne. Ce congrès sera suivi début

décembre 2022 des élections professionnelles qui permettront à chacun, par son vote, de légitimer ses représentants.

Fidèles à notre histoire, nous continuons à innover et mettrons aussi à disposition de nos adhérents à partir du 1<sup>er</sup> février un nouveau service, « Le + SCSI », que vous pourrez découvrir dans ce numéro.

**Je vous présente mes meilleurs vœux pour vous et vos proches pour cette année 2022.**

**Prenez soin de vous !**



## Sommaire

### POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555  
ISSN 1961-9294

Tirage : 6 600 exemplaires

Abonnement annuel : 8,50 € – Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Christophe ROUGET

Rédacteur en chef : Christophe ROUGET

Maquette, réalisation, impression :

Compédit Beauregard  
Z.I. Beauregard – BP 39 – 61600 La Ferté-Macé

Crédits photos : SCSI – Adobe Stock

### SCSI – SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon – 75012 Paris  
Tél. : 01 44 67 83 30  
Mail : secretariat@scsi-pn.fr



# Le SCSI vous souhaite une bonne année 2022

Pour la seconde année consécutive, la crise sanitaire ne nous permet malheureusement pas d'organiser la traditionnelle cérémonie des vœux « en présentiel » de notre syndicat. 2022 n'en aura pas moins une saveur particulière puisque notre organisation célèbre cette année son cinquantième anniversaire !

## 50 ans au service des officiers de police

C'est en effet en 1972 qu'a été fondé le Syndicat National Autonome des Policiers en Civil (SNAPC), qui regroupait alors les inspecteurs et enquêteurs de police. Devenu successivement au gré des évolutions du corps que nous représentons Syndicat National des Officiers de Police (SNOP) en 1995 puis Syndicat des cadres de la sécurité intérieure en 2012, cette OS a toujours été ce qu'en ont fait ses membres et les équipes qui l'ont animée au fil des années dans le respect de valeurs fondamentales pour la défense de notre police républicaine.

Majoritaire depuis 50 ans, le SCSI est aujourd'hui le dépositaire de cette riche histoire syndicale qui nourrit notre action d'aujourd'hui et plus encore celle des années à venir. Des initiatives, dont la rédaction d'un livre retraçant les grandes étapes de cette histoire, prendront place en 2022. Ce sera l'occasion de mieux la connaître et de remercier tous ceux qui y ont pris part. Le congrès du SCSI à l'automne sera notamment un temps important dans ce cadre. Forts de la confiance des cadres de la police, nous continuerons

à les représenter fièrement en cette période déterminante pour l'avenir de la sécurité intérieure.

Alors que notre administration est confrontée en première ligne aux tensions qui traversent la société française, nous continuerons à pratiquer un syndicalisme à la fois exigeant et constructif. **Merci à tous ceux qui, adhérents, délégués de service ou zonaux, actifs ou retraités, font vivre au quotidien le SCSI !**

Le Bureau National



# Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2022

**Notre organisation agit pour qu'un nouveau protocole accompagne la future Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI) pour la période 2022-2027. D'ores et déjà, l'année 2022 marquera l'achèvement du protocole PPCR signé en 2016 et l'entrée en vigueur de plusieurs mesures obtenues par le SCSI pour le corps de commandement après de longues batailles.**

## **Certaines sont d'application immédiate :**

- **Création du 7<sup>e</sup> échelon de commandant** : indice brut 1015 / indice majoré 821 > comme nous le revendiquions, l'ancienneté acquise dans le 5<sup>e</sup> échelon sera prise en compte, permettant à la majorité des commandants ayant accédé au 6<sup>e</sup> échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2021 de passer au 7<sup>e</sup> échelon au 1<sup>er</sup> juillet 2022.
- **Création du 4<sup>e</sup> échelon de commandant divisionnaire et commandant divisionnaire fonctionnel** : indice brut 1027 / indice majoré 830.
- Revalorisation indiciaire du 6<sup>e</sup> échelon de commandant à l'indice brut 995 / indice majoré 806.
- Mise en œuvre de l'échelon spécial de commandant divisionnaire et commandant divisionnaire fonctionnel au HEA 1 avec l'indice majoré 890.
- Revalorisation indiciaire du 3<sup>e</sup> échelon de commandant divisionnaire à l'indice brut 1015 / indice majoré 821.
- Paiement de l'**intérim sur un poste difficile (IRP D)** à partir du troisième mois, dans les mêmes conditions que pour l'intérim d'un poste de chef de service.
- Prorogation de l'**échelon exceptionnel de capitaine**, sans date de fin du dispositif à ce jour (nous avons déjà obtenu précédemment la fin du départ obligatoire en retraite dans les six mois suivant la promotion à cet échelon).

**D'autres mesures sont budgétées ou vont l'être mais requièrent des modifications statutaires et réglementaires, elles sont en cours de préparation. Le SCSI se bat pour qu'elles interviennent dans les plus brefs délais :**

- Revalorisation du taux d'ISSP applicable aux élèves et stagiaires officiers en cours de scolarité, aligné sur celui des titulaires (pour les stagiaires).
- **Avancement au grade commandant après 9 ans** de titularisation dans le CC possible dans le cadre d'un contrat de carrière inspiré du dispositif SUEP en vigueur pour les CEA, l'officier concerné s'engagerait pour 3 ans dans un secteur peu attractif (cartographie en cours de définition), cette évolution requiert une modification du décret statutaire du corps de commandement ; un TG spécifique complémentaire de la campagne d'avancement 2022 sera diffusé au 1<sup>er</sup> trimestre.
- Implantation d'une Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) inspirée de la « prime 93 » (l'ITM serait une prime de 10 000 € ou 8 000 € sur 3 ans) sur des postes prioritairement en voie publique, de nuit, en investigation, dans des zones géographiques en déficit d'attractivité.

- Augmentation du volume d'échelons spéciaux du GRAF et de l'EF qui passent de 10 à 15 %, soit de 180 à 270, un TG complémentaire sera diffusé dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 pour l'ES du GRAF avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier et les nouveaux ES des EF seront remis en gestion par les DISA.
- Création de 100 nouvelles IRP « chef de service » et de 100 nouvelles IRP « poste difficile » dans un délai maximum de deux ans, dont la plupart dès 2022.
- Passage à 600 € de l'IRP perçue en cas de cumul entre le GRAF et l'EF, une étude de l'administration est en cours pour sécuriser juridiquement l'application de cette mesure.

### **Enfin des mesures concernant tous les corps bénéficieront également aux cadres au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :**

- Gratuité conditionnelle (être porteur de son arme de service et se présenter aux agents SNCF à bord) des transports SNCF pour les trajets domicile-travail et prise en charge à 75 % des trajets de loisirs dans les mêmes conditions, y compris pour les élèves et stagiaires de l'ENSP.
- Remboursement par l'administration à hauteur de 15 € mensuels de la cotisation versée au titre de la protection sociale complémentaire.



**Nous continuons à intervenir auprès de l'administration et à entretenir des échanges réguliers avec la DRCPN pour faire avancer plusieurs autres dossiers : cartographie ASA, mesures d'attractivité, revalorisation de l'Indemnité**

**de Travail de Nuit, meilleure prise en compte de l'ancienneté lors d'un changement de corps, recensement des Logements Concédés par Nécessité Absolue de Service (LCNAS) qui ne sont pas utilisés à l'heure actuelle afin d'optimiser leur usage pour le corps de commandement. Le SCSI porte également une attention particulière aux nouveaux officiers, à leur situation financière et à leurs perspectives de carrière.**

### **POUR MÉMOIRE**

Lors de la création d'un nouvel échelon (y compris HEA), il est nécessaire de l'avoir détenu au moins 6 mois pour en conserver le bénéfice pour sa pension. En revanche, lors d'une revalorisation de l'indice, l'effet est immédiat.

Exemple : les commandants qui passeront au 7<sup>e</sup> échelon en juillet 2022 devront partir à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour en percevoir le bénéfice. Leur indice majoré de pension civile sera alors le 1014.

*Vos délégués SCSI se tiennent à votre disposition pour toute question sur ces dispositions.*

# Grille indiciaire 2022

## Commandant divisionnaire

Échelon	durée	indice brut	indice majoré	indice majoré P.C.
<b>Es</b>	-	HEA	<b>890</b>	<b>1099</b>
<b>4<sup>e</sup></b>	-	1027	<b>830</b>	<b>1025</b>
<b>3<sup>e</sup></b>	3 ans	1015	<b>821</b>	<b>1014</b>
<b>2<sup>e</sup></b>	2,5 ans	930	<b>756</b>	<b>934</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	2,5 ans	890	<b>725</b>	<b>895</b>

## Commandant divisionnaire fonctionnel

Échelon	durée	indice brut	indice majoré	indice majoré P.C.
<b>Es</b>	-	HEA	<b>890</b>	<b>1099</b>
<b>4<sup>e</sup></b>	-	1027	<b>830</b>	<b>1025</b>
<b>3<sup>e</sup></b>	2 ans	1015	<b>821</b>	<b>1014</b>
<b>2<sup>e</sup></b>	2 ans	930	<b>756</b>	<b>934</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	2 ans	890	<b>725</b>	<b>895</b>

## Commandant de police

Échelon	durée	indice brut	indice majoré	indice majoré P.C.
<b>7<sup>e</sup></b>	-	1015	<b>821</b>	<b>1014</b>
<b>6<sup>e</sup></b>	2,5 ans	995	<b>806</b>	<b>995</b>
<b>5<sup>e</sup></b>	2,5 ans	930	<b>756</b>	<b>934</b>
<b>4<sup>e</sup></b>	2 ans	878	<b>716</b>	<b>884</b>
<b>3<sup>e</sup></b>	2 ans	830	<b>680</b>	<b>840</b>
<b>2<sup>e</sup></b>	2 ans	784	<b>645</b>	<b>797</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	2 ans	741	<b>612</b>	<b>756</b>

