scsi-pn.fr

SCSI Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure – Cfdt

POLICE Nouvelle

La revue des cadres de la Police

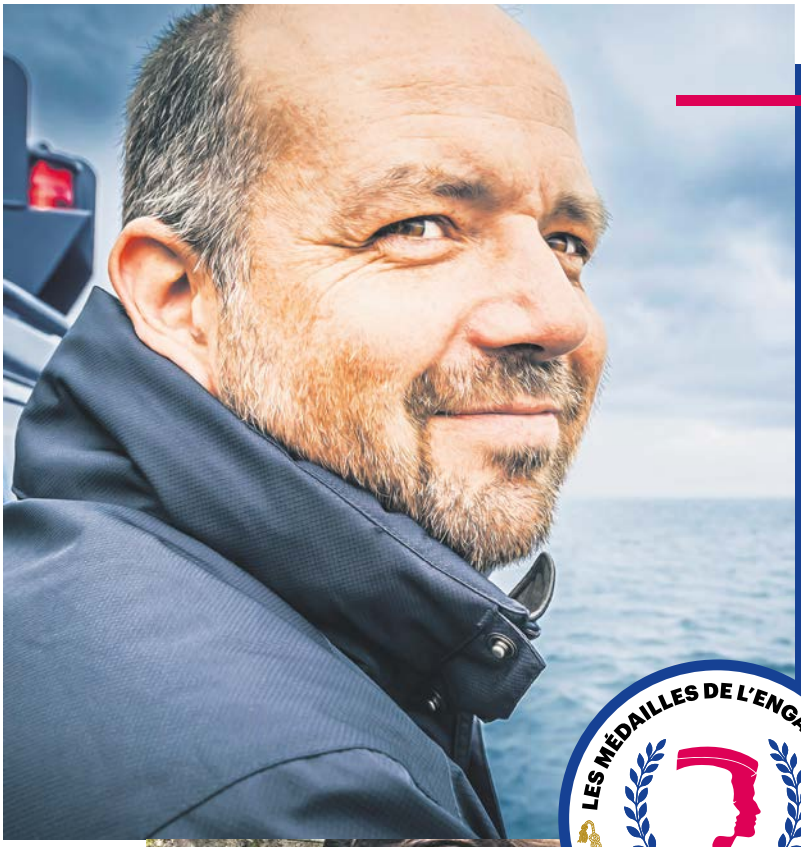
n° 347 / mars 2022

1972 – 50 ans – Syndicat majoritaire • SCSI • des cadres de la police nationale – 2022

PROTOCOLE LOPMI 2022-2027

Une nouvelle étape pour les officiers

DOSSIER SPÉCIAL DE 8 PAGES



DERRIÈRE CHAQUE POLICIER, UN CITOYEN

Le 9 mars dernier, la MGP a eu l'honneur de remettre à 23 policiers les premières Médailles de l'Engagement pour leurs actions remarquables.

A travers eux, ce sont tous ceux qui comme vous s'engagent chaque jour, que nous mettons en lumière.

Revivez la cérémonie sur mgp.fr

LES MÉDAILLES DE L'ENGAGEMENT
MGP
DERRIÈRE L'UNIFORME, LE CITOYEN

En savoir plus

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

MGP
LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 03/2022 - entre nous soit dit

[Christophe ROUGET | Secrétaire Général du SCSI]

Le SCSI majoritaire obtient des résultats pour les officiers

En ces heures où la guerre entre États est de retour en Europe pour la première fois depuis 1945, je ne peux commencer cet édito sans avoir une pensée pour nos collègues policiers ukrainiens qui participent courageusement à la défense de leur pays et à la protection de leurs concitoyens face à l'invasion russe. La CFDT et le CESP ont fermement condamné le déclenchement de cette guerre et organisent la solidarité syndicale internationale avec les Ukrainiens.

Sur le territoire national, notre organisation a apporté tout son soutien aux forces de sécurité intérieure engagées en Corse. Les policiers de l'île et ceux envoyés en renfort ont eu à faire face à des situations de violence extrême que rien ne peut justifier.

Nous avons par ailleurs eu à déplorer une fois encore ces dernières semaines de trop nombreux suicides dans nos rangs qui nous affectent tous. La mobilisation contre ce fléau doit permettre à chacun de trouver l'aide nécessaire en interne de notre institution ou à l'extérieur, auprès d'une association ou d'un délégué syndical.

Cet environnement international tendu et cette exposition constante des policiers à des risques élevés dans l'exercice de leurs fonctions nous rappelle que protéger la population est un engagement aussi utile que difficile. L'action syndicale qui fait vivre la solidarité entre nous et permet la défense collective de nos intérêts de cadres policiers est dès lors plus que jamais indispensable pour qu'aucun officier ne demeure isolé face aux sujétions qui sont les nôtres.

Fidèle à l'idée d'un syndicalisme à la fois exigeant et constructif, le SCSI s'est pleinement investi depuis deux ans dans les travaux de préparation du Livre blanc de la sécurité intérieure puis ceux du Beauvau de la sécurité. Ce faisant nous avons contribué à construire l'avenir de la police en préparant une loi de programmation qui planifiera sur plusieurs années les investissements nécessaires à la modernisation de la police nationale. Ce travail de fond va de pair avec des mesures concrètes pour le corps qui étaient une priorité pour notre organisation. Il s'est d'abord matérialisé par de premières avancées sonnantes et trébuchantes dans le cadre du budget 2022, déclinant les suites du « Beauvau ».

Le président de la République a annoncé par la suite comme nous le revendiquions la mise en œuvre d'une Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI) dont vous pourrez découvrir les grands axes dans ce numéro.

Cette LOPMI comporte à travers le protocole signé le 2 mars 2022 un volet catégoriel qui permet de poursuive le travail de positionnement du corps de commandement de la police nationale comme corps de cadres au cœur de notre institution. Ce combat s'inscrit dans la durée. 1995 et 2004 ont constitué des étapes décisives en faisant disparaître la distinction entre inspecteurs et officiers de paix puis en officialisant l'appartenance des officiers de police à la catégorie A de la fonction publique.

Le protocole de 2016 signé par le SCSI dans la dynamique des négociations « parcours professionnel, carrière et rémunération » (PPCR) comportait déjà de nombreux progrès dans cette optique. Il était également synonyme de gains indiciaires et indemnitaires conséquents. L'objectif d'un pyramidage du corps à 40 % de capitaines, 40 % de commandants et 20 % d'EF et GRAF y était entériné. Il permettait de devenir capitaine en 4 ans et créait le grade à accès fonctionnel (GRAF) de commandant divisionnaire.
Le protocole LOPMI pour la période 2022-2027 marque donc une nouvelle étape dans ce chemin vers la reconnaissance pleine et entière du rôle désormais assumé par les officiers de police. Il correspond à une revalorisation de l'IRP de base qui était devenue urgente et à une meilleure reconnaissance du travail effectué au travers de l'implantation de nouvelles IRP de chef de service et IRP « poste difficile ».

Notre technicité et notre syndicalisme à la fois déterminé et responsable ont permis d'obtenir ces gains indemnitaires et statutaires notables. Le travail ne fait maintenant que commencer. L'application de ce nouveau protocole nécessitera en effet des ajustements techniques et plusieurs modifications de textes réglementaires. Comme tous les accords, il demeure également un compromis avec des aspects perfectibles. Si l'administration a répondu favorablement à plusieurs de nos revendications, toutes n'ont pas été acceptées à ce jour.

Nous avons ainsi notamment demandé avec force l'alignement des

Édito

régimes du CEA et du CC en matière d'indemnité de fidélisation en Île-de-France. Cette injustice flagrante n'est pas acceptable et le SCSI plaide pour que l'indemnité de fidélisation soit plus égalitaire et dépende à l'avenir d'un niveau d'indice plutôt que du corps d'appartenance.

La prime voie publique dont les modalités de mise en œuvre seront négociées au second trimestre devra naturellement concerner les officiers de police à la tête d'une unité de voie publique, de la même manière que le SCSI a obtenu que l'ITN et la prime OPJ bénéficient à tous les corps actifs. Comment imaginer qu'un officier qui court les mêmes risques que ses effectifs à leurs côtés sur le terrain puisse être exclu du bénéfice de cette prime ?...

Le « dispositif voyager et protéger » devra aussi évoluer. Comme nous l'avons déjà indiqué, le SCSI ne se satisfait pas du système actuel et revendique ni plus ni moins que la parité police/gendarmerie dans ce domaine.

Beaucoup de chantiers vont s'ouvrir, celui du raccourcissement de la durée de la grille indiciaire de capitaine étant à nos yeux prioritaire. Vous le voyez, ce protocole appelle d'autres avancées à l'avenir. Le SCSI entend non pas s'en satisfaire comme d'un aboutissement définitif mais bien en faire un point d'appui et un outil pour bâtir les progrès de demain au service des officiers de police.

Alors que plusieurs échéances électorales importantes pour notre pays s'approchent, je forme le vœu que la parole de l'État donnée aux policiers soit tenue quelle que soit la prochaine majorité. La plupart des candidats en lice pour la présidentielle ont certes rendu hommage aux policiers pour leur travail, nonobstant les attaques frontales de certains qui ne témoignent que de leur déconnexion du réel.

Le SCSI saura rappeler que la reconnaissance de la puissance publique doit continuer à se traduire en actes pour une police de la République plus efficace et des policiers mieux considérés.

