scsi-pn.fr

SCSI
Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure
Cfdt

La revue
POLICE Nouvelle
des cadres de la Police

n° 343 / mars 2021

BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ

QUEL SCÉNARIO ?

BEAUVAU maestro OU **BEAUVAU chamallow**

Face aux conservatismes internes, la réponse est maintenant entre les mains du ministre de l'Intérieur et du président de la République.

INTÉRIALE

DÉCOUVREZ OMNIALE

L'offre complète

SANTÉ et PRÉVOYANCE

\+

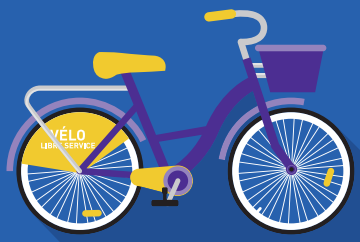
Packs santé au choix

120€/an

EN MÉDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien

NOUVEAUTÉ



FORFAIT DE

30€/an

Pour votre abonnement sport ou vélo libre-service

5 TÉLÉCONSULTATIONS INCLUSES / AN

Un médecin en visio ou chat 24h/24 7j/7

NOUVEAUTÉ

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE DE LA TÊTE AUX PIEDS

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

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

www.interiale.fr

[Christophe ROUGET |
Secrétaire Général du SCSI]

Maestro ou chamallow ?

Voilà la vraie question qui se pose à ce stade des tables rondes du « Beauvau de la sécurité », notamment après celles consacrées aux thématiques de l'encadrement le 22 février et de la formation le 8 mars.

Comment fonctionne ce Beauvau ? Des échanges sont organisés en amont des huit tables rondes avec l'équipe du ministère qui propose à l'issue un livret synthétique contenant quelques constats et propositions sur le sujet abordé. À ce jour, ces livrets sont réduits au plus petit dénominateur commun, des documents qui ne dessinent pas de véritable vision pour la sécurité de demain. Que va-t-il vraiment ressortir de ces débats, des contributions et notamment de l'éclairage apporté sur les modèles étrangers ?

Le SCSI-CFDT était favorable à la proposition du ministre de diffuser publiquement les échanges lors de chaque table ronde. Notre organisation tient en effet un discours cohérent et identique à l'ensemble de nos interlocuteurs tant en interne de l'institution policière qu'en externe.

Aujourd'hui les masques tombent. Tous les officiers ont pu constater dans ces débats publics et dans les communications écrites qu'il n'y a plus aujourd'hui que notre syndicat qui propose une organisation hiérarchique unifiant le corps de commandement et le corps de conception et de direction. Vous êtes d'ailleurs nombreux à nous le faire remarquer.

Pourquoi les syndicats minoritaires du CC ont-ils abandonné ce projet ? Par solidarité confédérale, les organisations du CCD étant arc-boutés sur des positions conservatrices ? Par résignation ou manque d'ambition ?

Le SCSI a, conformément à son ADN, procédé à un travail technique par le biais d'un travail comparatif effectué au niveau européen avec le CESP mais aussi sur le plan national. **Ces études démontrent que la structure hiérarchique de notre institution constitue une exception tant au regard de l'organisation retenue par nos voisins européens que de celle adoptée par les autres administrations régaliennes dans notre pays (gendarmerie, douanes, administration pénitentiaire, sapeurs-pompiers).**

Le constat d'une crise de l'encadrement affectant la police bien davantage que la gendarmerie n'est pas le fait de notre organisation. Il a d'ailleurs été rappelé par plusieurs parlementaires et élus locaux lors des débats. Dès lors, il ne s'agit pas pour nous de chercher à opposer de manière stérile commissaires et officiers qui travaillent ensemble au quotidien pour assurer la bonne marche des services dont ils ont la charge.

Au contraire, nous aspirons à bâtir sereinement un grand corps de cadres unifié qui conforterait le positionnement des uns et des autres dans leurs responsabilités respectives. Cette idée vise à nous rendre collectivement plus forts. Dans

un ministère qui comprend deux forces de sécurité intérieure, donner davantage de lisibilité et de cohérence au management de notre institution serait un atout indéniable.

Les tenants du statu quo déforment et caricaturent volontairement cette volonté de rapprochement des cadres pour susciter la crainte d'une forme de déclassement au sein du corps de conception et de direction. Cette inquiétude est pourtant infondée. Tous les officiers n'auraient évidemment pas vocation à devenir commissaires de police, pas davantage que tous les lieutenants de gendarmerie n'accèdent au grade de colonel. Les carrières demeureraient tributaires de la valeur professionnelle, de la mobilité et de l'âge, comme elles le sont aujourd'hui, et l'avancement ne saurait être automatique.