## Lieutenant - Capitaine de police

Échelon	durée	indice brut	indice majoré	indice majoré P.C.
<b>Eex</b>	-	859	<b>702</b>	<b>895</b>
<b>10<sup>e</sup></b>	-	821	<b>673</b>	<b>858</b>
<b>9<sup>e</sup></b>	3 ans	776	<b>638</b>	<b>813</b>
<b>8<sup>e</sup></b>	2,5 ans	732	<b>605</b>	<b>771</b>
<b>7<sup>e</sup></b>	2,5 ans	693	<b>575</b>	<b>733</b>
<b>6<sup>e</sup></b>	2 ans	653	<b>545</b>	<b>695</b>
<b>5<sup>e</sup></b>	2 ans	611	<b>513</b>	<b>654</b>
<b>4<sup>e</sup></b>	2 ans	567	<b>480</b>	<b>612</b>
<b>3<sup>e</sup></b>	2 ans	525	<b>450</b>	<b>574</b>
<b>2<sup>e</sup></b>	1,5 an	499	<b>430</b>	<b>548</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	1,5 an	469	<b>410</b>	<b>523</b>
<b>stagiaire</b>	1 an	364	<b>343</b>	-
<b>élève</b>	6 mois	364	<b>343</b>	-

# Contribution du SCSJ aux états généraux de la justice

Le président de la République a lancé en grande pompe le 18 octobre 2021 à Poitiers les travaux de ces états généraux de la justice qui doivent permettre de débattre des problématiques de l'ensemble du système judiciaire jusqu'en février 2022. Un représentant de la DGPN, l'inspecteur général Vincent Le Beguec, participe au groupe de travail dédié à la simplification de la procédure pénale. Il s'agit du directeur de cabinet du DGPN, précédemment conseiller en charge du judiciaire. Si les OS de la Police nationale n'ont pas été conviées en tant que telles à participer aux échanges, le chef de l'État a invité l'ensemble des citoyens, y compris les policiers, à y contribuer à travers le site [parlonsjustice.fr](https://parlonsjustice.fr). Le texte de notre contribution y sera accessible en ligne.



Comme notre partenaire l'Union Syndicale des Magistrats (USM, majoritaire) nous sommes sans illusion sur la portée réelle de ces échanges à l'aube des échéances électorales majeures de 2022, alors même qu'une énième loi réformant la Justice vient d'être adoptée par le Parlement. Néanmoins, le SCSJ considère qu'au vu de l'état des services d'investigation et de l'urgence existante de simplification de notre procédure pénale, tous les leviers doivent être utilisés dans le cadre de notre action syndicale pour faire entendre la voix des enquêteurs de la police nationale. C'est pourquoi nous avons utilisé la possibilité de soumettre une « contribution collective » au nom du syndicat dans le cadre de ces états généraux.

Le texte que nous avons déposé rappelle que la procédure pénale doit certes garantir les droits fondamentaux mais sans oublier les droits des victimes et de ceux qui les protègent. Le SCSJ n'oppose pas artificiellement police et justice. Enquêteurs et magistrats travaillent ensemble au quotidien, la plupart du temps sans difficulté relationnelle majeure. Plus que de nouveaux textes législatifs qui viendraient alourdir des peines maximales rarement prononcées, les policiers sont en attente d'une réponse pénale à la fois certaine et rapide pour qu'elle puisse conserver son sens. Cela passera par le renforcement de l'ensemble de notre chaîne pénale en moyens humains et matériels, depuis les services d'enquête jusqu'aux juridictions.

Le constat de la lourdeur de la procédure française a par ailleurs été fait maintes fois. Ce poids du formalisme qui prend le pas sur les actes réellement consacrés aux investigations est l'une des raisons de la crise d'attractivité de la filière judiciaire

au sein de la Police nationale. **Il est temps d'engager un véritable travail de réécriture d'un Code de procédure pénale devenu hypertrophié. Ce travail ambitieux autant qu'indispensable devra associer l'ensemble des acteurs de la justice pénale, de la plainte à l'application des peines. Il ne peut à l'évidence être effectué en trois mois.**

Nous avons cependant mis en avant dans la contribution du SCSJ quelques premières pistes de solutions concrètes concernant deux des thématiques retenues dans ces discussions, la simplification de la procédure pénale et la justice de protection (qui englobe notamment la question de la justice des mineurs). Lourdeur du formalisme de la garde à vue, engorgement des services de police par des démarches ne relevant pas du pénal, utilisation insuffisante des possibilités du numérique, majeurs se faisant passer pour mineurs... Sur tous ces sujets, il est plus que jamais urgent d'agir !



**Le + SCSI vous donne accès à une plateforme d'avantages intégrant une billetterie clés en main et plus de 100 000 offres, jusqu'à 80 % de réduction avec un catalogue diversifié et de qualité, pour tous les goûts, tous les budgets et dans toutes les régions.**

## le-plus-scsi-pn.fr



### VIE QUOTIDIENNE



### MODE - BEAUTÉ



## Le SCSI agit pour le pouvoir d'achat des cadres

Notre syndicat avait déjà été pionnier dans le domaine des offres type « comité d'entreprise » avec l'association APPELS que nous animions par le passé. Le SCSI va vous fournir à partir du 1<sup>er</sup> février 2022 un nouveau service de ce type : « Le + SCSI » ! Mis en œuvre par la plateforme « HelloCSE »,

il permettra aux adhérents qui le souhaitent d'avoir accès à un vaste ensemble de réductions et d'avantages sur des produits de grandes enseignes ou des offres préférentielles de voyages. Ce service sera accessible à l'ensemble des membres du SCSI, actifs comme retraités.

## Comment fonctionne le + SCSI ?

1

Je paye ma cotisation annuelle en ligne ou par chèque\* et j'autorise la communication de mon nom, prénom et adresse mail privée pour bénéficier des avantages « Le + SCSI » dans le cadre de mon adhésion.

2

Je reçois par mail au plus tard à la fin du mois suivant mon adhésion mes identifiants de connexion annuels pour accéder au « + SCSI ».

3

Je profite de mes avantages en me connectant sur le site :

**le-plus-scsi-pn.fr**

ou l'application dédiée :

« **HelloCSE** » téléchargeable sur smartphone.

\*Pour bénéficier du « + SCSI » lorsque je paie ma cotisation par prélèvement bancaire, j'adresse un courriel à ma zone à partir de mon adresse mail privée, avec la mention « j'autorise, dans le respect du RGPD, la communication de mon nom, prénom et adresse mail privée pour bénéficier des avantages « Le + SCSI » offerts dans le cadre de mon adhésion. ». En l'absence de démarche en sens contraire, cette autorisation sera ensuite considérée comme tacitement reconduite chaque année et je recevrai mes identifiants de connexion sans interruption du service.

### NOUVEAUTÉS



## PROTECTION DES DONNÉES

La communication de vos données personnelles à notre prestataire HelloCSE s'effectuera dans le strict respect du RGPD. Le SCSI a obtenu par ailleurs la garantie que ces données ne seraient pas cédées à d'éventuelles sociétés tierces ni utilisées à d'autres fins que la fourniture de ce service. Aucun démarchage publicitaire ne sera donc effectué par mail.



# Référendum d'autodétermination en Nouvelle-Calédonie : le SCSI aux côtés des officiers de police du Caillou

**Des policiers dans l'incertitude quant à leur avenir au sein de la République française ? La situation n'est pas banale mais c'est bien celle de nos collègues calédoniens dans le cadre du processus d'autodétermination du territoire où ils exercent. Après des mois marqués par la crise sanitaire qui l'a touchée de plein fouet, la Nouvelle-Calédonie a en effet tenu le dimanche 12 décembre, dans le calme, son troisième référendum sur l'indépendance.**

Boycottée par les indépendantistes du FLNKS, la consultation a donné un résultat de 96,5 % en faveur du « non » à la pleine souveraineté et donc du maintien du lien avec la France, la participation s'élevant à 43,9 % des inscrits. Il s'agit du dernier des scrutins de ce type prévus par l'accord de Nouméa. Celui-ci avait succédé en 1998 aux accords de Matignon-Oudinot signés en 1988 à l'issue des événements d'Ouvéa qui avaient amenés la Nouvelle-Calédonie au bord de la guerre civile. Une période de transition de 18 mois est désormais ouverte pour orchestrer le dialogue entre les acteurs politiques locaux et le gouvernement français afin de dessiner les contours des futures institutions calédoniennes dans le cadre de la République.

Compétente dans l'agglomération de Nouméa et à travers les effectifs de la PAF à l'aéroport international de La Tontouta, la DTPN 988 était doublement concernée par ce référendum. Il s'agissait d'abord d'un enjeu majeur en termes d'ordre

public et de paix civile sur le territoire qui a mobilisé tous les services de la police nationale localement ainsi que d'importants renforts venus de métropole à cette occasion. Par ailleurs les près de 600 agents de la DTPN sont fonctionnaires d'État et contribuent à l'exercice de compétences régaliennes conservées par la France. La question de leur statut en cas de victoire du OUI et d'indépendance programmée de la Nouvelle-Calédonie était donc brûlante.

Le SCSI a suivi avec une attention particulière la situation calédonienne afin d'accompagner au mieux les membres du corps de commandement de ce territoire du Pacifique dans cette période d'incertitude. Un document factuel communiqué par le ministère des Outre-mer en juillet 2021 sur les conséquences du « oui » et du « non » au référendum était en effet clair : « La France n'exerce pas la compétence sécurité intérieure hors de son territoire national. Dans l'hypothèse de l'indépendance et au terme

de la durée de transition, les forces de sécurité intérieures françaises quitteront le territoire du nouvel État ». Le même texte précisant que « Dans l'hypothèse de l'indépendance et au fil de la période de transition, les fonctionnaires d'État précédemment affectés en Nouvelle-Calédonie se verront proposer une nouvelle affectation sur le territoire national », on comprend les interrogations multiples des policiers calédoniens.

Si le résultat du référendum paraît écarter pour l'heure la perspective d'un tel départ de Nouvelle-Calédonie, le SCSI continuera à être vigilant pour que les officiers du territoire ne soient pas lésés dans les nouvelles discussions autour de l'avenir institutionnel du Caillou.



# NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

## -10 %<sup>(1)</sup>

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

OFFRE RÉSERVÉE  
AUX ADHÉRENTS MGP

## -20%<sup>(2)</sup>

SUR VOTRE ASSURANCE  
AUTO OU HABITATION  
OU ACCIDENTS & FAMILLE  
OU PROTECTION JURIDIQUE

GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC



ASSURÉMENT HUMAIN



POLICE

MGP

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

Unéo, MGP et GMF sont membres d'**UNEOPOLE** la communauté sécurité défense

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1<sup>re</sup> cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % pour le 1<sup>er</sup> nouveau contrat AUTO PASS ou Habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS ou Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent MGP. Cette réduction est valable sur le montant de la première année de cotisation pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et n'est pas cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse. Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS, habitation AMPHI PASS, Accidents & Famille et Protection Juridique disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**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. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et/ou Covéa Protection Juridique.



# Interview Philippe Zanardi

## Commissaire général - Chef du Département de l'Accompagnement des Personnels de Police

**Au vu de l'importance des enjeux traités par son service pour le soutien des policiers, nous donnons la parole dans ce numéro au chef du Département de l'accompagnement des personnels de police (DAPP) de la DRCPN.**

**Bonjour M. Zanardi, pouvez-vous vous présenter aux lecteurs de Police nouvelle en quelques mots et revenir sur votre parcours ?**

À la sortie de l'ENSP en août 1989, j'ai choisi la direction de la police judiciaire de la Préfecture de Police de Paris, où j'ai eu le parcours classique, à l'époque, d'un commissaire de la PJPP. Puis j'ai été appelé par l'ancien patron de la brigade des stupéfiants pour le seconder au sein de la Mission de Lutte Anti-Drogue (MILAD). J'ai exercé ultérieurement à la direction de la formation puis en 2017, j'ai été nommé à la DRCPN, chef de la Mission de Reconversion et de Réorientation de la Police (M2RP). En 2019, j'ai pris la tête d'un nouveau service, le département de l'accompagnement des personnels de police de la DRCPN, créé au sein de la sous-direction de la prévention, de l'accompagnement et du soutien (SDPAS).

**Combien d'agents travaillent au DAPP et quelles sont ses grandes missions ?**

46 agents y travaillent, renforcés par 12 réservistes dont 10 policiers retraités. Le DAPP

regroupe des dispositifs destinés à soutenir les personnels de police, ainsi que leur famille. En charge de l'accompagnement dans toutes ses dimensions (financières, médico-sociales, administratives, statutaires, professionnelles, juridiques), il vise à offrir, dans la durée, un véritable suivi individualisé aux personnels de la police nationale et à leurs familles qui rencontrent des difficultés. Il s'articule autour de quatre services en charge des différents aspects de l'accompagnement.

**Le Bureau de Soutien des Personnels et des Familles (BSPF)** délivre des prestations sociales qui permettent aux policiers de faire face à des difficultés financières et assure le suivi des différentes mesures octroyées aux ayants droit des policiers décédés en mission. Il instruit les demandes de mutations à caractère dérogatoire des personnels actifs pour raisons de santé ou autres circonstances graves ou exceptionnelles (près de 1 200 dossiers instruits en moyenne chaque année).

**La Mission d'Accompagnement des Blessés (MAB)** a été mise en place en 2018 pour permettre de

répondre de manière plus adaptée aux besoins d'accompagnement et de soutien des policiers blessés physiquement et psychologiquement, selon une approche dite de guichet unique dans chaque SGAMI et au niveau central. Elle coordonne l'action des différents services dans le traitement du dossier d'un policier blessé en service sur le plan social, médico-administratif, financier et juridique. Elle conduit les actions et partenariats visant à améliorer la prise en charge des policiers blessés et le suivi des demandes de réparation et d'indemnisation. Dans les situations les plus graves, de blessures lourdes ou de décès en service, elle accompagne les policiers et leur famille. Elle est le témoin de l'augmentation du nombre de blessés et la longueur des arrêts de travail démontre l'intensité de la violence subie au quotidien par les policiers dans l'exercice de leurs missions. La MAB a, par ailleurs, organisé trois séjours de cohésion à destination de policiers blessés en service afin de contribuer à une meilleure reprise.

**La Mission de Reconversion et de Réorientation de la Police (M2RP)** offre à l'ensemble



des personnels actifs de la police nationale et aux agents de la filière scientifique un accompagnement personnalisé dans la définition et la mise en œuvre d'un projet professionnel à travers une démarche volontaire et confidentielle. Elle compte 27 conseillers mobilités carrière et ses attributions ont été étendues à l'accompagnement des policiers en difficulté dans leur évolution professionnelle et à l'aide aux conjoints des policiers en recherche d'emploi.

La M2RP dispose d'un réseau partenarial avec les employeurs intéressés par les compétences des agents de la police nationale. Au total, la M2RP accompagne actuellement 4 236 agents dont 191 officiers.

**Le Groupe d'Assistance aux Policiers Victimes (GAPV)**, créé à l'initiative du DGPN le 4 août 2020, s'adresse aux policiers victimes d'agressions, d'injures, de menaces, dans l'exercice de leurs missions ou dans un cadre privé du fait de leur qualité de policier. Il fonctionne à partir du numéro vert **0 800 95 00 17** et d'une boîte fonctionnelle [policiers-victimes@interieur.gouv.fr](mailto:policiers-victimes@interieur.gouv.fr), 7 jours sur 7 de 5 h à 23 h. 4 instructeurs permanents et 10

policiers retraités réservistes sont à disposition des agents pour les écouter, les orienter vers les dispositifs de soutien et les accompagner dans leurs démarches. Depuis sa création, le groupe d'assistance aux policiers victimes a assisté 636 policiers et leurs proches. 72 % des situations concernent des policiers ayant fait l'objet d'atteintes en service et 28 % en dehors du service mais du fait de leur qualité de policier. Pour ces derniers les mesures mises en œuvre sont par exemple le relogement en urgence, l'attribution de secours financiers, l'accélération des démarches administratives, le soutien psychologique ou la mise en œuvre en urgence du dispositif de protection fonctionnelle. On peut noter que 9 % des situations ont trait directement aux familles des policiers.

Le GAPV est parvenu à trouver une issue favorable à plusieurs situations délicates vécues par les policiers et leurs familles. L'un des principaux constats tirés de son travail reste que les atteintes dont sont victimes les policiers dans leur sphère privée du fait de leur qualité méritent d'être prises en compte par l'institution.

Elles sont traumatisantes pour les agents, déjà fragilisés par ce qu'ils subissent en service. En plus des agressions physiques, des outrages et des menaces, les policiers sont aussi très régulièrement pris pour cible sur les réseaux sociaux. Ces menaces numériques, visibles par le plus grand nombre et qui appellent bien souvent à la haine, sont vécues comme un véritable lynchage public par le policier. Pour travailler au DAPP il faut avoir une réelle motivation à aider les policiers et il faut être fort psychologiquement. Tous sont motivés par le fait d'aider les policiers et connaissent les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans leur quotidien, ils font preuve d'écoute et d'empathie. Face à des situations très lourdes, il ne faut pas se laisser submerger par l'émotion, prendre du recul, faire preuve de discernement pour trouver la solution la plus adaptée.

**Quelles ont été les évolutions de la fonction d'accompagnement au sein de la police nationale ces dernières années dans un contexte où notre institution est devenue une cible pour certains délinquants et criminels qui**

## **n'hésitent plus à s'en prendre aux policiers ?**

L'accompagnement des policiers face aux difficultés qu'ils rencontrent, tant dans leur vie professionnelle que personnelle, est devenu un enjeu majeur. Le renforcement de cet accompagnement permet à l'institution de manifester de la reconnaissance à ses membres, dans un contexte de violence accrue. Le DAPP assure une plus grande cohérence et une meilleure visibilité de l'action des services en charge du soutien aux policiers et à leurs familles. Ce département propose des axes d'amélioration en fonction des besoins identifiés dans les prises en charge des policiers victimes. Il est partie prenante aux réflexions sur les orientations du DGPN et des enjeux RH sur des thématiques spécifiques telles que l'inaptitude, le reclassement, la gestion des âges, la protection fonctionnelle. À titre d'exemple, la MAB a conçu un plan d'actions visant à améliorer l'accompagnement des policiers blessés qui vient d'être validé par le DGPN.

## **Quels sont vos interlocuteurs à la fois au sein de la DRCPN et plus largement dans le périmètre police et au-delà ?**

Au sein de la DRCPN, nos principaux interlocuteurs sont nos collègues de la SDPAS, notamment les deux réseaux qui y sont rattachés (SSPO et médecine statutaire) et ceux de la sous-direction de l'administration des ressources humaines (SDARH dont BGGP et BOP). Au sein de la police, ce sont les services RH des directions opérationnelles.

Nous entretenons également des rapports permanents avec les SGAMI, les réseaux de soutien rattachés au Secrétariat Général du ministère, la DLAPJ (notamment pour tout ce qui touche à la protection fonctionnelle) ainsi qu'avec les mutuelles (MGP, INTERIALE, ORPHEOPOLIS) et la Fédération Sportive de la Police Nationale. Pour la M2RP, le contact avec les entreprises de sécurité privée et les responsables sûreté/sécurité des entreprises donne du sens au continuum de sécurité.

Le dialogue social avec les organisations syndicales, notamment dans le suivi des demandes de mutations dérogatoires, est régulier.

## **Comment fonctionne le réseau des conseillers mobilité carrière de la M2RP et qu'est-ce qui les différencie notamment des conseillers parcours professionnel qui agissent auprès des officiers ?**

Le périmètre d'action des CMC est beaucoup plus large que celui des CPP du BOP, dédié au corps de commandement et centré sur la mobilité interne. Les CMC de la M2RP sont à la disposition de l'ensemble des agents de la PN, tous corps et grades confondus, pour leur proposer un accompagnement personnalisé dans la définition et la mise en œuvre d'un projet professionnel hors police (excepté les personnels administratifs). Les cadres qui disposent de conseillers en évolution professionnelle au sein de leurs bureaux de gestion centralisée (les CPP du BOP pour les officiers et les CMC du DMGCP pour les commissaires)

peuvent également s'adresser à la M2RP. Ceux qui sont actuellement accompagnés par les CMC de la M2RP ont, soit déjà entrepris en parallèle une démarche de mobilité auprès de leur bureau de gestion, soit ne le feront qu'une fois leur projet finalisé. En effet, la plupart des cadres engagés dans une démarche de mobilité externe ne souhaitent pas s'adresser à leurs bureaux gestionnaires au risque de bloquer leurs perspectives d'évolution de carrière en interne.