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 6 500 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

05 Protocole LOPMI
15 VAP
17 Notation
18 Congrès CFDT Cadres
20 Le + SCSI
22 Le CESP
24 Histoire du SNAPC
27 Entretien avec Gilles Bachelier
28 Vie des zones
29 Rémunération à l'ENSP
30 Coin des lieutenants
31 Le SCSI dans les médias
32 Pour les lecteurs
33 Bulletin d'adhésion
34 Effectifs Traitements

scsi-pn.fr

Une Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI) pour la période 2022-2027

Annoncée depuis plusieurs mois pour faire suite aux travaux du Beauvau de la sécurité et aux annonces du président de la République en janvier, la LOPMI a été présentée au Conseil des ministres le mercredi 16 mars 2022. Sur le modèle des lois de programmation militaires, ce texte vise à planifier sur cinq ans les investissements nécessaires pour la modernisation des forces de sécurité intérieure et, au-delà, de l'ensemble du ministère de l'Intérieur. Elle correspond à un investissement supplémentaire annoncé de 15 milliards d'euros, dont plus de la moitié seraient consacrés à la transformation numérique et aux thématiques cyber. Cette LOPMI qui se veut ambitieuse ne pourra cependant pas être adoptée par le Parlement avant les échéances électorales du printemps. Son sort dépendra donc concrètement des choix de la future majorité. Le SCSI vous présente ses principales dispositions.

Effectifs et équipements

- **Doublement de la présence sur la voie publique des FSI d'ici 2030** en agissant notamment sur les cycles horaires et la fin de missions périphériques ; aucun chiffre de création de postes n'est toutefois annoncé.
- Création de 200 nouvelles brigades de gendarmerie (500 ont été supprimées depuis 15 ans) sans précision sur un éventuel redécoupage des zones de compétence PN/GN.
- **Relocalisation dans 20 villes en région de services d'administration centrale du ministère** aujourd'hui installés en Île-de-France, représentant 1 400 emplois, entre 2022 et 2025.
- **Renouvellement de 10 % du parc automobile du ministère chaque année.**
- Modernisation du matériel des FSI : PIE, équipements de protection balistique, drones…
- Révocation des policiers et gendarmes condamnés à une peine définitive d'emprisonnement pour des faits de violences intrafamiliales, des infractions à la législation sur les stupéfiants ou des faits liés au racisme et à la discrimination.
- Extension pour les cadres de la police nationale de l'évaluation à 360° (qui sollicite les acteurs travaillant avec l'intéressé), celle-ci devrait concerner notamment les officiers chefs de service.

Investigation

- Généralisation de la possibilité de dépôt de plainte en dehors du commissariat pour les VIF et violences sexuelles, suivi de la procédure possible en ligne par la victime à travers l'application « Ma sécurité ».
- Doublement du nombre d'enquêteurs dédiés à la lutte contre les VIF et création de 200 postes supplémentaires d'intervenants sociaux dans les commissariats et gendarmeries.
- Création d'un fichier de prévention des VIF pour lutter contre la récidive.
- **Formation OPJ dispensée pendant la scolarité initiale aux élèves gardiens de la paix et gendarmes** mais la qualification d'OPJ ne leur sera accessible que 30 mois après leur entrée en formation initiale après exercice des fonctions d'APJ durant au moins 6 mois.
- **Création des assistants d'enquête** (nouveau nom des « greffiers de police ») qui assisteront les OPJ et pourront accomplir des actes relevant du formalisme procédural.
- Généralisation des amendes forfaitaires délictuelles à tous les délits punis au plus d'un an de prison.
- **Extension des prérogatives des APJ** qui pourront acter en commission rogatoire sous le contrôle des OPJ et réaliser certaines notifications de droits.
- Possibilité de recours à la visio pour certains actes d'enquête et développement des logiciels de retranscription.

Transformation numérique

- **Création d'une agence du numérique des forces de sécurité** ayant vocation à fusionner les actuelles agences et directions techniques pour donner de nouveaux moyens aux FSI et concrétiser entre autres la plainte en ligne.
- Investissement dans la cybersécurité et la lutte contre les drones.
- Déploiement de 1 500 « cyberpatrouilleurs » et d'un équivalent numérique de l'appel 17.
- Recrutement de 300 fonctionnaires et contractuels de haut niveau pour mettre en œuvre les projets numériques du ministère.
- Création d'une école de formation cyber du ministère de l'Intérieur.
- **Objectif d'une caméra-piéton individuelle pour chaque agent sur la voie publique d'ici la fin 2022** et poursuite de l'installation de caméras embarquées dans les véhicules.
- Livraison de nouveaux terminaux NEO 2 qui pourront à l'avenir être connectés avec les caméras-piétons et le réseau radio.
- Poursuite du projet **« Réseau radio du futur »** avec l'objectif de pouvoir l'utiliser au moment des Jeux Olympiques de Paris en 2024.
- Dématérialisation de l'établissement des procurations.

Divers

- Confirmation de la création de l'**académie de police** qui devrait assurer un rôle de pilotage de la formation et absorber à terme la DCRFPN selon des modalités restant à définir ; une école de la police technique et scientifique y sera rattachée.
- Développement des partenariats avec le monde de la recherche sous l'égide de la future académie de police.
- **Création de onze nouvelles unités de forces mobiles** « spécialisées dans l'intervention rapide » sans précision à ce stade de la répartition entre CRS et EGM.
- Création d'un nouveau centre de formation spécialisé au maintien de l'ordre.
- **Augmentation de 50 % du temps de formation continue** des FSI et recrutement de 1 500 formateurs pour les deux forces.
- Extension des pouvoirs de la PAF à travers la possibilité de visite des véhicules particuliers au même titre que les douaniers.
- Pilotage par les préfets de tous les services et établissements publics de l'État en cas de crise grave.

Le SCSI ne se contentera pas d'annonces. Tout en saluant la volonté de modernisation du ministère de l'Intérieur et de mise à niveau sur le plan numérique, notre organisation a souligné la nécessité d'un véritable gain en compétences pour développer les outils technologiques de demain au service des policiers. Les enquêteurs ne supporteront pas de nouveaux fiascos comme ceux de la PNIJ ou de SCRIBE… Nous serons vigilants à la suite du parcours législatif de ce texte et à ses multiples impacts potentiels sur le travail des policiers.

Protocole LOPMI Une nouvelle étape pour les officiers

Un protocole pluriannuel portant sur le volet RH accompagnera la Loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur sur la même durée de 2022 à 2027. Avec la signature de cet accord le 2 mars 2022, le syndicat majoritaire des cadres de la police nationale obtient de nouvelles mesures indemnitaires et statutaires pour reconnaître la place du corps de commandement et l'engagement professionnel de ses agents. Après celles déjà gagnées par le SCSI dans le protocole de 2016, ces avancées s'inscrivent dans notre vision d'avenir pour les officiers, confortés dans leur positionnement de cadres.

Elles en appellent d'autres puisque plusieurs chantiers seront ouverts dans le cadre de ce protocole.

Rappel des mesures obtenues au budget 2022

OBJECTIF DU SCSI :
Consolider la place du corps

Le SCSI – syndicat majoritaire – a pris ses responsabilités et permis une expression commune des deux OS représentatives du corps pour défendre les intérêts des officiers. Le syndicat minoritaire l'a accompagné lors de toutes les réunions de négociation du protocole pour obtenir des avancées catégorielles significatives au bénéfice du corps de commandement dont la déflation est arrivée à son terme.

Ainsi, des mesures spécifiques seront déployées par le protocole sur la période 2022–2027 : elles viendront compléter les **mesures obtenues dans le cadre du budget 2022 en cours de réalisation :**

- Alignement du montant de l'IRP des officiers détachés dans un emploi fonctionnel sur celle du GRAF de commandant divisionnaire (600 €) en cas de cumul GRAF/EF, l'IRP passe de 413 à 600 € avec maintien des 40 points de NBI, soit un gain mensuel d'environ 187 € (cette mesure aura un effet rétroactif au 1er janvier 2022).

Dès 2022, des mesures concrètes pour tous les grades !

Protocole LOPMI

- Accroissement à 15 % des échelons spéciaux de commandant divisionnaire dès le premier semestre 2022.
- Accroissement à 15 % des échelons spéciaux des emplois fonctionnels, dès le premier semestre 2022 après étude de la volumétrie entre les DISA.
- Création des 100 nouvelles IRP « poste difficile » et 100 nouvelles IRP « chef de service ».
- Paiement de l'intérim sur un poste difficile.
- Prolongation du dispositif de l'échelon exceptionnel de capitaine qui devait initialement s'éteindre en 2022.
- Avancement au grade de commandant possible dès cette année à partir de 9 ans d'ancienneté dans le corps ; le travail d'identification des postes vacants concernés dans des zones peu attractives est en cours.
- Augmentation du taux d'ISSP des élèves et stagiaires officiers.
- Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) sur des postes ciblés.

Des avancées indemnitaires

Revalorisation de l'IRP de base

- L'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP) pour le CC et le CCD sera revalorisée de 25 % sur la période 2023-2027, avec **une première étape de 10 % au 1er juillet 2023**, puis des étapes de 5 % supplémentaires au 1er janvier 2025, de 5 % supplémentaires au 1er janvier 2026 puis de 5 % au 1er juillet 2027, pour atteindre à cette date une revalorisation totale de 25 %.
- Les modalités de calcul de la part performance de l'IRP du corps de commandement seront alignées sur celles du corps de conception et de direction. La part P, de 20 % à 40 %, sera donc calculée sur l'IRP de base majorée sur un poste difficile ou cyclique.

Exemple : aujourd'hui la part P à 40 % d'un commandant occupant un poste difficile est calculée sur l'IRP de base de 413 € soit 120 € mensuels. En 2023 elle sera calculée sur la nouvelle IRP de base de 454 € majorée de 30 % soit 590,60 €. La majoration mensuelle sera donc de 236,20 €.

IRP de base	2022	2023 + 10 %	À la fin du Protocole en 2027
Capitaine	378 €	415 €	472 €
Commandant	413 €	454 €	516 €
Commandant divisionnaire	600 €	660 €	750 €
Chef de service	1 080 €	1 188 €	1 350 €

Davantage de postes difficiles

- En plus de la création supplémentaire de 100 postes difficiles obtenue en 2021 à l'issue du Beauvau de la sécurité, ce sont **150 nouvelles IRP D** qui seront créées de 2023 à 2027.
- Le SCSI a obtenu dès 2022 l'indemnisation de l'intérim d'un poste difficile à l'identique de celui de chef de service. Objectif atteint : le paiement intervient au premier jour du 3e mois.
- Au total, de 2014 à 2016 le nombre de postes difficiles est passé de 1 000 à 1 222 et il sera porté à **1 472** à l'issue du protocole.