Un seul concours externe de recrutement à bac + 5 pour devenir cadre de la police nationale subsisterait, permettant aux hauts potentiels des parcours attractifs vers les responsabilités importantes après un passage par un commandement de terrain. Il serait ouvert à des profils diversifiés tandis que l'ascenseur social deviendrait plus palpable par l'accroissement du recrutement interne au sein de ce corps de cadres.

Ce fonctionnement permettrait à chaque officier et commissaire de disposer d'une visibilité sur ses perspectives. L'exemple des officiers de gendarmerie, eux-mêmes répartis entre officiers subalternes et officiers supérieurs, démontre qu'il est tout à fait possible de gérer au sein d'un même corps des agents dont les niveaux de responsabilité relèvent des catégories A et A+.

L'enjeu est d'imaginer ensemble la manière dont sera managé le service public de la sécurité de demain.

Alors que la police nationale fait l'objet de sollicitations opérationnelles incessantes et d'attaques virulentes dans le débat public, ce Beauvau constitue une opportunité de lui donner un nouveau souffle dans tous les domaines abordés : lien police-population, recrutement et formation, réponse pénale…

Mais face au poids des dogmes d'une haute administration policière qui refuse de considérer les modèles des administrations partenaires ou de nos voisins européens, c'est au pouvoir politique de saisir cette opportunité pour prendre enfin les décisions ambitieuses et de bon sens qu'attendent les policiers.

Nous jugerons de l'utilité de cette démarche à ses résultats. Au ministre de l'Intérieur et au président de la République désormais de se saisir pleinement des dossiers et d'arbitrer en faveur des changements structurels nécessaires, trop longtemps retardés par l'inertie de la technostructure.

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 7 200 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
©ministère de l'Intérieur ; ©joseph_hilfiger ; ©HJBC
©Olivier Le Moal ; ©freepik ; © Andrea Rankovic.

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

06 Dossier : Beauvau de la sécurité
12 Prospective du corps
16 Égalité professionnelle
21 Vie des zones
22 Parlement
23 Projet de loi Justice
26 Coin des lieutenants
27 IRP Poste difficile
29 Le SCSI dans les médias
30 Pour les lecteurs
32 Bulletin d'adhésion 2021
34 Effectifs Traitements

scsi-pn.fr

Le SCSI défend l'unification de l'encadrement supérieur de la Police nationale

Intervention de Christophe Rouget lors de la table ronde du Beauvau de la sécurité consacrée à la thématique de l'encadrement, lundi 22 février 2021.

« Cette table ronde aborde un sujet central de ce Beauvau. Elle arrive sans doute trop tôt dans son calendrier et le débat de ce jour ne doit servir que de base pour aboutir fin mai à une réforme ambitieuse, qui aille au-delà des éléments figurant déjà dans le livret remis. De nombreuses pistes évoquées vont en effet dans le bon sens mais ne dessinent pas de ligne directrice qui permettrait des avancées décisives.

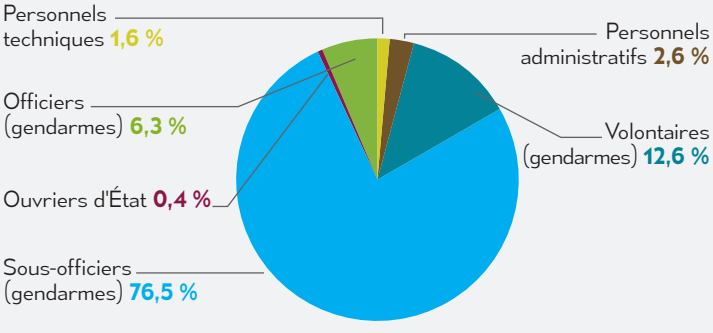
Il y a pourtant urgence. L'encadrement est en crise dans la Police nationale.

Cette crise, vous avez été le premier, monsieur le ministre, à la regarder en face en l'évoquant devant l'Assemblée Nationale en novembre dernier. C'est parce que vous avez eu le courage de le dire publiquement que nous en débattons aujourd'hui.