## **Dans quelle mesure le travail d'accompagnement des policiers peut-il contribuer à la lutte contre les RPS ?**

Un policier mal accompagné dans ses difficultés va se sentir abandonné, voire rejeté par sa « maison » et en éprouvera un ressentiment venant s'ajouter aux difficultés quotidiennes de ses missions et sa vie personnelle. L'activité policière est un facteur en soi de fragilisation dans un contexte d'activité très soutenue et de violence à l'encontre des forces de sécurité.

Les policiers sont des personnes qui reflètent l'ensemble des composantes de la société française, des « gens ordinaires » ayant choisi de servir leurs concitoyens, mais ils font un métier extraordinaire dans tous les sens du terme. Ils sont susceptibles de vivre des expériences traumatisantes au quotidien, parfois même des scènes de guerre. Ils sont confrontés à la mort. Nous avons par exemple de plus en plus de policiers blessés en service qui ont été percutés volontairement par des conducteurs de véhicules refusant un contrôle routier.

Même dans des coins de France réputés paisibles, même dans des interventions de police banales et routinières, les policiers peuvent être confrontés à une agressivité physique ou verbale extrême.

Même s'ils sont résilients, les policiers ne sont pas invulnérables : ils peuvent être atteints par une situation vécue. La multiplication de traumatismes, même minimes, peut provoquer un phénomène d'usure professionnelle, malgré les compétences techniques, l'expérience ou les mesures de régulations existantes. Il faut donc que la police nationale conforte un environnement interne sécurisant et développe les dispositifs individualisés de soutien et d'accompagnement.

Le soutien par les pairs est une ressource importante qui doit être mobilisée : le dispositif SENTINELLE en cours d'expérimentation est une avancée en ce sens. Les sentinelles sont des « pairs éclairés » volontaires et qui sont, par leur position professionnelle ou leurs qualités naturelles d'aidant, susceptibles d'être en contact avec des personnes en détresse et vulnérables. Elles continuent à exercer leurs missions dans les services de police. Ils n'ont pas vocation à accompagner eux-mêmes les personnels, mais à être capables d'identifier les signes de détresse, à prendre contact avec l'agent en difficulté, et à l'orienter vers les ressources existant en interne.

Le soutien de l'ensemble de la chaîne hiérarchique est essentiel. Une première écoute bienveillante des responsables hiérarchiques mobilise la reconnaissance institutionnelle et constitue un puissant levier en matière de

réparation du stress vécue en opération.

**Au SCSJ, nous évoquons souvent les « violences administratives » que doivent parfois affronter les agents en sus de la violence à laquelle ils sont confrontés sur le terrain, à savoir les pratiques managériales et de gestion RH qui font fi de la dimension humaine des problèmes et leur donnent le sentiment de n'être qu'un matricule. Est-ce un aspect que vous prenez en compte ?**

Personnellement, je préfère parler de « dépersonnalisation » : en « gestion RH », on traite un dossier de façon administrative et juridique mais on oublie que, dans ce dossier, une situation humaine est en jeu. Ce phénomène est en grande partie dû à une charge de travail accrue des services RH, à un manque de formation et une méconnaissance des conditions réelles de travail du policier.

C'est pourquoi je crois que la mixité entre policiers actifs et agents administratifs dans les services RH et de soutien, au sein des services locaux ou en administration centrale, permet d'éviter un traitement purement administratif et dépersonnalisé. Quand on a soi-même eu peur pour sa vie ou celle de ses collègues, quand on a été confronté à la violence extrême de certains individus multirécidivistes, quand on a ressenti de la déception face à la réponse pénale au regard du travail accompli et des conséquences dans sa chair, on ne traite pas un dossier de blessures en service mais on aide un collègue avec un prénom, une voix et parfois un visage à se sortir de ses difficultés.

Le DAPP a été créé pour assurer un accompagnement personnalisé pour chaque agent. Le temps de l'accompagnement n'est pas le temps opérationnel : les services sont dans un mouvement dynamique perpétuel et traitent les situations dans l'urgence. Or, l'accompagnement d'un agent en difficulté doit aussi se faire dans la durée.

Peut-être que la police nationale devrait abandonner le terme de « ressources humaines » qui laisse penser que l'on gère des personnes comme des ressources logistiques ou financières, avec une notion de « quantité » au détriment du potentiel de compétences que possèdent tous les policiers. Concernant les pratiques managériales, nous constatons que parfois les différents échelons hiérarchiques n'ont pas suffisamment pris en compte les difficultés rencontrées par leurs collaborateurs, là aussi souvent par manque de temps ou de formation. La pression permanente du reporting et la charge mentale pesant sur les cadres peut également expliquer que la priorité soit donnée à la réponse technique au détriment des aspects humains face à la situation d'un collaborateur en difficulté. Même une simple discussion autour d'un café permettrait de désamorcer bon nombre de problèmes. Mais il semble que les moments de convivialité spontanés soient de plus en plus rares et considérés comme du temps perdu sur l'opérationnel ou sur le reporting. Nous avons ainsi proposé au DGPN, dans le plan d'actions en faveur des policiers blessés, de faire de l'accompagnement des personnels un véritable

indicateur d'évaluation des managers (qui pourrait par exemple apparaître comme item dans les formulaires d'entretien professionnel : « veille à la santé de ses collaborateurs » ou encore « souci du facteur humain » voire « fait preuve de bienveillance dans le management »). Depuis mon entrée dans la police, je n'ai jamais été évalué sur les aspects humains de mon management. J'ai même dû parfois expliquer auprès de ma hiérarchie le temps passé à écouter des collaborateurs, vu comme du retard pris sur l'exécution des « commandes » qu'elle estimait prioritaire.

**Que pouvez-vous répondre aux policiers qui ont eu le sentiment, notamment à la suite d'une blessure en service qui occasionne une longue absence, d'être abandonnés par l'administration et de ne pouvoir compter que sur eux-mêmes pour leur prise en charge ?**

Je comprends tout à fait ce sentiment d'abandon et je reconnais que des policiers ont souffert de l'absence prolongée due à une blessure qui leur a fait perdre le lien avec leur service et avec l'institution en général. La création de la MAB en 2018 avec ses relais en SGAMI que sont les guichets uniques a permis de remédier à cette situation. Mais l'effort doit être poursuivi car il y a encore des policiers et des services qui ne font pas appel à la MAB par méconnaissance ou par négligence. Le plan d'actions en faveur des blessés évoqué plus haut va dans ce sens.

**Auriez-vous un exemple concret de cas dans lequel l'action du DAPP a été déterminante pour**

**aider l'un de nos collègues ces derniers mois ?**

Nous avons accompagné deux policiers et leurs familles, victimes d'une tentative de meurtre le 7 octobre 2020 alors qu'ils effectuaient des surveillances près d'un entrepôt servant de planque à des trafiquants de drogue. Leur situation m'a particulièrement ému car j'aurai pu vivre un tel drame en tant que chef de service lors de mes années passées en PJ avec des équipes de terrain confrontées en permanence au risque et à des individus dangereux sans foi ni loi.

Lourdement touchés, ces deux policiers et leurs familles ont été accompagnés dans leurs parcours vers une reconstruction physique et psychologique et leur réorientation professionnelle. Grâce à une convention signée à l'initiative de la MAB entre l'Institut National des Invalides, qui soigne les militaires blessés en opération extérieure, et la DGPN, ils ont pu être pris en charge par les meilleurs spécialistes des blessures par balles. Leurs familles ont pu être hébergés à proximité pendant toute la durée de l'hospitalisation. Nous avons également géré leur demande de mutation dérogatoire et leur avancement dans le cadre de l'article 36 avec les services RH. La MAB continue de suivre le bon déroulement de leur demande d'indemnisation de leurs préjudices et de l'ensemble des prestations offertes par la protection fonctionnelle. Elle continuera à le faire même après le résultat des procédures judiciaires pénales et civiles engagées.

**Merci pour cet échange, pour conclure avez-vous des pistes de travail pour améliorer l'efficacité de l'action du DAPP et sa connaissance par les policiers dans les mois et les années qui viennent ?**

Toutes les actions de communication sont importantes : numéro vert et affiches comme celles récemment diffusées par le GAPV ; flyers comme ceux de la MAB, portail intranet DGPN mais également les sites des DISA et des DDSP. Un réseau extranet de la Police nationale serait également un moyen utile pour que les policiers absents des services pour blessure ou maladie ou les collègues mis à disposition ou détachés restent en contact avec leur maison.

Mais le bouche à oreille, ce fameux « radio police », reste aussi très efficace. Nous comptons également sur le relai assuré par les organisations syndicales dans leur message aux adhérents et les revues comme la vôtre. J'ai donc été très heureux de répondre à vos questions et de faire peut-être découvrir à vos lecteurs et adhérents le département que je dirige.



Entretien réalisé par Sabrina Rigollé, Secrétaire générale adjointe



# CÉRÉMONIE LES MÉDAILLES DE L'ENGAGEMENT DERRIÈRE L'UNIFORME, LE CITOYEN

Paris - Mars 2022

La MGP a choisi d'offrir sa **reconnaissance** et son **soutien** aux forces de sécurité, en mettant en lumière pour la première fois en France quelques-uns des très nombreux et pourtant méconnus **actes remarquables** réalisés par les membres des forces de sécurité, pendant ou même en dehors de leur service.

# MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ



## Assemblée zonale Île-de-France

Le bureau zonal Île-de-France a réuni l'ensemble de ses délégués en assemblée zonale, le 1<sup>er</sup> octobre 2021, dans les locaux de l'URI-CFDT. Outre le plaisir de se retrouver et de pouvoir échanger à nouveau sur les sujets d'actualité syndicale, l'assemblée zonale constitue un moment important dans le fonctionnement de notre structure.