Pyramidage du corps

OBJECTIF DU SCSI :
Réduire la durée moyenne de passage au grade de commandant qui est de 18 ans aujourd'hui.

Le pyramidage du CC entériné par le précédent protocole (40 % des effectifs pour le premier grade, 40 % pour le deuxième, 20 % pour le sommital) demeure en cible. Il ne pourra néanmoins être intégralement respecté pendant la LOPMI au vu de la démographie du corps et de son rajeunissement. La proportion de commandants ne descendra en tout état de cause pas en dessous d'un minimum de 30 % au vu des besoins d'encadrement ; cette évolution transitoire du pyramidage fera l'objet de travaux menés dès 2023.

D'autres possibilités d'évolution statutaire du corps de commandement seront examinées en lien avec les travaux engagés dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État.

Le pyramidage 40/40/20 est réaffirmé comme cible et doit donner des perspectives de carrière qui contribuent à l'attractivité du corps de commandement dans un contexte de recrutements importants.

Carrière des capitaines

- Mise en œuvre de **la voie d'avancement accéléré à 9 ans** au grade de commandant, pour les capitaines mutés sur des postes faiblement attractifs, telle que validée dans le cadre du Beauvau de la sécurité.
- **Banalisation de l'échelon exceptionnel** dans la grille de capitaine pour une plus grande linéarisation des carrières, cet échelon exceptionnel deviendra un 11e échelon dans la grille de capitaine **à l'indice majoré 716** contre 702 actuellement. Pour le SCSI, ce dispositif devra également permettre aux actuels capitaines à l'échelon exceptionnel de pouvoir à l'avenir candidater à l'avancement commandant comme tous les capitaines au 11e échelon.
- Dynamisation du grade de capitaine avec la **réduction à un an contre 18 mois de la durée des premier et deuxième échelons** par ailleurs, l'ouverture d'un chantier visant à **réviser la durée totale de l'échelonnement indiciaire du grade pour la ramener de 19 à 17,5 ans**.
- Un chantier visera également à introduire une reprise d'ancienneté au profit des officiers issus de la voie interne afin de leur permettre un accès plus rapide au grade de commandant au cours de leur carrière.

Protocole LOPMI

Plus de postes de chef de service

La création de **150** IRP de chef de service (IRP CDS) sur la période 2023-2027 pour le corps de commandement vient s'ajouter aux 100 IRP supplémentaires actées dans le cadre du Beauvau de la sécurité.

Après une augmentation initiale de 155 postes de chefs de service obtenue en 2016, nous passions de 415 à 570 postes puis à 620 et enfin à **720 en 2023**. Avec ces créations obtenues dans le cadre du protocole LOPMI, **ce sont 870 officiers qui seront chefs de service en 2027** soit près de 15 % du corps.

Avec cette nouvelle étape, ce sont donc davantage de membres du corps de commandement qui vont pouvoir être reconnus dans les fonctions qu'ils exercent.

Parallèlement, **la durée d'affectation sur un poste allocataire d'une IRP CDS sera limitée à une durée de 4 ans renouvelable une fois** (maximum 8 ans et 10 ans si départ à la retraite), à l'instar de la durée de détachement maximale pour les commandants divisionnaires fonctionnels.

OBJECTIF DU SCSI :
Tous les grades sommitaux et EF devront bénéficier à terme de l'allocation de chef de service.

La prise en compte de ce temps d'occupation du poste ne sera pas rétroactive et débutera en 2023.

40 % de VAP pour accéder au CCD.

Accès facilité au CCD

En sus du protocole LOPMI, le SCSI a déjà obtenu l'augmentation de la part de la VAP (qui devient « second concours interne ») à hauteur de **40 %** des futures promotions de commissaires de police. **Elle sera accessible dès 4 ans d'ancienneté.** Cela doit permettre à plus d'officiers de rejoindre le corps de conception et de direction où ils deviennent des chefs de service immédiatement opérationnels au vu de leur expérience acquise au sein du CC.

Afin d'améliorer l'attractivité des sélections internes pour l'accès au CCD, notre syndicat insiste également sur la prise en compte des acquis afin de diminuer pour ceux qui le souhaitent la durée de scolarité sur site. Nous avons été entendus sur ce point puisque l'ENSP a adopté un nouveau cadencement de la scolarité des commissaires qui ramène le temps minimum passé à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or pour un commissaire interne à **5 mois et demi sur 22** au total.

Les internes officiers ont déjà la possibilité de ne suivre que cinq mois et demi sur site à l'ENSP Cannes-Écluse sur un total de 18 mois de scolarité.

Le SCSI considère qu'un chantier devra également être ouvert pour que les commissaires issus de l'interne voient également leur ancienneté partiellement reprise pour la promouvabilité au deuxième grade du corps, comme celui initié pour les officiers.

Scolarité en présentiel réduite pour les internes.

Valoriser la filière judiciaire

Afin de poursuivre la valorisation de la filière investigation, deux mesures applicables au corps de commandement vont entrer en vigueur dans la période 2023-2027 :

- **Le versement de la prime OPJ aux membres du CC et du CCD exerçant de manière effective la qualité d'OPJ à compter du 1er janvier 2023.** Pour cela, une cartographie des postes sera réalisée sur la base de plusieurs critères, parmi lesquels :
  - l'exercice effectif de missions d'investigation dans le cadre des nomenclatures existantes ;
  - la notation en tant qu'OPJ par le parquet ;
  - d'autres critères résultant des nécessités d'organisation de service (ex : la réalisation d'astreintes et de permanences judiciaires) qui requièrent la qualité d'OPJ.
- À compter du 1er mars 2023 le montant annuel de la prime OPJ sera revalorisé avec un passage de 1 296 € à 1 500 €, soit une augmentation de 16 % correspondant à un gain de 204 €.

Le SCSI s'est battu seul pour cette mesure d'équité entre les cadres de la Police et de la Gendarmerie !

Tripler l'indemnité de travail de nuit

Au regard des spécificités du travail de nuit et de la montée en puissance des cycles de travail en 12 h 08 et 11 h 08, le montant de l'indemnité de travail de nuit a vocation à être triplé. Son triplement sera financé dans le cadre de la LOPMI sur la période 2023-2027, avec une montée en puissance progressive en deux paliers au 1er juillet 2023 puis au 1er juillet 2025.

Suite à la demande du SCSI, l'astreinte de commandement sera indemnisée dès 2022. L'IJAT sera revalorisée à partir de 2023.

IJAT

Dans le cadre de la généralisation de la déclaration sociale nominative, l'IJAT des CRS sera versée sur le bulletin de paie à compter de juin 2022.

La mise en œuvre d'un lissage des paiements lors de la période transitoire contribuera à limiter l'effet de décalage entre le déplacement générant l'IJAT et la paie de celle-ci.

Il est rappelé que l'exonération d'impôt sur le revenu de l'IJAT est acquise et inscrite dans le Code général des impôts. L'IJAT n'est en outre pas incluse dans le revenu fiscal de référence.

Six mois après la bascule de l'IJAT sur les bulletins de paie, son montant sera revalorisé de 1 € net.

Deux autres revalorisations d'1 € chacune seront mises en œuvre dans le cadre de la LOPMI, à l'issue de réunions de bilan de la mise en œuvre de l'IJAT. La première interviendra au plus tard le 1er juillet 2025, la seconde au plus tard le 1er juillet 2027.

Le montant net de l'IJAT sera en outre garanti en cas de hausse des cotisations affectant cette indemnité.

Assouplir les modalités des concessions de logement

OBJECTIF DU SCSI :
Assouplir les concessions de logement et permettre à davantage d'officiers d'en bénéficier.

La police nationale bénéficie aujourd'hui de **544 concessions de logement** par nécessité absolue de service (LCNAS) ouvertes dans le cadre de l'arrêté ministériel du 21 juillet 2021. Toute modification de cette cartographie nécessite la double signature du ministre de l'Intérieur et du ministre en charge de l'Économie et des Finances. Or, ce circuit de validation est insuffisamment souple pour permettre une meilleure allocation de ces LCNAS dans un contexte de réforme de la police nationale.

C'est pourquoi, l'objectif est de passer d'un système de contrôle *a priori* du ministère en charge de l'Économie et des Finances à un contrôle *a posteriori* : la cartographie des LCNAS de la police nationale serait ainsi modifiée dans le cadre d'un arrêté signé uniquement par le ministre de l'Intérieur, le ministère de l'économie et des finances n'étant destinataire que d'un bilan annuel des évolutions réalisées.

Pour le SCSI, cette souplesse devra permettre notamment d'optimiser l'occupation des LCNAS alloués à des officiers. D'autres dispositifs déployés pour le corps de conception et de direction comme l'aide à la mobilité du conjoint auront aussi vocation à notre sens à être étendus au corps de commandement.

Le dispositif *« voyager et protéger »*

Afin de permettre d'assurer un bon équilibre vie privée / vie professionnelle, le dispositif *Voyager et Protéger* sera conforté et développé :

- la prise en charge des trajets domicile / travail dans le cadre du dispositif *Max actif* + sera poursuivie sur la période 2023-2027 ;
- l'offre dite de loisirs sera amplifiée grâce à la prise en charge par l'administration à **100 % des billets de train** commandés par les agents, contre 75 % actuellement, à compter de janvier 2023.

La contrepartie du port de l'arme est confirmée afin de contribuer activement à la sécurisation des trains.

Le SCSI revendique l'évolution de ce dispositif et la parité PN/GN !