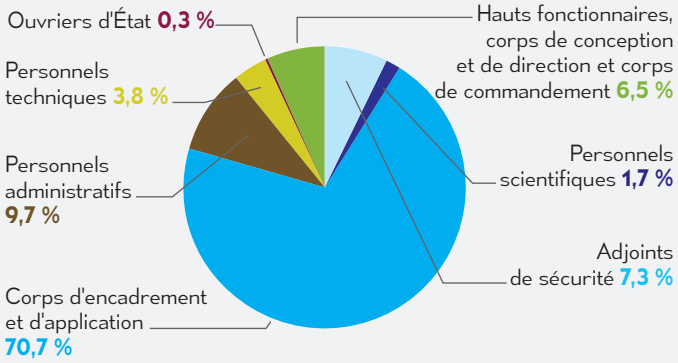
Vous le savez nous partageons ce constat, tout comme les parlementaires. Il me semble utile de citer un extrait du rapport de la commission d'enquête du Sénat relative à l'état des forces de sécurité intérieure, rendu public en 2018, et qui évoque à plusieurs reprises un manque de cohésion et une scission des cadres de la police :

« Tandis que la gendarmerie nationale bénéficie d'une structure unifiée de commandement et d'un « esprit de corps » affirmé, la police nationale souffre de sa forte segmentation et d'un manque patent de cohésion qui pèsent, au quotidien, sur les agents comme sur l'efficacité des services. »

Répartition des personnels au sein de la gendarmerie nationale



Répartition des personnels au sein de la Police nationale



Source : bilan social ministère de l'Intérieur 2018, répartition des personnels par corps dans la Police et la gendarmerie nationales.

La question de l'encadrement se pose-t-elle en ces termes dans la gendarmerie ? Non. Ce n'est un problème ni aux yeux des gendarmes ni dans le débat public.

Le volume de l'encadrement supérieur est-il différent entre les deux forces ?

Non, la police a le même taux d'encadrement supérieur que la gendarmerie, officiers et commissaires d'un côté et officiers de l'autre. Le problème n'est donc pas numérique. En revanche, la promotion sociale y est une réalité plus tangible. 85 % des officiers de gendarmerie sont issus du rang. Concernant la police, seuls 8 % des commissaires sont issus du CEA.

	GENDARMERIE	POLICE
Encadrement supérieur officiers et commissaires officiers de gendarmerie	6 331 officiers	7 900 officiers + 1 700 commissaires
Encadrement intermédiaire Gradés du CEA Sous-officiers supérieurs de gendarmerie	adjudant-chef major 10 968	brigadier-chef / major major-ex et RULP 19 405 + 9 086
Application	gendarme / maréchal des logis-chef / adjudant	gardien de la paix sous-brigadier / brigadier
TOTAL EFFECTIFS	**100 000**	**150 000**

La police nationale rencontre bien un problème d'articulation de ses corps.

Pour enrichir le débat, la CFDT a analysé les pratiques au niveau européen et au niveau national auprès de nos partenaires concourant à la sécurité.

Au niveau européen :

à l'issue de cette comparaison internationale des organisations hiérarchiques, effectuée avec nos homologues membres du Conseil européen des syndicats de police, le modèle français apparaît clairement isolé et daté dans sa séparation des cadres de la police en deux corps.

Au niveau national :

en France, toutes les administrations hiérarchisées proches de celle de la police nationale s'organisent par un recrutement de cadres A au niveau bac + 3 ou bac + 5 en externe, dans la gendarmerie, les douanes, l'administration pénitentiaire, les sapeurs-pompiers... Cette voie interne conduit à 100 % à la catégorie A+. Dans la police, seuls 34 % des commissaires actuels sont issus du corps de commandement.

Pourquoi la quasi-totalité des polices européennes et nos partenaires de la sécurité intérieure ont-ils adopté ce modèle ? Hasard ? Non, c'est parce que, comme vous l'avez dit récemment monsieur le ministre « les policiers et gendarmes sont des urgentistes et interviennent toujours dans des moments difficiles ».

Dans nos métiers exigeants, les femmes et les hommes qui occupent des postes à responsabilités, doivent donc être armés techniquement et surtout humainement pour faire face à toutes les situations opérationnelles. La formation, l'expérience et une bonne gestion des parcours professionnels sont les clefs de cette réussite.

Ces parcours de carrière cohérents doivent permettre d'affecter les bons chefs au bon endroit, au bon moment.