### Le nouveau bureau zonal a été présenté aux délégués, qui ont procédé à son élection :

Secrétaire zonal :

**Frédéric Granger**

Secrétaire zonale adjointe :

**Ève Pesteil**

Trésorier zonal :

**Sébastien Vanessche**

Délégué zonal : **Sébastien Goujon**

Déléguée zonale : **Estelle Waechter**

Déléguée zonale : **Claire Patron.**

L'assemblée zonale s'est tenue dans une ambiance studieuse et détendue, en présence du bureau national, venu pour échanger sur les suites récentes du Beauvau de la sécurité (mesures catégorielles, Loi de programmation...) ainsi que la perspective des élections professionnelles fin 2022.

L'équipe francilienne remercie l'ensemble de ses délégués pour leur soutien et leur investissement quotidien à ses côtés.

Je souhaite terminer par une mention particulière pour Éric Defrémont qui a été salué par l'ensemble de l'équipe d'Île-de-France pour ses années passées au service des adhérents. Nous te souhaitons le meilleur pour la suite !

**Frédéric Granger**

Secrétaire zonal Île-de-France



## Assemblée zonale Sud

Enfin ! Après de trop longs mois de crise sanitaire, nous avons pu réunir en présentiel l'ensemble de nos délégués départementaux et référents SCSI de la zone Sud à l'occasion d'une assemblée qui s'est tenue sur le site de l'ENP Nîmes (30) les 7 et 8 octobre 2021.

Cette réunion, qui découle des dispositions statutaires de notre organisation syndicale, a donc été l'opportunité d'actualiser la formation syndicale de nos délégués, de leurs redonner une tribune et de souhaiter la bienvenue à nos nouveaux élus : Nathalie des Pyrénées-Orientales (66), Sidonie du Tarn-et-Garonne (82), Hélène de Haute-Garonne (31), Daniel du Gard (30) et Christophe du Gers (32).

La vivacité de nos principes démocratiques, tout comme la liberté de parole, valeurs cardinales du SCSI, ont permis aux participants de faire entendre la voix de tous les adhérents du SCSI de la zone Sud lors de cette rencontre. Nos échanges sur les sujets relatifs à l'actualité syndicale, la vie des départements, de la zone, la gestion (mutations et avancements) et les élections professionnelles de décembre 2022, furent présidés par notre secrétaire général Christophe Rouget.

Si les délégués zonaux que nous sommes avec Christophe Miette et Elsa Reverter n'ont cessé d'aller à la rencontre de tous nos délégués, référents et adhérents partout dans la zone Sud, c'est bien à l'occasion d'une telle assemblée que les délégués ont la possibilité d'échanger entre eux et d'appréhender la réalité zonale et nationale de l'action du SCSI.

Merci à vous tous, délégués et référents qui faites vivre le SCSI, vous êtes notre force !

**Olivier Oudin**, Secrétaire zonal Sud



### BUREAU ZONAL EST :

Secrétaire zonale :

**Peggy Roths-Entz**

06 64 14 47 69

Secrétaire zonal adjoint :

**Michel Heckmann**

06 31 13 52 37

Trésorier zonal

**Benoît Grimont**

Hôtel de Police  
34 route de l'Hôpital  
67000 Strasbourg

[est@scsi-pn.fr](mailto:est@scsi-pn.fr)

# Assemblée zonale Ouest



Le mercredi 13 octobre 2021 s'est tenue au Mans, l'assemblée zonale regroupant les délégués des 20 départements et ceux des directions spécialisées de la zone Ouest.

Notre secrétaire général Christophe Rouget était présent pour aborder l'ensemble des sujets du moment et l'activité de notre organisation.

Il exposait notamment à l'assemblée les conclusions du Beauvau de la sécurité, faisait un bilan du protocole de 2016 et échangeait avec l'ensemble des participants sur tous les sujets d'actualité, précisant aussi les chantiers encore en cours.

Il profitait de cette occasion pour souligner l'importance de l'engagement des délégués au service des officiers de police.

Le bureau zonal remerciait les nouveaux élus représentant la DZSI et la DZPJ Ouest.

À l'issue de cette journée, les secrétaires départementaux et zonaux regagnaient leurs services, nous faisant part de leur satisfaction quant à la formation reçue et la qualité des échanges.

Le bureau zonal Ouest



# Assemblée zonale Est

C'est avec une joie non dissimulée que tous les délégués de la zone Est se sont retrouvés le 16 novembre 2021 à Châtel St-Germain.

Ces moments de travail et de convivialité avaient manqué à l'ensemble de la délégation ces deux dernières années. C'est en présence de Christophe Rouget, secrétaire général du SCSJ et grâce au travail d'organisation de Philippe Cristofori, délégué CRS de la zone Est, que cette journée s'est si bien déroulée. L'ensemble des délégués départementaux et de directions qui sont présents au plus près des collègues dans les services ont pu débattre et échanger sur les thèmes d'actualité et l'avenir de la police nationale.

Cette assemblée zonale a permis de mettre en avant plus particulièrement de futurs

retraités et de les remercier pour leur investissement syndical : Olivier Serrand qui ne se présentera plus aux prochaines élections départementales du Haut-Rhin alors qu'il a toujours été syndiqué au SNAPC-SNOP-SCSJ depuis son entrée en école ; il en est de même pour Laurent Marthey qui va quitter ses fonctions de délégué départemental du Doubs après 22 années de mandat.

Merci à tous les délégués pour leur implication quotidienne aux côtés de tous les officiers en service.

**Peggy Roths-Entz,**  
Secrétaire zonale Est

# Assemblée zonale Sud-ouest

Le 1<sup>er</sup> décembre 2021 a eu lieu l'AZ sur le site de la CRS 14 de Cenon (33).

Christophe Rouget l'a présidée et l'ordre du jour a débuté par un retour sur la vie des départements et des délégués de service de notre zone. Puis l'actualité syndicale dense a été abordée ainsi que les questions diverses, pour conclure par les prochaines élections professionnelles de 2022.

Nous avons pu passer un moment de convivialité autour de Christophe au foyer bar ainsi qu'au mess de la CRS 14.

Enfin, notre secrétaire général a clôturé notre réunion pour continuer les discussions avec un groupe de délégués.

Nous espérons qu'il sera disponible pour notre AZ 2022.

Le bureau zonal Sud-Ouest

# Zone Nord

Suite à la démission d'Olivier Denut de son mandat de secrétaire zonal, Juliette Pecqueux Chenau assure la continuité de l'action syndicale du SCSJ dans les cinq départements jusqu'à la réunion d'une assemblée zonale. Affectée à la PJ de Lille depuis 14 ans, Juliette s'était déjà largement investie aux côtés du bureau zonal pour défendre nos collègues.

Merci à Olivier pour son investissement au service des officiers de la zone Nord et à Juliette pour ce nouveau défi qu'elle relève avec tous les délégués du SCSJ !

La représentation zonale du SCSJ :



**Juliette Pecqueux Chenau,**  
06 18 90 27 65

**Charles Persyn,**  
secrétaire zonal adjoint  
06 73 34 80 63

**Pascal Ruccio,**  
trésorier zonal.

## Réunion annuelle des retraités SCSI de la zone Sud-Ouest

Notre réunion a regroupé le jeudi 25 novembre 2021 au Stade Bordelais au Bouscat (33) plus d'une vingtaine de membres, dont notre doyen Henri Portes (au milieu sur la photo) qui a fêté dernièrement ses 97 printemps ! Respect collègue.



**Voici justement un petit rappel de la carrière d'Henri Portes. Il est entré dans la police comme auxiliaire en 1943. Son père craignait qu'il soit touché par le Service du Travail Obligatoire (STO) en Allemagne. En 1945, il devient titulaire. En 1958, il part pour trois mois de stage à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, y retrouvant le fameux Montreuil qui effectuait son stage de commissaire (comme Henri, c'était un escrimeur de haut niveau). Après ce stage, il est affecté en sécurité publique à Orléans en qualité d'Officier de police Adjoint. En 1969, il devient Inspecteur Principal.**

**En 1970 il est affecté à la sécurité publique de Bordeaux où il travaillera à l'état-major sous les ordres du commissaire Campet. En 1971, il est nommé Inspecteur Divisionnaire et en 1978 Inspecteur Divisionnaire Chef. Il prendra sa retraite en 1979. Bravo Henri pour ta carrière, tu fais honneur à la police.**

La réunion d'information tenue avec Daniel Lapaz, notre zonal, nous a permis d'aborder plusieurs sujets dont celui des pensions. Même si elle augmente chaque année depuis maintenant dix ans, la hausse de la pension est inférieure à l'inflation. Résultat, le pouvoir d'achat s'érode. Ainsi, entre 2010 et 2021, la hausse a été limitée à 7,9 % pour ceux gagnant plus de 2 000 € (alors qu'elle était limitée à 8,6 % pour ceux gagnant moins de 2 000 €). Pendant la même période, l'évolution des prix (hors tabac) a atteint 9,9 %... Ainsi, la garantie du pouvoir d'achat prévue par l'article 27 de la loi du 21 août 2003 n'est pas atteinte sur la période (tout cela est noté dans une annexe au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022).

Si ce mouvement venait à se prolonger, ce qui est probable,

le niveau de vie des retraités devrait prochainement être moins élevé que celui des actifs... Enfin, la retraite de base devrait être revalorisée de 1,1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le SCSI et la CFDT auront à se saisir de cette problématique de l'érosion des retraites. Notons au passage que l'Union Territoriale des retraités CFDT Gironde, demande la remise à niveau de l'ensemble des retraites, en les indexant sur l'évolution des salaires (ce qui me rappelle quelque chose...).

À l'issue, un repas agréable nous a permis de poursuivre ce moment collectif avec la présence de Lionel Lafargue (l'ancien zonal) qui avait rejoint le groupe. Merci pour sa fidélité.