AIDES EN MATIÈRE DE LOGEMENT

GARDE D'ENFANTS

RESTAURATION

Autres mesures sociales

Plusieurs mesures correspondent à l'objectif d'aider les agents de tous les corps à mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

- Faciliter l'installation des agents par une offre de services élargie en matière de logement en augmentant le nombre de **réservations de logements auprès des bailleurs sociaux** avec un objectif de croissance de 1 000 logements sur la durée de la LOPMI, en particulier dans les zones tendues ; renforcer la politique de **prêt à taux zéro ministériel** grâce à l'élargissement progressif des zones éligibles et des conditions d'attribution. Le prêt à taux zéro bénéficiera en 2027 à l'ensemble des agents remplissant les conditions de ressources, quel que soit leur département d'affectation.
- Accroître les solutions en matière de garde d'enfants, notamment en horaires atypiques avec la réservation de **places de crèche supplémentaires** et la généralisation à la France entière de l'offre de garde dédiée aux enfants des agents travaillant en horaires atypiques.
- Agir sur la qualité de vie au travail à travers l'harmonisation à la hausse des subventions ministérielles à la restauration administrative, le développement d'une **offre de restauration plus accessible pour les fonctionnaires en horaires atypiques**, la création d'un réseau de 20 psychologues du travail spécialement formés à intervenir sur le fonctionnement des collectifs de travail ou encore le développement de l'accompagnement RH des agents.

Refonte de la VAP et adaptation de la scolarité des commissaires issus de l'interne : le SCSI obtient des résultats

Les débats du Beauvau de la sécurité et les échanges préparatoires à la LOPMI ont mis en évidence la nécessité tant pour l'administration que pour les agents de donner des perspectives tangibles de promotion interne aux policiers méritants.

Notre organisation a adressé le 22 février un courrier au Directeur général de la police nationale afin de faire évoluer dans cet esprit les conditions du recrutement par la voie d'accès professionnelle au CC et au CCD. Appelée à devenir « second concours interne » une fois les nouveaux textes publiés, cette voie de sélection originale doit représenter à l'avenir 40 % des promotions d'officiers et de commissaires. Nous avons acté positivement cette évolution dans la mesure où la VAP permet à la fois de concrétiser l'ascenseur social dans la Police nationale et de disposer de cadres rapidement opérationnels en service.

Cependant, le nombre relativement faible de candidatures au regard des viviers concernés interpelle chaque année les jurys. Le SCSI plaide donc pour qu'une analyse de la situation soit menée en associant l'ensemble des parties prenantes. La nature des épreuves doit permettre de mieux reconnaître les acquis des gradés et des officiers qui aspirent à accéder au corps supérieur. De plus, faute de méthodologie précisément établie, d'annales ou de programme, la préparation de la VAP s'apparente actuellement à un parcours aléatoire qui peut favoriser les initiés par rapport aux agents en poste dans des services opérationnels qui les sollicitent fortement.

Notre interpellation a permis l'organisation d'une réunion sous l'égide du DGPN qui mettra autour de la table les présidents des jurys des VAP aux CC et CCD des dernières années, la DCRFPN, l'ENSP et les OS représentatives des deux corps. Une telle rencontre doit permettre de faire émerger un constat partagé et d'optimiser à l'avenir ce recrutement par les seconds concours internes.

Le SCSI œuvre également afin d'améliorer dans cet esprit la fluidité des parcours des fonctionnaires qui accèdent au corps supérieur par la voie du concours interne ou de la VAP.

Nous souhaitons notamment que soient étudiées les modalités d'une reprise partielle de l'ancienneté acquise au sein du CEA ou du CC lors de l'intégration

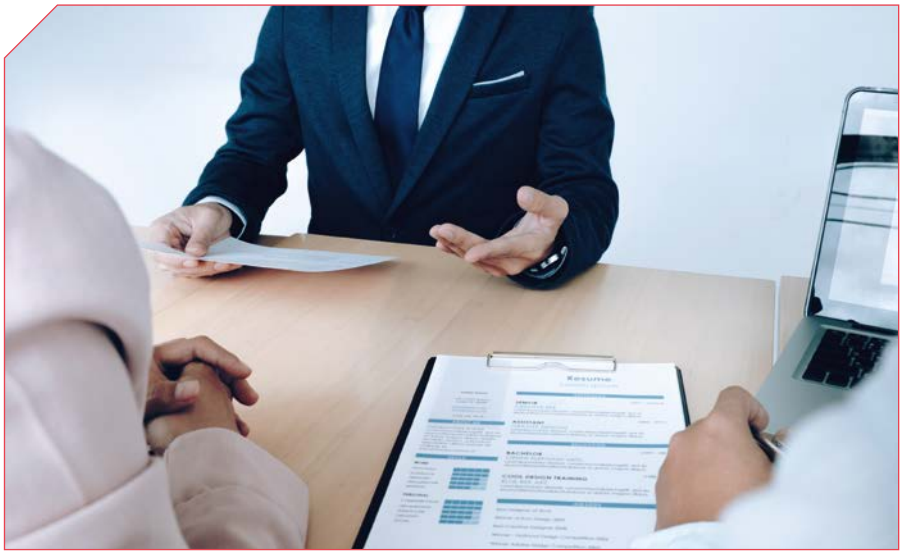
dans le nouveau corps. Aujourd'hui, seul prend effet le reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur. Or, à l'instar des règles en vigueur au sein des armées ou de celles qui seront désormais applicables aux détachés dans le CC et le CCD, un dispositif plus ambitieux pourrait être envisagé. Les officiers et commissaires issus de la voie interne verraient ainsi prise en compte une partie de leur ancienneté dans leur corps d'origine, assimilée à des services effectués au sein du corps d'accueil. Cela leur permettrait d'être promouvables plus tôt au grade de commandant ou de commissaire divisionnaire et renforcerait donc l'attractivité des concours internes.

Dans ce même objectif d'attractivité des corps de cadres, nous avons également agi pour qu'une évolution de la durée effective de formation à l'ENSP soit mise en œuvre au plus tôt. **Chacun peut en effet constater que la perspective d'une scolarité de 18 ou 22 mois loin de son domicile est un des facteurs qui freinent les candidatures.** C'est l'une des raisons qui expliquent la sous-représentation des femmes parmi les lauréats des voies de sélection internes alors que la parité est atteinte aux concours externes. Les enseignements concrètement dispensés à l'ENSP ont vocation à se limiter aux compétences nouvelles à acquérir, propres au métier d'officier et de commissaire de police.

Le SCSI a, en plus de ce courrier au DGPN, mené des échanges fructueux avec la direction de l'ENSP à ce sujet afin de parvenir à un nouveau cadencement de la scolarité des commissaires internes satisfaisant pour tous. Ces travaux ont abouti lors du Conseil d'administration de l'ENSP qui s'est tenu le 15 mars 2022, avec un temps minimum à passer sur site pour les élèves commissaires internes volontaires réduit à 5 mois et une semaine sur 22 mois de scolarité au total. Le nouveau cadencement adopté s'appliquera dès l'incorporation de la 74e promotion de commissaires en septembre 2022. Du côté de la formation des officiers, la scolarité à Cannes-Écluse à proprement parler se réduit désormais pour ceux qui choisissent le distanciel à 5 mois et 15 jours, plus les apprentissages partagés qui sont généralement effectués dans un lieu plus proche du domicile. Pour les commissaires comme pour les officiers, la formation en distanciel sera accessible à tous les internes qui le souhaitent, sans exigence d'une note minimale au test de positionnement passé en début de scolarité.

Fin de la notation chiffrée pour les cadres

Le décret n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale va être modifié pour tenir compte de l'abandon progressif au sein de la fonction publique de la notation chiffrée annuelle.



Ainsi à partir de l'année prochaine la note chiffrée ne sera maintenue que pour les agents du corps d'encadrement et d'application, elle disparaîtra pour ceux du corps de commandement et du corps de conception et de direction.

L'évaluation des officiers et commissaires se traduira sur le compte rendu de l'entretien professionnel annuel par l'appréciation littérale portée par le supérieur hiérarchique direct. Les cadres de la police nationale relèvent donc désormais dans ce domaine du droit commun fixé par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Ce texte précise que la date de l'entretien professionnel annuel est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance. Il porte notamment sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire, les objectifs assignés pour l'année à venir, la manière de servir du fonctionnaire ou les acquis de son expérience professionnelle. La manière dont il exerce ses fonctions d'encadrement et ses besoins de formation continueront également comme aujourd'hui à être abordés, de même que les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte rendu de l'entretien professionnel est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance avant qu'il soit versé à son dossier. Un recours hiérarchique peut toujours être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu. De même si ce recours hiérarchique n'a pas abouti, la CAP peut être saisie comme aujourd'hui d'une demande de révision de notation.

Le SCSI appelait de ses vœux une telle évolution qui met fin à l'archaïsme d'une notation chiffrée à géométrie variable selon les services. L'évaluation des cadres doit aujourd'hui s'inscrire dans une véritable gestion individualisée des parcours de carrière qui reste à construire.

Le SCSI participe au 16e congrès de la CFDT Cadres

[Didier RENDU | Secrétaire National]

Du 12 au 14 janvier dernier s'est tenu le congrès de la CFDT Cadres au Foyer International d'Accueil de Paris, lequel a été clôturé par un colloque à la Bourse du Travail le dernier jour. Compte-tenu des impératifs sanitaires, ce congrès s'est tenu à la fois en présentiel et en distanciel, l'intégralité des échanges ayant été retransmis en direct sur la chaîne YouTube et le site de la CFDT Cadres.

Union confédérale de cadres, la CFDT Cadres regroupe les unions régionales et les fédérations de cadres des différents secteurs du privé et du public de la CFDT où elle est présente. C'est à ce titre qu'était conviée la Fédération Interco à laquelle appartient le SCSI.

La Fédération Interco représente d'un côté des agents de l'État, principalement du ministère de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires Sociales, et de l'autre les agents de la fonction publique territoriale. Pour autant, Interco ce sont également trois branches du secteur privé : les OPH pour le logement social, le secteur funéraire et celui de l'eau. La diversité des cadres au sein de cette fédération, de par leur approche culturelle mais aussi statutaire, est donc une réalité palpable. À l'intérieur de celle-ci, trois syndicats sont uniquement composés de cadres : le SCSI-CFDT, le Syndicat national des directeurs pénitentiaires et la toute jeune CFDT Magistrats née en 2021.