La section des retraités  
de la Nouvelle-Aquitaine  
Paul Falguera  
Jean-Francis Deurling





# Challenge Olivier Lesage

## Vendredi 24 septembre 2021

**Une trentaine d'équipes constituées de binômes (hommes, femmes et mixte) ont participé à une nouvelle édition du challenge sportif qui porte désormais le nom de notre ami Olivier Lesage, disparu en 2020.**

Parfaitement organisé par l'association du CDOP 95, ce challenge qui comporte des épreuves de Canoë, de VTT et de course à pied, s'est déroulé dans des conditions climatiques idéales à la base de loisirs de Cergy (95).

Nous saluons l'investissement de chacun des participants et leur donnons rendez-vous l'année prochaine.

Le SCSI-CFDT est partenaire de cette épreuve sportive exigeante et accompagnera toutes les initiatives qui entretiendront la mémoire d'Olivier... qui nous manque.

Frédéric Granger  
Secrétaire zonal Île-de-France du SCSI-CFDT



# Frédéric Kuntz, VAP, 25<sup>e</sup> Promotion

Témoignage

**Lauréat à la fois du concours interne et de la Voie d'Accès Professionnelle au corps de commandement, j'ai été affecté en sortie d'école en juillet 2021 à la Préfecture de Police de Paris, au sein de la Compagnie de Sécurisation Générale de la Brigade des Réseaux Franciliens, elle-même rattachée à la DSPAP.**



En effet, après 12 années en DCSP et 10 années à servir à la PP, j'ai décidé de m'imposer un challenge important avec des responsabilités étendues, conditions *sine qua non* d'un véritable nouveau défi professionnel.

Je suis successivement passé dans ma carrière par presque tous les grades : policier auxiliaire, policier adjoint (ex-ADS), gardien de la paix, brigadier de police OPJ, brigadier-chef de police OPJ. Après avoir effectué l'essentiel de mon parcours de policier en investigation, j'ai recherché une

nouvelle étape. J'ai donc fait le choix d'un commandement important, à la tête d'un grand nombre d'effectifs en tenue. C'était une décision délibérée, diamétralement opposée à mes fonctions antérieures et très important pour moi.

La BRF, service spécialisé, m'a permis de concrétiser cette aspiration. C'est un service par nature en mouvement. La brigade a en effet la charge de la sécurité dans les transports en commun de toute la région Île-de-France, y compris en grande couronne. Dès mes débuts, j'ai été frappé par les capacités d'adaptation et de réactivité au niveau régional de la BRF et notamment par sa faculté d'organisation dans des délais parfois très restreints. Ce poste me permet d'allier au quotidien un rôle de commandement et de management tout en tenant compte de la dimension humaine de la vie de mon unité.

J'ai pu aussi m'appuyer dès mon arrivée sur des fonctionnaires particulièrement expérimentés, autant au niveau de ma haute hiérarchie que parmi mes gradés. Ce sont tous de véritables « sachants » qui ont, sans nul doute, largement contribué à

faciliter mes premiers pas dans ce grand service, tant sur le plan opérationnel que managérial.

Mes fonctions consistent notamment à participer à l'organisation et au contrôle des services de ma brigade composée de 90 fonctionnaires. Je me consacre à l'impulsion et la coordination des actions en temps réel sur le terrain. Ce travail implique d'avoir en tête la gestion de l'ordre public d'une part, mais aussi l'expertise judiciaire en relation avec les SAIP/BSU locaux et la Sûreté Régionale des Transports d'autre part.

En ma qualité de lieutenant affecté à la BRF, je suis également chargé de dynamiser et commander les plus grosses opérations de terrain, surtout celles qui se déroulent en partenariat avec nos partenaires extérieurs (RATP, SNCF...).

Compte tenu de la plénitude des missions dévolues à la BRF, il n'y a aucune place pour la routine, et je passe quotidiennement de l'organisationnel à l'opérationnel avec beaucoup de flexibilité et d'autonomie. Je peux affirmer aujourd'hui que je suis particulièrement épanoui dans mes nouvelles fonctions.



## Robin Dupont

### VAP, 25<sup>e</sup> Promotion

#### Témoignage

Je suis entré dans la police par vocation en 2007. J'appartiens à la troisième génération de flics de ma famille. L'essentiel de ma carrière s'est déroulé sur le terrain en tant que bacqueux sur des circonscriptions telles que Sarcelles, le 1<sup>er</sup> arrondissement de Paris et la Brigade des réseaux ferrés où j'ai passé 6 années.

Après quelques déconvenues, je suis parvenu à réussir la Voie d'Accès Professionnelle, dite VAP, au corps de commandement en 2019.

À l'issue des 18 mois d'école à Cannes-Écluse, il était temps pour moi d'apprendre un tout nouveau métier, de me remettre en question mais également de me lancer un nouveau défi. Après un stage judiciaire réussi,

j'ai ainsi décidé de travailler en investigation, au commissariat de Neuilly-sur-Marne dans le sud du 93, en tant qu'adjoint chef SAIP.

L'enquête judiciaire, toute nouvelle pour moi, est très enrichissante, valorisante lorsque nous parvenons à interpellier les auteurs des délits et des crimes commis sur notre circonscription mais parfois frustrante devant la lourdeur de la procédure pénale.

La part de management que cette fonction impose avec la gestion de 23 collaborateurs me permet de me développer intellectuellement et professionnellement.

Fort de 13 années d'expérience terrain, j'aime en faire profiter mes effectifs, en recherchant

une véritable complémentarité. J'apprends également beaucoup d'eux, j'essaie de tirer le meilleur de leur technicité, j'effectue des stages afin d'être le plus rapidement possible à la hauteur des attentes sur ce poste à responsabilité.

Après avoir connu des services tels que la BRF où se croisent près de 1 000 policiers, ce service à taille humaine m'a permis d'être à l'aise rapidement en m'appuyant sur un supérieur hiérarchique pédagogue, technique et humain qui me permet de progresser à mon rythme.

**Cette collaboration fonctionne très bien et ces années me permettront de parfaire mon expérience en appréhendant au mieux ma nouvelle fonction d'officier de police.**

# Le SCSI dans les médias

# Le SCSI dans les médias



### L'administratif "plombe" la police



Dans sa note, la Cour estime que "la solution à l'insuffisance de ces performances se trouve avant tout dans une meilleure utilisation et une gestion rénovée des ressources humaines".

"La procédure pénale s'est alourdie considérablement, donc les policiers passent du temps à faire de la paperasse qui ne sert à rien", regrette sur BFMTV Christophe Rouget, secrétaire général du syndicat de police SCSI.

Une opinion partagée par la porte-parole du ministère de l'Intérieur Camille Chaize. "Trop d'administratif, c'est ce qui nous plombe tous au sein de la police et de la gendarmerie", juge-t-elle sur le plateau de BFMTV ce vendredi. La porte-parole l'assure, c'est un sujet sur lequel le gouvernement travaille "depuis plusieurs mois" notamment à travers le Beauvau de la sécurité.

## Midi Libre

### Alès : le syndicat de police SCSI réclame neuf policiers en renfort

Un commissariat en sous-effectif.  
MIDI LIBRE - ALEXIS BETHUNE  
Publié le 24/09/2021 à 12:10

**Lors de la rencontre avec la préfète, le syndicat a réclamé l'arrivée de neuf policiers en renfort.**

Interrogée lors de sa venue à Alès le 16 septembre dernier, à propos des effectifs du commissariat, la préfète du Gard Marie-Françoise Lecailon confirmait que "quatre nouveaux policiers étaient arrivés afin de remplacer les départs." Le Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI), affilié à la CFDT, conteste fermement les chiffres évoqués.

**"La situation Alésienne décrite"**

Marché, les responsables syndicaux ont rencontré la préfète ainsi que le directeur départemental de la sécurité publique, Jean-Pierre Sola. "Nous avons décrit plus précisément la situation Alésienne aux autorités", expliquent les syndicalistes. Au cours de la rencontre, les chiffres des populations de Nîmes et d'Alès ont été mis en perspective avec les faits de délinquance et les effectifs de police.

Les éléments chiffrés n'ont pas été fournis à la presse dans la mesure où ils n'ont pas encore été validés officiellement par la hiérarchie policière et préfectorale. Il est tout de même possible d'analyser les grandes lignes de l'argumentation du syndicat.

**Disproportion entre les effectifs de Nîmes et d'Alès**

"La population de Nîmes est trois fois plus importante que celle d'Alès. Les faits constatés et élucidés sont dans les mêmes proportions (trois fois plus pour Nîmes par rapport à Alès). Il y a cependant des domaines, où la différence est moins grande : pour les personnes écroulées, les faits de violence conjugales, les violences urbaines. Le coefficient n'est plus que de 2 à 2,5. Et pour faire tout ce travail de police, les effectifs nîmois sont cinq fois supérieurs à ceux d'Alès. Il y a clairement une disproportion", estiment les syndicalistes du SCSI.

"En 2020, on a enregistré 14 départs pour 10 arrivées. Depuis le début de l'année, sept départs pour cinq arrivées. Au final, on a donc un déficit de six fonctionnaires. On estime que pour mener à bien des enquêtes importantes, sur le trafic de drogue notamment, il nous manque neuf policiers : un officier, trois gradés et gardiens, trois officiers de police judiciaire, un spécialiste en police technique et scientifique et un adjoint de sécurité."

**"Dans les faits, on ne reçoit jamais leur renfort"**

Les policiers du commissariat doivent se débrouiller avec leurs seuls effectifs avec des dossiers qui ne sont pas forcément de leur compétence. L'attente nîmoise de la police judiciaire, elle-même en proie à des effectifs tendus, croque littéralement sous les dossiers.

Reste la sûreté départementale, dont seul le nom évoque une compétence gariboldienne. "Dans les faits, on ne reçoit jamais leur renfort", déplorent les syndicalistes. La situation est telle que pour un dossier de fusillade en centre-ville, le parquet d'Alès a tout bonnement saisi... la brigade de recherches de la gendarmerie d'Alès.