À cette occasion, le SCSI-CFDT était invité pour la première fois au congrès de la CFDT Cadres pour faire entendre la voix des cadres de la police nationale, notamment sur les enjeux et les difficultés inhérentes à la profession d'officier de police.

La réflexion de ce congrès tournait autour des questions suivantes : comment répondre aux transformations des modes

Ci-contre, la délégation Interco conduite par **Philippe Scarfogliero**, secrétaire national Interco, avec de droite à gauche :
Monique Gresset (secrétaire fédérale Interco),
Guillaume Grassaud (SG CFDT Justice),
Laurent Dumanche (SN CFDT Cadres),
Muriel Duroure (Interco 33),
Béatrice Schuh Neff (Interco 25),
Didier Rendu (SN SCSI CFDT),
Delphine Christian (militante CFDT de l'ADN).

de travail et des modes de vie qui s'accélèrent depuis le début de la crise sanitaire ? Comment adapter l'action syndicale face à l'apparition de nouvelles vulnérabilités individuelles et collectives ?

À travers ces interrogations, ce sont notamment les sujets du télétravail, du flex office, de la transition écologique, de la santé au travail, de la prospective et de la gestion RH, du e-management, de l'intelligence artificielle, de l'égalité professionnelle hommes/femmes, de la transformation des métiers de cadres et du travail par le numérique avec l'ensemble des sujets qu'ils induisent (illectronisme, droit à la déconnexion, surcharge cognitive, management algorithmique et évaluation des agents, impact sur le dialogue social et les organisations syndicales etc.) qui ont été abordés.

Ce sont autant de thématiques qui nourrissent la réflexion et les échanges entre la CFDT Cadres et le groupe de travail « Cadres » initié par la Fédération Interco en avril 2019. Ces échanges passent notamment par des outils mis à disposition pour permettre le renforcement d'actions communes comme la formation « Imagin'cadres » axée sur la représentation et les stéréotypes développés à propos des cadres pour mieux les cerner, identifier leurs préoccupations et leurs revendications dans l'optique du travail mené pour améliorer leur syndicalisation.

À l'aune de ces différents sujets, le SCSI a pu témoigner du rôle et de la place des cadres de la police nationale devant l'auditoire présent, les préoccupations des officiers de police n'étant pas si éloignées de celles de leurs homologues de la Fonction publique d'État, de la Fonction publique hospitalière, ou bien encore du secteur privé.

La crise sanitaire a permis l'évolution voire l'émergence, parfois à marche forcée, de nouvelles formes de travail, laissant poindre des difficultés nouvelles auxquelles le SCSI s'astreint à réfléchir pour dégager des solutions offrant la souplesse nécessaire pour permettre un travail qualitatif à travers un management adapté.

mars 2022 / n° 347 / p. 20

Témoignages d'adhérents

Depuis le mois de février, vous êtes déjà des centaines à avoir pu bénéficier du + SCSI, ce nouveau service mis en place par notre syndicat pour vous permettre d'économiser au quotidien.

*J'ai découvert il y a deux mois, grâce à la communication de notre syndicat, le **+ SCSI** qui nous permet de bénéficier d'offres variées dans la culture, l'hôtellerie ou toutes autres prestations de services. J'ai été surprise de voir les réductions proposées. Pour exemple, j'ai déjà acheté des places de cinéma UGC que je paie 3 € de moins à l'unité mais les meilleures affaires concernent pour ma part, les courses alimentaires et les réservations de vacances.*

Maman d'une famille nombreuse, les courses sont un gros budget tous les mois et en achetant les bons d'achat Carrefour je gagne 5 € tous les 100 € d'achat. Je les utilise ensuite pour payer mes courses en magasin. Au final cela représente un gain mensuel de 40 €.

De même, pour mes prochaines vacances estivales, j'ai réservé un camping et des hôtels via Camping and co et Booking et gagné + de 150 € de réduction sur la facture finale.

Ces optimisations sont une réelle chance pour mon budget.

Avec mes futurs achats pour les anniversaires et les cadeaux de Noël, les économies réalisées sur une année seront conséquentes ! Merci.

Estelle, commandant

*Fidèle du **+ SCSI** depuis sa première heure, j'ai pu apprécier l'utilité et le bénéfice du nouveau CE en ligne du SCSI dès son lancement début février.*

En l'espace de trois achats (places de cinéma Gaumont et réservation d'un séjour au sport d'hiver via Ski-Planet, c'est le montant de ma cotisation syndicale que j'ai pu économiser, et qui m'a de fait été remboursé.

La prise en main du service proposé par le SCSI est rapide et simple. Il séduit par sa facilité d'utilisation. L'offre est diversifiée et de nouvelles enseignes apparaissent régulièrement, venant compléter une gamme déjà riche et éclectique.

*Le **+ SCSI**, c'est la bonne nouvelle de ce début d'année 2022 : un véritable plus pour le pouvoir d'achat.*

Philippe, capitaine

Ayant un gros achat à effectuer chez IKEA, j'ai été agréablement surpris de constater en janvier la mise en place du service ***+ SCSI*** *avec des remises importantes pour nombre de marques et notamment pour des achats IKEA. Ma fille devant également faire un achat conséquent chez cette enseigne, j'ai patienté jusqu'à la mise en place début février du* ***+ SCSI*** *pour pouvoir bénéficier des 10 % de remise offerts.*

Comme je suis mensualisé pour ma cotisation syndicale ma demande de pouvoir bénéficier de ce service a été transmise rapidement et j'ai reçu le jour même de la mise en place du service mon code d'activation. À partir de mon ordinateur personnel je me suis inscrit très facilement et j'ai chargé l'application HelloCSE sur mon téléphone portable tout aussi facilement.

Ne sachant pas exactement le montant de ma commande, c'est juste avant de passer à la caisse que j'ai pu me procurer à partir de mon téléphone les bons d'achats que j'ai choisi pour un montant quasi équivalent au montant total de ma facture. La caissière s'est contentée ensuite de scanner les codes-barres de ces bons d'achats sur mon téléphone. Avec facilité et grâce au ***+ SCSI*** *j'ai pu bénéficier avec ma fille de plus de 180 € d'économie pour ma première utilisation !*

Je ne peux donc que me féliciter de la mise en place par le SCSI de cette opportunité qui nous est offerte d'obtenir des réductions sur certaines enseignes et conseille à tous les adhérents de s'inscrire pour en bénéficier.

Pascal, commandant

Le ***+ SCSI*** *est une belle avancée offerte par notre syndicat puisque nous n'avons aucun CE au sein de la Police nationale. Facile d'utilisation, j'ai pu rapidement télécharger l'application sur mon téléphone afin de l'utiliser dans plusieurs enseignes en direct.*

Actuellement, j'ai déjà bénéficié de plus de 70 € de réduction sur quelques achats effectués auprès de Decathlon, le Futuroscope, Sephora et Leclerc. Merci pour cette nouveauté offerte dès le paiement de notre adhésion.

Aurélie, capitaine

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.

[Alain MOREL | Secrétaire National]

[Peggy ROTHS-ENTZ | Secrétaire zonale Est, chargée de mission CESP]

Le comité exécutif du Conseil Européen des Syndicats de Police se réunit à Chypre

Le CESP est une organisation indépendante qui regroupe depuis 1988 des organisations syndicales d'Europe représentant les policiers dans leurs pays respectifs. Le SCSI en est membre fondateur. Défendant le travail policier dans un cadre démocratique et moderne, le CESP appartient à la commission de liaison des ONG internationales du Conseil de l'Europe et dispose d'un siège à la commission des droits de l'Homme. Ses principaux objectifs sont l'amélioration des droits et de la qualité de vie des policiers, le développement et l'harmonisation des procédures de travail de la police en Europe. Il entretient notamment pour y parvenir des échanges réguliers avec les institutions de l'Union européenne.

Vous pouvez retrouver à l'adresse **cesp.eu/fr** toute l'actualité du CESP en français.

Le SCSI a participé à la réunion du comité exécutif du CESP à Limassol (Chypre) les 9 et 10 décembre 2021. Les organisations qui en sont membres ont presque toutes pu y assister sur place ou en visioconférence pour des échanges particulièrement riches. Ce cadre syndical international spécifique aux policiers nous permet en effet une meilleure connaissance de nos homologues européens et de leurs problématiques, souvent similaires à celles que nous rencontrons en France. Il matérialise concrètement la solidarité entre nos diverses organisations et fait progresser notre influence au niveau européen pour mieux défendre les dossiers portés par le SCSI.

Un nouveau membre a été officiellement accueilli au sein du CESP à l'occasion de cette réunion après un vote unanime : le syndicat autrichien Vereinigung Kriminaldienst Österreich (VKO) qui représente à travers la « police criminelle » l'équivalent de la PJ locale.

Les rapports d'activité et financiers du CESP ont été examinés et approuvés. Certaines délégations ont effectué des présentations thématiques et les échanges ont notamment porté sur l'activité d'Interpol, d'Europol et la création du parquet européen. Plusieurs syndicats des Balkans ont souligné le caractère décisif

de l'appui qu'a pu leur apporter le CESP auprès de leurs autorités nationales dans leur activité syndicale.

Des pistes de travail ont été esquissées pour le CESP à l'avenir. Ainsi par exemple les structures bruxelloises de l'organisation devraient être davantage utilisées pour permettre des rencontres entre les membres du bureau du CESP et les parlementaires européens qui traitent des dossiers intéressant l'activité des forces de police. Deux groupes de travail spécifiques existent par ailleurs au sein du CESP. Le premier est dédié à l'amélioration des enquêtes judiciaires pour la lutte contre la criminalité sous la responsabilité de Hans Wengenmeir du syndicat allemand BDK. Le second a vu le jour formellement lors de ce comité exécutif autour de la thématique des femmes dans la police, Peggy Roths-Entz assumant pour le SCSI la responsabilité de préparer ses futurs travaux.