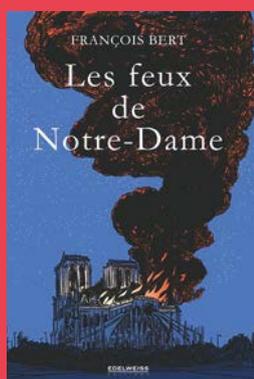
FABRICE ANDRES



**Défendre les cadres de la Police nationale et l'ensemble des policiers, éclairer l'opinion publique et peser sur les débats relatifs à la sécurité : LE SCSI-CFDT RÉPOND PRÉSENT !**

# PRÉSENTATION DE LIVRES

Les livres d'hiver... une petite sélection du SCSI



« Les feux de Notre-Dame »  
de François Bert  
Edelweiss Éditions

**François Bert** est un ancien officier parachutiste de la Légion étrangère, aujourd'hui à la tête d'une entreprise d'accompagnement RH des cadres autour du développement des capacités de discernement. Après la publication d'une première fiction qui se déroulait à l'époque de la Grande Guerre, il nous livre ici un roman qui explore les leviers intimes de la résilience personnelle et nationale.

Centré sur la figure d'Édouard, enquêteur de la police judiciaire parisienne, le récit prend pour cadre les premières heures des investigations après le terrible incendie de Notre-Dame qui a marqué le monde entier le 15 avril 2019. Mêlant à travers une galerie de personnages emblématiques le drame collectif vécu par notre pays autour de cet événement et l'enquête intérieure de son héros, ce court roman nous rappelle que les tragédies nationales font parfois écho à nos fêlures personnelles.

« Les feux de Notre-Dame » de François Bert – Edelweiss Éditions



« Reikiller »  
de Laurent Philipparie  
Éditions Plon

Notre collègue commandant à Bordeaux **Laurent Philipparie** a écrit ce livre avec l'aide de Jennifer Thurios, une acrobate girondine, et des gendarmes de la Section aérienne de Mérignac. Il s'agit de son deuxième roman, qui a fait partie de la sélection du dernier Festival du Polar de Cognac, présidé par Catherine Marchal au mois d'octobre 2021.



Ce récit nous plonge dans l'histoire de Jenny, acrobate qui intègre la troupe d'un célèbre cabaret périgourdin, et de son compagnon Didier, gendarme à la brigade de recherches de Sarlat. Ce dernier enquête sur la disparition mystérieuse de plusieurs touristes allemandes...

Entremêlant les investigations et le drame personnel que vit le couple à travers la maladie de sa fille Luna, l'intrigue nous entraîne dans une incroyable course contre la montre et explore les recoins les plus sombres de la spiritualité contemporaine.

« Reikiller » de Laurent Philipparie – Éditions Plon

## Pour les lecteurs



**PRIX DU QUAÏ  
DES ORFÈVRES 2022**

« La muse rouge »  
de **Véronique de Haas**  
Éditions Fayard

Le 75<sup>e</sup> prix du quai des Orfèvres a été remis le 2 novembre 2021 à **Véronique de Haas** par le préfet de police pour ce roman qui nous plonge dans le Paris de 1920. Il y règne une ambiance électrique entre grèves à répétition, affrontements entre communistes et anarchistes d'un côté et royalistes de l'Action Française de l'autre.

Alors que les meurtres successifs de plusieurs prostituées apparaissent difficilement comme des affaires prioritaires, la mort d'une représentant officiel de la République de Chine dans une maison close va leur donner une nouvelle dimension. Victor Dessanges, de retour des tranchées et qui vient d'intégrer la brigade criminelle, se voit confier cette enquête pour démêler un écheveau qui le conduira d'une colonie pénitentiaire pour enfants en Bretagne à l'attaque d'un convoi d'or au Maroc.

« La muse rouge » de Véronique de Haas – Éditions Fayard



« L'enclave »  
de **Nicolas Druart**  
Éditions Harper  
Collins Noir

**PRIX DE L'EMBOUCHURE  
2021**



Lauréat 2021 du Prix de l'Embouchure – Toulouse Polars du Sud, **L'Enclave** est le troisième roman de **Nicolas Druart**. Infirmier de 34 ans établi à Toulouse, il excelle à décrire au scalpel les

fêlures du corps et de l'esprit : âmes sensibles, s'abstenir !

Sur cette fameuse « Enclave », tout a été dit : qu'elle serait une zone blanche perdue dans la vallée du Lot, qu'on y vivrait en parfaite autonomie, qu'une créature y régnerait sans partage...

Tout a été dit, mais on préfère se taire. C'est ce à quoi le jeune adjudant-chef Stanislas Sullivan est confronté. Aussi, quand une de ses affaires, tombée au cœur de l'été, se révèle être un cas de disparitions de pèlerins reliées à l'Enclave, il va devoir ignorer les mises en garde et faire quelques entorses à la procédure. Ignorer les mises en garde, c'est aussi l'option prise par Vanessa, aide médico-psychologique, et Simon, infirmier, venus passer un week-end dans l'Aveyron.

Que cache l'Enclave ? Un monstre digne de légendes ancestrales ou une vérité macabre ? Que trouvera Vanessa en allant chercher de l'aide, une fois un accident survenu ? Et sur quel obscur passé Stan mettra-t-il la main ?

« L'enclave » de Nicolas Druart – Éditions HarperCollins Noir

## « Trente ans au cœur des affaires de Bordeaux » de Jean-Claude Pailhère – Sud Ouest Éditions



« Trente ans  
au cœur  
des affaires  
de Bordeaux  
– tome 2 »  
de **Jean-Claude  
Pailhère** – Sud  
Ouest Éditions

Pour ce nouvel opus traitant des affaires de Bordeaux, pas moins de seize affaires sont exposées par notre collègue retraité **Jean-Claude Pailhère**, ancien du SRPJ de Bordeaux qui y fut le témoin privilégié de 30 ans de police judiciaire. Qu'il s'agisse de puissants (notables indécents, notaires en souffrance et même le fameux Roland Dumas), d'un saboteur au petit pied ou bien de magouilleurs plus originaux, tel un archimandrite, la PJ de Bordeaux a veillé à ce que nul ne reste au-dessus des lois.

Par des textes vivants illustrés de nombreuses archives du journal Sud Ouest, cet ouvrage raconte tous ces événements de façon (presque) chronologique. Si le récit est l'occasion de nombreuses anecdotes, c'est également l'histoire d'un flic qui est ainsi dépeinte, ainsi que celle de la PJ et de l'évolution radicale de la délinquance en ce dernier quart de siècle.



Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure

55, rue de Lyon • 75012 PARIS • 01 44 67 83 30 • www.scsi-pn.fr • contact : secretariat@scsi-pn.fr

BULLETIN D'ADHÉSION 2022

Renseignez ce bulletin d'inscription et remettez-le à votre délégué, ou retournez-le à l'adresse du Bureau National indiquée plus haut.

Nom : ..... Prénom : .....

Grade : ..... Direction : .....

Service : ..... Date de naissance : .....

Téléphone : ..... E-mail (perso) : ..... @ .....

Adresse (perso) : .....

.....

Fait à :
Le :
Signature

En cochant cette case, j'autorise, dans le respect du RGPD, la communication de mon nom, prénom et adresse mail privée pour bénéficier des avantages de « Le +SCSI » offerts dans le cadre de mon adhésion.

COTISATIONS 2022

Table with 2 columns: Category (Élève Officier/Commissaire, Capitaine/Commissaire stagiaire, etc.) and Amount (20€, 125€, 165€, 185€, 195€, 205€, 225€, etc.)

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 : Cne : 43 € ; Cdt : 57 € ; CD-EF : 63 € ; Cre : 67 € ; CD : 70 € ; CG : 77 €)

Modes de règlement -> Chèque(s) bancaire(s) Paiement en ligne par www.scsi-pn.fr Chèque(s) bancaire(s) pour 2022, puis prélèvement automatique Prélèvement automatique\* en 1 fois, 3 fois ou 6 fois (\*) : 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 Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification à vos données personnelles.



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA. J'autorise le créancier à envoyer des informations à ma banque pour débiter mon compte bancaire 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

Nom 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

Coordonnées de votre compte à débiter IBAN (35 caractères maximum) Code International de votre banque-BIC (11 caractères)

Joindre un IBAN-BIC au présent bulletin d'adhésion Fait à : Le : Signature :

## GRILLE INDICIAIRE au 1<sup>er</sup> janvier 2022

décembre 2021 / n° 346 / p. 30

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3 %	ISSP	IRP-BASE	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	TRAITEMENT NET MENSUEL ÎLE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972	4 554,82	142,27	1 070,38	413,00	505,58	242,30	<b>5 108,41</b>	<b>4 899,20</b>
	HEA 2	925	4 334,57	135,66	1 018,62	413,00	481,14	230,60	<b>4 892,59</b>	<b>4 687,32</b>
	HEA 1	890	4 170,56	130,74	980,08	413,00	462,93	222,01	<b>4 731,75</b>	<b>4 529,41</b>
	4 <sup>e</sup>	830	3 889,40	122,31	914,01	413,00	431,72	207,10	<b>4 456,21</b>	<b>4 258,90</b>
	3 <sup>e</sup>	821	3 847,23	121,04	904,10	413,00	427,04	204,92	<b>4 414,81</b>	<b>4 218,26</b>
	2 <sup>e</sup>	756	3 542,63	111,90	832,52	413,00	393,23	188,87	<b>4 116,20</b>	<b>3 925,10</b>
	1 <sup>er</sup>	725	3 397,37	107,54	798,38	413,00	377,11	180,69	<b>3 974,31</b>	<b>3 785,81</b>
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972	4 554,82	136,64	1 070,38	600,00	505,58	242,30	<b>5 123,68</b>	<b>4 919,63</b>
	HEA 2	925	4 334,57	130,04	1 018,62	600,00	481,14	230,60	<b>4 907,86</b>	<b>4 707,74</b>
	HEA 1	890	4 170,56	125,12	980,08	600,00	462,93	222,01	<b>4 747,02</b>	<b>4 549,84</b>
	4 <sup>e</sup>	830	3 889,40	116,68	914,01	600,00	431,72	207,10	<b>4 471,48</b>	<b>4 279,32</b>
	3 <sup>e</sup>	821	3 847,23	115,42	904,10	600,00	427,04	204,92	<b>4 430,09</b>	<b>4 238,68</b>
	2 <sup>e</sup>	756	3 542,63	106,28	832,52	600,00	393,23	188,87	<b>4 131,47</b>	<b>3 945,52</b>
	1 <sup>er</sup>	725	3 397,37	101,92	798,38	600,00	377,11	180,69	<b>3 989,59</b>	<b>3 806,23</b>
COMMANDANT DE POLICE	7 <sup>e</sup>	821	3 847,23	115,42	904,10	413,00	427,04	204,92	<b>4 263,06</b>	<b>4 077,51</b>
	6 <sup>e</sup>	806	3 776,94	113,31	887,58	413,00	419,24	200,89	<b>4 193,93</b>	<b>4 010,20</b>
	5 <sup>e</sup>	756	3 542,63	106,28	832,52	413,00	393,23	188,87	<b>3 962,02</b>	<b>3 784,35</b>
	4 <sup>e</sup>	716	3 355,19	100,66	788,47	413,00	372,43	178,52	<b>3 777,59</b>	<b>3 604,42</b>
	3 <sup>e</sup>	680	3 186,50	95,59	748,83	413,00	353,70	169,82	<b>3 612,02</b>	<b>3 441,87</b>
	2 <sup>e</sup>	645	3 022,49	90,67	710,28	413,00	335,50	161,23	<b>3 451,18</b>	<b>3 283,96</b>
	1 <sup>er</sup>	612	2 867,85	86,04	673,94	413,00	318,33	152,84	<b>3 299,82</b>	<b>3 135,36</b>
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	3 289,59	98,69	904,64	378,00	365,14	192,66	<b>3 784,64</b>	<b>3 613,51</b>
	10 <sup>e</sup>	673	3 153,69	94,61	867,27	378,00	350,06	184,68	<b>3 646,43</b>	<b>3 478,57</b>
	9 <sup>e</sup>	638	2 989,68	89,69	822,16	378,00	331,85	174,84	<b>3 480,85</b>	<b>3 315,93</b>
	8 <sup>e</sup>	605	2 835,05	85,05	779,64	378,00	314,69	165,83	<b>3 324,47</b>	<b>3 162,32</b>
	7 <sup>e</sup>	575	2 694,46	80,83	740,98	378,00	299,09	157,75	<b>3 197,00</b>	<b>3 022,56</b>
	6 <sup>e</sup>	545	2 553,88	76,62	702,32	378,00	283,48	149,67	<b>3 054,72</b>	<b>2 882,79</b>
	5 <sup>e</sup>	513	2 403,93	72,12	661,08	378,00	266,84	140,76	<b>2 903,24</b>	<b>2 734,00</b>
	4 <sup>e</sup>	480	2 249,29	67,48	641,05	378,00	249,67	131,75	<b>2 767,38</b>	<b>2 600,90</b>
	3 <sup>e</sup>	450	2 108,71	63,26	600,98	378,00	234,07	123,67	<b>2 623,82</b>	<b>2 460,19</b>
	2 <sup>e</sup>	430	2 014,99	60,45	574,27	378,00	223,66	117,87	<b>2 528,53</b>	<b>2 367,46</b>
	1 <sup>er</sup>	410	1 921,27	57,64	547,56	378,00	213,26	112,69	<b>2 432,61</b>	<b>2 274,11</b>
stagiaire	343	1 607,31	16,07	160,73	143,00	178,41	56,55	<b>1 664,68</b>		
élève	343	1 607,31	16,07	160,73		178,41	56,55	<b>1 391,12</b>		

\* Valeur du point d'indice 4,6860.

Cette grille ne prend pas encore en compte l'augmentation de l'ISSP pour les élèves et stagiaires, ce sera le cas dès que les textes officiels correspondants seront parus.

# RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES DES COMMISSAIRES

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022

GRADE	ÉCHELON	INDICES MAJORÉS	TRAITEMENT BRUT	IR 3 %	ISSP	IRP FONCTION	INDICE PC	TRAITEMENT NET MENSUEL ÎLE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
<b>COMMISSAIRE GÉNÉRAL</b>	HED3	1279	5 993,43	179,80	1 288,59	2 176,00	1 554	<b>7 825,62</b>	<b>7 570,49</b>
	HED2	1226	5 745,07	172,35	1 235,19	2 176,00	1 490	<b>7 585,90</b>	<b>7 337,57</b>
	HED1	1173	5 496,71	164,90	1 181,79	2 176,00	1 425	<b>7 346,81</b>	<b>7 105,28</b>
	HEC3	1173	5 496,71	164,90	1 181,79	2 093,00	1 425	<b>7 271,09</b>	<b>7 029,55</b>
	HEC2	1148	5 379,56	161,39	1 156,60	2 093,00	1 395	<b>7 157,90</b>	<b>6 919,57</b>
	HEC1	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	2 093,00	1 366	<b>7 049,36</b>	<b>6 814,11</b>
	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	2 093,00	1 366	<b>7 049,36</b>	<b>6 814,11</b>
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 103,21	2 093,00	1 330	<b>6 918,80</b>	<b>6 687,27</b>
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	2 093,00	1 296	<b>6 792,28</b>	<b>6 564,34</b>
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	2 093,00	1 296	<b>6 792,28</b>	<b>6 564,34</b>
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	1 020,59	2 093,00	1 231	<b>6 547,91</b>	<b>6 326,89</b>
	HEB1	972	4 554,82	136,64	979,29	2 093,00	1 181	<b>6 362,77</b>	<b>6 147,01</b>
	HEA3	972	4 554,82	136,64	979,29	2 093,00	1 181	<b>6 362,77</b>	<b>6 147,01</b>
	HEA2	925	4 334,57	130,04	931,93	2 093,00	1 124	<b>6 150,34</b>	<b>5 940,61</b>
	HEA1	890	4 170,56	125,12	896,67	2 093,00	1 081	<b>5 992,50</b>	<b>5 787,26</b>
1 <sup>er</sup>	830	3 889,40	116,68	836,22	2 093,00	1 008	<b>5 721,46</b>	<b>5 523,91</b>	
<b>COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE</b>	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	1 833,00	1 366	<b>6 812,16</b>	<b>6 576,91</b>
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 103,21	1 833,00	1 330	<b>6 681,60</b>	<b>6 450,07</b>
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	1 833,00	1 296	<b>6 555,08</b>	<b>6 327,14</b>
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	1 833,00	1 296	<b>6 555,08</b>	<b>6 327,14</b>
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	1 020,59	1 833,00	1 231	<b>6 310,71</b>	<b>6 089,69</b>
	HEB1	972	4 554,82	136,64	979,29	1 833,00	1 181	<b>6 125,57</b>	<b>5 909,82</b>
	HEA3	972	4 554,82	136,64	979,29	1 833,00	1 181	<b>6 125,57</b>	<b>5 909,82</b>
	HEA2	925	4 334,57	130,04	931,93	1 833,00	1 124	<b>5 913,14</b>	<b>5 703,42</b>
	HEA1	890	4 170,56	125,12	896,67	1 833,00	1 081	<b>5 755,30</b>	<b>5 550,06</b>
	5 <sup>e</sup>	830	3 889,40	116,68	836,22	1 575,00	1 008	<b>5 248,89</b>	<b>5 051,34</b>
	4 <sup>e</sup>	792	3 711,33	111,34	797,94	1 575,00	962	<b>5 077,09</b>	<b>4 884,42</b>
	3 <sup>e</sup>	743	3 481,72	104,45	748,57	1 575,00	903	<b>4 855,35</b>	<b>4 668,97</b>
	2 <sup>e</sup>	705	3 303,65	99,11	710,28	1 575,00	857	<b>4 683,55</b>	<b>4 502,04</b>
	1 <sup>er</sup>	667	3 125,58	93,77	672,00	1 575,00	810	<b>4 512,37</b>	<b>4 335,73</b>
<b>COMMISSAIRE</b>	SPÉCIAL	830	3 889,40	116,68	836,22	1 364,00	1 008	<b>5 056,39</b>	<b>4 858,85</b>
	9 <sup>e</sup>	792	3 711,33	111,34	797,94	1 364,00	962	<b>4 884,59</b>	<b>4 691,92</b>
	8 <sup>e</sup>	743	3 481,72	104,45	748,57	1 364,00	903	<b>4 662,86</b>	<b>4 476,47</b>
	7 <sup>e</sup>	705	3 303,65	99,11	710,28	1 364,00	857	<b>4 491,06</b>	<b>4 309,54</b>
	6 <sup>e</sup>	667	3 125,58	93,77	672,00	1 364,00	810	<b>4 319,88</b>	<b>4 143,24</b>
	5 <sup>e</sup>	628	2 942,82	88,28	632,71	1 080,00	763	<b>3 884,33</b>	<b>3 712,69</b>
	4 <sup>e</sup>	591	2 769,44	83,08	595,43	1 080,00	718	<b>3 717,18</b>	<b>3 550,29</b>
	3 <sup>e</sup>	555	2 600,74	78,02	559,16	1 080,00	674	<b>3 554,68</b>	<b>3 392,41</b>
	2 <sup>e</sup>	505	2 366,44	70,99	532,45	1 080,00	614	<b>3 364,71</b>	<b>3 194,02</b>
	1 <sup>er</sup>	461	2 160,26	64,81	486,06	1 080,00	560	<b>3 164,36</b>	<b>2 999,32</b>
	stagiaire	381	1 785,38	53,56	178,54	279,00	419	<b>1 921,99</b>	<b>1 770,17</b>
élève	356	1 668,22		166,82		392		<b>1 429,03</b>	

# LA MGP, MEILLEURE MUTUELLE SANTÉ 2021\*



**Merci**  
pour votre  
confiance

Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense



# MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

**mgp.fr** — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)    

\*Le classement établi par le site [opinion-assurances.fr](https://www.opinion-assurances.fr) place la MGP en tête des mutuelles soumises au Code de la mutualité pour l'année 2021 de façon indépendante, à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Pour réaliser ce classement, deux critères sont évalués : le niveau de satisfaction et le niveau de prix. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>  
Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - immatriculée sous le n°775 671 894 -  
10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 11/21 - Document non contractuel à caractère publicitaire.