Le CESP se mettra aussi en mesure d'apporter son expertise issue du terrain sur des thématiques telles que la cybercriminalité ou l'intelligence artificielle au service de la sécurité. Sur le plan de la communication, les relations avec la presse et la présence sur les réseaux sociaux du CESP seront développées pour lui permettre d'acquérir davantage de visibilité et de poids.

Ce comité exécutif a également été l'occasion d'entamer les discussions préparatoires en vue du 11e congrès du CESP. Celui-ci doit se tenir en Grèce au début du mois de mai 2022 et prévoir les objectifs communs qui guideront l'action du CESP pour plusieurs années.

CESP
CONSEIL EUROPÉEN DES SYNDICATS DE POLICE
International Non-governmental Organization of the Council of Europe

mars 2022 / n° 347 / p. 24

Histoire du syndicat
50 ans du SCSI

Comme en témoigne la première page du numéro de Police nouvelle qui faisait suite à la création du Syndicat national autonome des policiers en civil au congrès de Marseille en 1972, la communication syndicale a évolué dans sa forme au fil des années ! Pour autant votre magazine conserve la même ambition à travers les âges : apporter aux officiers de police et à tous ses lecteurs une information la plus claire et complète possible sur les enjeux concrets du moment pour la police nationale et ses cadres.

1972 syndicat majoritaire SCSI Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure cfdt 50 ans des cadres de la police nationale 2022

nouvelle série n° 36

AOUT-SEPTEMBRE 1972

S.N.A.
DES
POLICIERS EN CIVIL

Responsables permanents.

Président
André MARION

Secrétaires généraux
Léon GILOT
Robert CHABRILLANGE

Secrétaire général adjoint
Pierre VEDOVINI

Secrétaire administratif
Anne TERRAZZONI

Trésorier national
Jean GAROFALO

Président de la section retraités
Lucien D'HIERRE

Police nouvelle

ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL AUTONOME DES POLICIERS EN CIVIL

Siège social
Rédaction
Administration
Permanence

38, rue Godefroy-Cavaignac
Paris-11e
Tél. : 355-89-42

C.C.P. 32-894-24
La Source

Des élections importantes

Dans quelques semaines, avant le 23 novembre, les inspecteurs de la Police Nationale voteront pour désigner leurs représentants au sein des Commissions administratives paritaires et le Syndicat National Autonome des Policiers en Civil sollicitera avec confiance leurs suffrages.

Autant pour ceux qui ont déjà connu les opérations de mise en place des C.A.P. que pour les plus jeunes qui participeront pour la première fois à un tel scrutin, il y a lieu de faire remarquer que les élections de 1972 présenteront des caractéristiques très différentes de celles des consultations antérieures, et notamment des dernières qui ont eu lieu en novembre 1968.

D'abord, parce qu'il s'agira, cette fois, d'élire les délégués d'un seul Corps, celui des inspecteurs de police, alors que, précédemment, il fallait voter respectivement pour les représentants du Corps des officiers de police et pour les représentants du Corps des officiers de police adjoints.

PAR
A. MARION
président du S.N.A.P.C.

Ensuite, et pour la première fois, il n'y aura plus deux Commissions administratives paritaires distinctes à la Préfecture de Police et à la Sûreté Nationale, mais une seule Commission compétente pour tous les inspecteurs de la Police Nationale.

Enfin, et cela n'est pas le moins important, les trois grandes organisations qui, les autres années, allaient à la bataille électorale, chacune pour son compte, sous les étiquettes du Syndicat National des O.P., du Syndicat Général Autonome de la Police Nationale et du Syndicat National des O.P.A., ont réalisé leur unité organique et ne présenteront, naturellement, qu'une seule liste de candidats, au nom du plus grand syndicat « civil » qui ait jamais existé : le Syndicat National Autonome des Policiers en Civil.

Ces changements, qui favoriseront à n'en pas douter la compréhension du corps électoral, vont bien au-delà d'une plus grande facilité donnée aux électeurs pour choisir leurs représentants aux C.A.P. et marquent indiscutablement le début d'une ère nouvelle que, pour notre part, nous nous employons à rendre juste et bénéfique.

En novembre prochain, il s'agira de désigner les camarades qui siégeront aux Commissions paritaires. Et s'il est vrai que nous nous battons afin que ces Commissions aient des pouvoirs plus étendus, il n'en reste pas moins que le rôle actuel des représentants du personnel dans les C.A.P. est important et utile.

L'établissement des tableaux annuels d'avancement, la défense des collègues traduits devant le conseil de discipline, la titularisation des stagiaires, l'examen des dossiers médicaux sont des tâches le plus souvent délicates pour lesquelles il est indispensable de choisir des délégués compétents, qui ont une connaissance approfondie des problèmes et des hommes et qui offrent toutes les garanties de sérieux et de crédibilité.

Au sein des précédentes Commissions paritaires, les délégués, dont le mandat a pris fin en juin dernier, appartenaient pratiquement tous au S.N.O.P., au S.G.A.P.N. et au S.N.O.P.A. Aujourd'hui, les trois syndicats sont réunis en une seule organisation, le S.N.A.P.C., qui présentera aux électeurs une seule liste avec les candidats choisis parmi les meilleurs délégués, ce qui constituera une véritable sélection à laquelle nos collègues pourront faire toute confiance.

La fusion réalisée à Marseille a permis de doter notre catégorie d'un puissant outil de travail, le S.N.A.P.C., véritablement représentatif des inspecteurs de police et qui, pour cette raison, notamment, est le seul en mesure de traduire et de réaliser leurs revendications.

Notre organisation doit être présente partout où se discutent, où se jouent, où se défendent le sort et les intérêts des inspecteurs, des inspecteurs principaux et des inspecteurs divisionnaires.

Comme hier, elle sera présente avec éclat, grâce au vote massif de nos camarades, dans les Commissions administratives paritaires qui seront mises en place en novembre prochain.

ACTIVITÉ DU BUREAU NATIONAL

Une délégation de notre organisation a été reçue, le 23 août, par M. le préfet DELEPLANQUE, et, les 7, 14 et 29 septembre 1972, par M. MORICE, directeur du personnel et du matériel, et M. BONNEGARRERE, sous-directeur.

A la suite de la parution du statut du Corps des inspecteurs et de celui des enquêteurs au « J. O. » du 26 août 1972, une circulaire a été adressée aux S.G.A.P. afin que les nouveaux traitements soient payés dès le mois d'octobre. Les rappels seront réglés ensuite.

Au cours des audiences précitées, nous avons à nouveau traité du problème du reclassement dans le nouveau Corps d'inspecteurs des O.P.A. reçus au concours d'O.P.

La nomination de nos collègues comme officiers de police, qui avait été envisagée pour tous ceux qui remplissaient les conditions au cours du premier semestre 1972, rencontre, au dire de l'Administration, des difficultés juridiques et statutaires en raison de la date d'effet du statut du Corps des inspecteurs fixée au 1er janvier 1972.

Diverses solutions ont été examinées mais, quelle que soit la formule adoptée, nous avons réitéré notre opposition à toute décision entraînant un préjudice de carrière par rapport à l'ancien statut.

En prévision des prochains recrutements d'inspecteurs, des dispositions, touchant à la nature des épreuves du concours et aux diplômes requis, ont fait l'objet d'un premier examen qui sera suivi d'autres discussions.

Les discussions avec les Finances sur l'indice net 510 pour le sommet du grade d'inspecteur divisionnaire se poursuivent, et la décision devrait être connue courant octobre.

La réforme de la catégorie B prévoit un relèvement indiciaire de 25 points réels aux barrages, étalé sur 43 mois à partir du 1er décembre 1972, pour le sommet de cette catégorie actuellement bloqué à l'indice net 425. Si un accord définitif intervient à ce sujet, il est évident que cette réforme devrait faciliter normalement l'obtention de l'indice 510 et se répercuter sur les sommets des grades d'inspecteur et d'inspecteur principal puisque, lors de la réforme des catégories C et D, celle-ci a été répercutée sur la grille indiciaire du Corps des gardiens de la paix.

C'est la position que nous avons défendue le 7 septembre auprès de M. MORICE.

Les élections aux Commissions administratives paritaires pour notre Corps interviendront fin novembre 1972, et la Commission d'avancement se réunira vraisemblablement en décembre (voir communiqué à ce sujet).

Une réunion du Bureau national s'est tenue à Paris, le 19 septembre 1972. A l'ordre du jour figuraient les problèmes suivants :

— évolution de la réforme indiciaire et de structures;
— élections aux C.A.P. (candidatures, propagande);
— avancement;
— organisation administrative du nouveau Bureau national;
— renouvellement des Bureaux des sections régionales et de la section de Paris-Ile-de-France notamment;
— création de la section enquêteurs;
— représentants aux Commissions sociales;
— questions diverses.

CONGRES DE MARSEILLE

ALLOCUTION PRONONCÉE PAR GÉRARD MONATE secrétaire général de la F.A.S.P.

CAMARADES,

C'est ma deuxième intervention à la tribune d'un Congrès des policiers en civil. Sans être une habitude, c'est déjà une tradition qui a permis de renouer effectivement des relations qui avaient été interrompues pendant plusieurs décennies entre les policiers en civil et les policiers en tenue.

Je crois que cette tradition se rétablit au moment même où vous venez de définir, comme l'a confirmé notre ami MARION, au moment même où vous venez de définir votre réunification syndicale. Et je crois que cela est de bon augure pour nos futures relations car, en fait, et je voudrais arriver tout de suite dans le vif de notre sujet, il faudra bien réussir à rétablir des relations suivies entre nos organisations syndicales. Il est bien gentil de parler de policiers en civil, il est normal de parler de policiers en tenue, mais il y a avant et au-dessus de tout une corporation de la police qui a besoin de se défendre et qui se défend sans que l'on tienne compte des difficultés que l'on peut avoir entre nos catégories (applaudissements) et si nous avons réussi sur le plan de la tenue, après pas mal de difficultés, à regrouper syndicalement, et cela malgré les remous que cela peut faire apparaître, car, croyez-moi, la bataille unitaire est une bataille difficile, nous avons regroupé des syndicats qui, pendant des années, avaient été parfois en opposition, souvent en contradiction. Il n'y a aucune raison pour que nous ne réussissions pas demain à trouver nos organisations dorénavant unitaires, que nous n'arrivions pas à trouver des points d'entente permettant d'aller plus loin dans la construction d'une fédération réelle des policiers de France et d'outre-mer. Et si j'insiste là-dessus, c'est que, en définitive, et nous venons de l'entendre à travers une des précédentes interventions, il y a sans doute encore entre nous des difficultés qui apparaîtront. Il y a des problèmes de parité qui restent encore troubles, qui sont encore difficiles à surmonter; il y a des problèmes de hiérarchie dont on a beaucoup parlé tout à l'heure. Mais je crois qu'en vérité il ne faut pas tellement s'orienter vers des discussions de ce genre car, avant tout, quand on parle de pro-

(Voir suite page 2.)

FRAIS DE JUSTICE

Le problème des frais de justice a de nouveau été abordé au cours d'une audience que nous a accordée M. BOUVIER. Le payeur général n'ayant pas l'intention de payer des frais après le 31 décembre 1972, par lettre, nous avons saisi M. le Ministre de l'Intérieur, demandant à ce que le budget frais de justice soit transformé en frais de police.

En ce qui concerne le parc automobile du 36, quai des Orfèvres, nous avons écrit à M. le Préfet de Police en lui demandant de bien vouloir nous faire connaître quelles mesures il avait l'intention de prendre afin de remédier à la situation actuelle.

Dès que des décisions seront prises pour ces deux affaires nous vous tiendrons informés.

CHABRILLANGE.

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

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

[Gilles BACHELIER | Président de la mutuelle Intérriale et du groupe Intérriale]

3 questions à Gilles Bachelier,

Président de la mutuelle Intériale, du Continuum Lab et du groupe Intériale

Gilles Bachelier, le groupe Intériale nous a accueillis dans ses locaux en janvier dernier pour la tenue de notre Conseil d'Administration et nous vous en remercions. Cela a été l'occasion de faire le point sur notre actualité 2022. Et pour vous, quels sont les grands jalons de 2022 au sein de la mutuelle et du groupe Intériale ?

Un an après la création de Prévention plurielle, mutuelle-sœur dédiée à la prévention, le groupe Intériale a lancé le 1er janvier 2022 son premier programme « Impulsion santé ». Cette plate-forme vient accélérer et intensifier le déploiement d'une politique de prévention innovante, engagée par le groupe depuis plusieurs années en faveur de nos adhérents. « Impulsion santé » propose des services délivrés sans aléas préalables (maladie, accident, ou décès), axés sur 3 thématiques-clés : la santé mentale, les maladies chroniques et l'augmentation du capital santé.

Avec « Impulsion santé », Intériale permet un accompagnement personnalisé *via* des parcours sur-mesure, d'une durée d'au moins six mois avec des rendez-vous réguliers de suivi permettant de guider nos collègues et leurs ayants droit dans la mise en place de bonnes habitudes de vie. Avec cette plate-forme innovante et différenciante, qu'ils soient en activité ou en retraite, nous accompagnons concrètement nos adhérents et leurs familles en leur apportant du bien-être et j'en suis particulièrement fier. (Pour en savoir plus : https://www.interiale.fr/prevention-plurielle/).

Vous évoquez la question du bien-être des agents de la fonction publique. Il ne vous a pas échappé que nous vivons une période de grande souffrance pour un nombre croissant de policiers. Comment le groupe Intériale s'inscrit-il dans la prise en charge de cette situation préoccupante ?

La raison d'être d'Intériale consiste à accompagner nos collègues, à répondre au mieux aux besoins de nos adhérents, en proximité avec eux. Depuis 2014, Intériale réalise un baromètre santé et prévention annuel auprès de tous les agents du ministère de l'Intérieur et en particulier des policiers, dont les résultats permettent le pilotage efficient de nos politiques de prévention. Concrètement, depuis 2017, en partenariat avec le ministère de l'Intérieur, la mutuelle Intériale organise des « Journées de prévention santé » au sein des services de police. Ces actions plébiscitées par nos collègues sont de véritables moments de cohésion d'équipe. Elles permettent notamment de libérer la parole et d'échanger parfois sur des sujets de souffrance mentale. Lorsque nous repérons un adhérent qui présente des états de fatigue ou de stress, nous l'orientons vers notre plate-forme « Impulsion santé » afin qu'il soit accompagné par un infirmier référent. Cet infirmier, spécialement formé, devient en toute confidentialité le référent de notre adhérent tout au long de son accompagnement. Ainsi notre adhérent sera écouté, soutenu, et l'infirmier qui l'accompagne lui proposera les structures de santé adaptées à sa situation. Par ailleurs, Intériale s'est engagé à promouvoir les dispositifs proposés par le ministère de l'Intérieur. En ce début d'année difficile pour nos collègues policiers, nous voulons toujours aller plus loin pour les soutenir en formant nos bénévoles volontaires au réseau Sentinelles, en coopération avec les services de la DRCPN.

Intériale a été à l'origine de la création d'un Think Tank : Continuum Lab. Pouvez-vous nous en dire plus sur sa feuille de route 2022 ?

Le Continuum Lab, lancé en mai 2021, a pour ambition de structurer des débats entre représentants des métiers du continuum de la sécurité intérieure et de la justice (policiers, gendarmes, policiers municipaux, pompiers, surveillants pénitentiaires...) et le corps social. Cette année nous allons conduire, en partenariat avec le CEVIPOF, une grande enquête spécifique sur la jeunesse afin d'apporter des réponses aux interrogations des décideurs sur ce segment de la population dont le taux de confiance envers la police s'élève à seulement 50 %. Le but sera de quantifier le niveau de confiance ou de défiance de la jeunesse dans les forces de sécurité intérieure, de justice et de sécurité privée, d'en comprendre les raisons et d'apporter des propositions de solutions pour améliorer ce lien de confiance. Cette enquête a pour objectif également de se doter d'outils pour améliorer l'attractivité de ces métiers vis-à-vis de notre jeunesse.

mars 2022 / n° 347 / p. 28

Zone Sud-Est

Victoire zonale du SCSI dans la défense des intérêts des officiers de police !

Le SCSI vient une nouvelle fois en février 2022 de remporter une victoire localement pour ses mandants.

En 2020, notre organisation avait obtenu la création d'une prime compensatrice destinée à faire disparaître la perte de salaire lors du passage du grade de capitaine à celui de commandant. En effet, dans certaines conditions d'ancienneté au grade de capitaine, en raison d'une différence d'ISSP entre les deux grades, un capitaine nommé commandant pouvait subir une baisse de sa rémunération. Un comble dans un déroulement de carrière !

Cette prime compensatrice a été instaurée par le décret n° 2020-1488 du 1er décembre 2020 avec un effet à compter du 1er janvier 2021. Alors que ce texte prévoit que « Les officiers de police reclassés du grade de capitaine de police au grade de commandant de police et subissant une perte de rémunération dans leur nouveau grade peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice » (art. 1er), le SGAMI Sud-Est en faisait jusqu'à présent une lecture restrictive et ne l'accordait qu'aux officiers nommés après le 1er janvier 2021 alors que ceux nommés en 2019 et 2020 continuaient de subir cette perte de rémunération après le 1er janvier 2021.

Après des semaines de discussions et de relances, le SGAMI Sud-Est a reconnu son erreur et s'est engagé auprès du bureau SCSI Sud-Est à régulariser la situation des officiers de la zone. Ce succès illustre les résultats concrets de la ténacité et de la technicité de notre syndicat pour faire reconnaître les droits de chaque officier.

Jean-Marc André
et Stéphane Putoto
Le bureau zonal Sud-Est

Le bureau zonal Sud-Est,
Rhône-Alpes, Auvergne
40, rue Marius Berliet
69008 Lyon
Tél. : **04 72 73 45 34**
sud-est@scsi-pn.fr

Le SCSI saisit le ministre de l'Intérieur pour le maintien de la rémunération en cours de scolarité

La reprise d'importants recrutements au sein du corps de commandement de la police nationale soulève le problème de l'attractivité des sélections internes accessibles aux agents du corps d'encadrement et d'application. En effet, en dépit de l'indemnité forfaitaire de formation initiale de 530 € mensuels versée aux lauréats du concours interne et de la voie d'accès professionnelle, les gradés et gardiens qui intègrent l'ENSP Cannes-Écluse voient pour beaucoup leur rémunération nette diminuer durant leurs 18 mois de formation initiale. Pour certains d'entre eux (notamment pour ceux qui avaient atteint le grade de major), la perte peut atteindre plusieurs centaines d'euros par rapport au traitement qu'ils percevaient en service au sein du CEA.

Cette situation contribue à dissuader des candidats de valeur qui s'interrogent sur l'opportunité d'une accession au corps de commandement synonyme dans l'immédiat d'une diminution de salaire. De plus, nombre de lauréats du concours externe sont en réalité des élèves gardiens de la paix ou des gardiens de la paix qui ont moins de quatre ans d'ancienneté mais des diplômes qui leur permettent de passer le concours d'officier en externe.

Ils sont alors considérés et payés par l'administration comme des externes alors même qu'ils peuvent avoir plusieurs années de service derrière eux. C'est également le cas des jeunes officiers qui réussissent le concours externe de commissaire.

Le SCSI estime qu'il est essentiel d'agir pour renforcer sur ce plan l'attractivité des corps de cadres et assurer un vivier suffisant de candidats dans les années à venir. Notre organisation a donc saisi par courrier M. Gérald Darmanin le 17 février pour revendiquer la création d'une **indemnité de maintien de rémunération** versée aux fonctionnaires et contractuels de droit public qui intègrent l'ENSP en qualité d'élève officier ou commissaire, quelle que soit leur voie de recrutement.

Calculée au cas par cas et remplaçant l'indemnité de formation initiale, elle serait égale à la différence entre le montant de leur rémunération nette antérieure à leur entrée à l'école et leur traitement d'élève puis de stagiaire (sauf majorations particulières qui n'auraient plus lieu d'être, liées par exemple à une affectation en Outre-mer).

Il s'agit de la solution retenue notamment pour les élèves des Instituts régionaux d'administration depuis le 1er janvier 2022. Une telle mesure serait de nature à la fois à encourager la promotion interne et à accroître le nombre des candidats qui se présentent aux concours d'officier et de commissaire de police.

Cérémonie de sortie à Cannes-Écluse pour la 26e promotion d'officiers

Depuis que l'incorporation a lieu au mois de septembre, les dates de sortie des promotions d'officiers et de commissaires sont désormais disjointes. Pour la première fois depuis près de 10 ans, c'est donc à l'ENSP Cannes-Écluse qu'a eu lieu la cérémonie de sortie.

Préparée tout au long de la semaine par les chargés de formation, personnels de l'école et officiers de la promotion, celle-ci s'est déroulée le vendredi 18 février 2022 en présence du ministre de l'Intérieur, du DGPN, de la directrice de l'ENSP et de nombreuses autorités.

La promotion a été baptisée en hommage au capitaine Nicolas Revello, décédé lors d'une opération de secours en montagne. Un détachement de la CRS Alpes était présent à cette occasion à Cannes-Écluse. L'épée d'officier a également été remise par le ministre entouré des officiers de la promotion à la famille de l'éponyme dans un moment émouvant.

Ce temps symbolique en présence des familles vient clore une scolarité marquée par la crise sanitaire lors de laquelle les élèves puis stagiaires ont pu compter sur le SCSI pour les accompagner depuis leur incorporation en septembre 2020. La 26e est la dernière « petite » promotion puisqu'elle compte une centaine d'officiers là où la 27e, entrée en septembre 2021, en regroupe déjà 350.

Une nouvelle fois, Christophe Rouget était le seul secrétaire général d'une OS à avoir fait le déplacement à Cannes-Écluse pour assister à la cérémonie et féliciter nos collègues à la veille de leur titularisation dans le corps de commandement.

La prise de poste de ces nouveaux officiers a eu lieu au 1er mars 2022.

Le SCSI dans les médias

corse matin
OGHJE IN CORSICA

Le direct | Faits-divers/Justice | Politique | Sports | Economie | En images | Plus de thèmes | L'actu : Locale | France & Monde

Corse

Les syndicats de policiers demandent "l'apaisement" en Corse

Par Fabrice Laurent — Publié le 15 mars 2022 à 20:05 — Dans Faits-divers/Justice

Les syndicats de fonctionnaires de police, tant du côté des cadres que de la base, ne cachent pas leur sidération devant l'ampleur des violences qui touchent la Corse et apportent leur soutien à leurs nombreux collègues blessés lors des affrontements qui les opposent depuis maintenant plusieurs jours à des manifestants nationalistes et en particulier dimanche soir à Bastia où la tension a probablement atteint son paroxysme.

"Je n'ai pas souvenir d'un maintien de l'ordre aussi éprouvant, c'est sans précédent", confie un représentant de la délégation de Corse-du-Sud du syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI), organisation syndicale représentant les officiers et commissaires de police. *"Après plusieurs jours de violences urbaines, des policiers et des gendarmes sont touchés dans leur chair et paient un lourd tribut. Cette situation est vécue difficilement. Nous remarquons une montée en puissance des violences, il s'agissait au départ d'un mouvement spontané, les derniers évènements témoignent d'une volonté manifeste de casser du flic ou du gendarme et de blesser."* Des forces de l'ordre qui, en réaction, *"utilisent des moyens de défense réglementaires et proportionnés à la situation, pour faire leur travail : protéger les personnes et les biens."*

Le responsable syndical du SCSI 2A n'entend pas polémiquer et fait part de *"sa compassion envers la famille d'Yvan Colonna"* mais il dénonce *"une instrumentalisation d'une partie de la jeunesse corse par certains membres de la classe politique. Ils se servent de cet évènement dramatique pour appeler, dans une surenchère verbale, à la violence contre les policiers et les gendarmes qui, pourtant, ne font pas de politique mais font partie, comme d'autres, de la communauté de destin. Nous appelons au sens des responsabilités et à l'apaisement"*.

Le SCSI, qui a demandé audience au ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin à l'occasion de son déplacement en Corse mercredi et jeudi, fustige, par ailleurs, le manque de moyens humains des services de police et sollicite des renforts : *"Il y avait auparavant deux compagnies de CRS positionnées dans l'île, l'une en Corse-du-Sud et l'autre en Haute-Corse, il n'y en a plus qu'une. Il faut la présence d'une deuxième compagnie. Il y a également un manque d'effectifs au sein de la sécurité publique."*

actu Toulouse

Par Laurent Derne
Publié le 15 Mar 22 à 6:04

Actu Toulouse — Mon actu — Suivre

L'importation du **djihad sur le sol français** est-elle née à Toulouse ? Comment ont évolué les choses en dix ans ? Du côté des terroristes ? Des services de renseignement ? De la population ? La **menace de l'islam radical** est-elle toujours d'actualité à **Toulouse** et en Occitanie ?

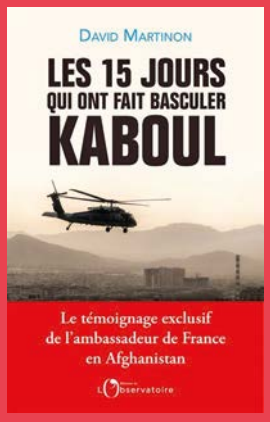
Après de nombreuses années à la Division criminelle du SRPJ de Toulouse, le commandant de police **Christophe Miette** gère l'Occitanie pour le **syndicat SCSI-CFDT** – le premier syndicat d'officiers de police. Il analyse cette décennie marquée par la **montée de l'islamisme**, à l'aune du phénomène Merah. **Interview.**

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 !

Pour les lecteurs

PRÉSENTATION DE LIVRES

Les livres de printemps... une petite sélection du SCSI



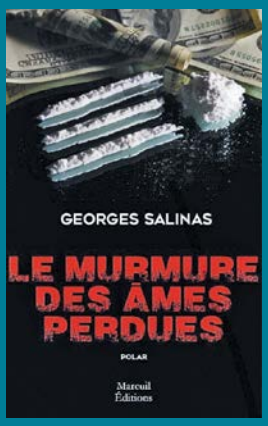
« Les 15 jours qui ont fait basculer Kaboul »
de David Martinon
Éditions de l'Observatoire

Quand on est au mauvais endroit, au mauvais moment, il convient de prendre très vite les bonnes décisions.

Dimanche 15 août 2021. Kaboul, la capitale de l'Afghanistan, tombe aux mains des talibans, quasiment vingt ans après qu'ils en ont été chassés par les Américains. Après l'évacuation de leur personnel, par hélicoptère pour la plupart, toutes les ambassades occidentales ferment, exceptée celle de la France. Dans l'enceinte du bâtiment, entre 300 et 400 personnes sont ainsi prises au piège. Des milliers de personnes en panique essaient d'entrer dans l'aéroport, tandis que la menace terroriste enfle. **David Martinon**, ambassadeur de France à Kaboul, est à la manœuvre. Mais comment secourir le plus de gens possible ? À qui demander de l'aide ? À qui, surtout, ne rien demander ?

Dans ce livre au plus près du réel, sorte de polar sans une goutte de fiction, David Martinon revient sur ces heures de tension et rend également hommage à l'engagement sans faille des policiers de l'ambassade de France dont deux officiers. Qu'il s'agisse du détachement de protection du RAID, des gardes de sécurité diplomatique ou du service de sécurité intérieure, tous se montrent à la hauteur dans ces circonstances extrêmes en allant bien au-delà de leurs fonctions respectives.

« Les 15 jours qui ont fait basculer Kaboul » de David Martinon – Éditions de l'Observatoire



« Le murmure des âmes perdues »
de Georges Salinas
Mareuil Éditions

Avant d'être responsable de la sécurité du président de la République, **Georges Salinas** a passé de nombreuses années dans la police, de la brigade des Stups à la BRI. Il s'est inspiré de cette longue carrière, des enquêtes et des interventions qu'il a menées pour écrire des romans policiers. Le dernier, **« Le murmure des âmes perdues »**, plonge le lecteur dans une histoire en deux temps, au contact du grand banditisme versant dans le proxénétisme jusqu'à la filature de terroristes trafiquants de drogue. De quoi permettre au lecteur d'en apprendre plus sur le lien pas toujours connu entre certaines filières de stupéfiants et le financement d'opérations terroristes.

Un polar rythmé, efficace et agréable à lire, où les règlements de compte peuvent surgir jusqu'à la dernière page.

« Le murmure des âmes perdues » de Georges Salinas – Mareuil Éditions

Bulletin d'adhésion

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

Élève Officier/Commissaire	**20 €**	Commandant Divisionnaire et E.F.	**185 €**
Capitaine/Commissaire stagiaire	**20 €**	Commissaire	**195 €**
Capitaine	**125 €**	Commissaire Divisionnaire	**205 €**
Commandant	**165 €**	Commissaire Général	**225 €**

Retraité(e) : **50 €** – Veuf(ve) : **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 : Cne : 43 € ; Cdt : 57 € ; CD-EF : 63 € ; Cre : 67 € ; CD : 70 € ; CG : 77 €)

Modes de règlement ➜
❑ Chèque(s) bancaire(s) ❑ Paiement en ligne par CB via 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 :

Effectifs/Traitements

GRILLE INDICIAIRE au 1er janvier 2022

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

** 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 1er janvier 2022

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

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

-10 % (1)

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

OFFRE RÉSERVÉE
AUX ADHÉRENTS MGP

-20% (2)

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

**GMF 1ER ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

GMF
ASSURÉMENT HUMAIN

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 1er 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 1ère 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 1er 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

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.