Dans cette salle, il y a des généraux et notamment le directeur général de la gendarmerie nationale, le général Rodriguez. Je ne vais pas lister ici l'ensemble des postes occupés depuis le début de sa carrière comme lieutenant mais son parcours illustre parfaitement cette nécessaire adéquation. Le fait d'avoir commencé lieutenant n'altère en rien son prestige ni celui du corps des officiers de la gendarmerie. Au contraire même, vous me permettrez de penser que cela renforce sa légitimité à la tête de son institution et la cohésion de sa chaîne de commandement.

Aujourd'hui, pourtant rien ne bouge dans la police, les tenants du statu quo caricaturent nos propositions ou, faute d'arguments, nous rétorquent, « c'est l'histoire... ». L'histoire est une science formidable qui permet de mieux comprendre le monde mais elle peut aussi malheureusement parfois servir de paravent aux pires des conservatismes.

Notre institution perpétue aujourd'hui un modèle obsolète séparant les cadres A et A+ en deux corps. La police est-elle donc seule à avoir raison contre le reste du monde ? Le Beauvau de la sécurité doit permettre de dépasser le poids des traditions pour bâtir sereinement un grand corps de conception, de direction et de commandement avec un recrutement pour les externes à bac + 5, à l'image des officiers de gendarmerie et de toutes nos administrations partenaires.

Dans cette proposition, il n'y a ni volonté de lutte des classes, ni frustration mais bien du pragmatisme. Personne ne se verrait remis en cause dans ses fonctions actuelles. L'ensemble des grades existants subsisteraient. Une sélection interne et une période de formation demeureraient nécessaires pour accéder aux fonctions supérieures et assurer également une progression rapide des hauts potentiels.

La lisibilité hiérarchique serait renforcée et le positionnement des gradés du CEA comme encadrement de proximité conforté. L'ascenseur social fonctionnerait mieux avec une large part de recrutement interne pour accéder à ce grand corps de cadres.

La CFDT recherche une plus grande cohésion dans la maison police, plus de fluidité dans la chaine hiérarchique. Ainsi CEA, officiers et commissaires se sentiraient mieux et répondraient avec plus d'efficacité à l'attente forte d'un service public de qualité pour la sécurité de tous nos concitoyens. »

Intervention de Christophe Rouget lors de la table ronde du Beauvau de la sécurité consacrée à la thématique du recrutement et de la formation, lundi 8 mars 2021.

Monsieur le ministre, je vais commencer par citer un ancien directeur des ressources humaines de la Police nationale qui évoquait le site où sont formés les officiers de police :

« L'état du site de Cannes-Écluse, qui appelle d'urgents travaux de mise aux normes, voire de rénovation, fait partie de nos priorités immobilières, le DGPN y est particulièrement attentif.

Pour ce qui est de l'avenir du site et de la formation initiale des corps de conception et de commandement, la question s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus vaste, où la notion d'académie de police est fréquemment évoquée par les décideurs nationaux.

La réflexion est en cours, elle doit se traduire par des solutions immobilières qui sont à l'étude ».

Michel Rouzeau tenait ces propos à l'occasion d'un CHSCT en 2013…

Rien n'a rien changé depuis. Certes, des sommes considérables ont été investies pour essayer de maintenir aux normes cette école mais chaque année les élèves sont victimes de pannes de chauffage, d'une connexion au Wi-Fi chancelante, de défaillance du système d'eau chaude… Il y a quelques jours, par grand froid, il y faisait 11 degrés dans les salles de cours et 13 dans les chambres.

Si vous le permettez, je vous remets un album photographique de l'état des lieux actuel qui met en évidence la vétusté des bâtiments.

De nombreux rapports parlementaires plaident pourtant depuis des années pour un regroupement de la formation des cadres sur un même site, dans un double intérêt managérial et budgétaire.

L'Académie de police est déjà une réalité dans beaucoup de pays européens. En Espagne, tous les policiers sont formés à Avila. Dans la Policía espagnole, un concours externe accessible à BAC+4 conduit aux fonctions d'inspector (équivalent lieutenant) après deux ans de formation. La promotion vers les grades d'inspector jefe puis de comisario (commissaire) s'effectue en interne.

En France, toutes les administrations concourant à la sécurité forment leurs cadres A et A + sur un site unique, à Agen pour l'administration pénitentiaire, à Aix en Provence pour les sapeurs-pompiers, à Tourcoing pour les douaniers, à Melun pour les officiers de la gendarmerie.

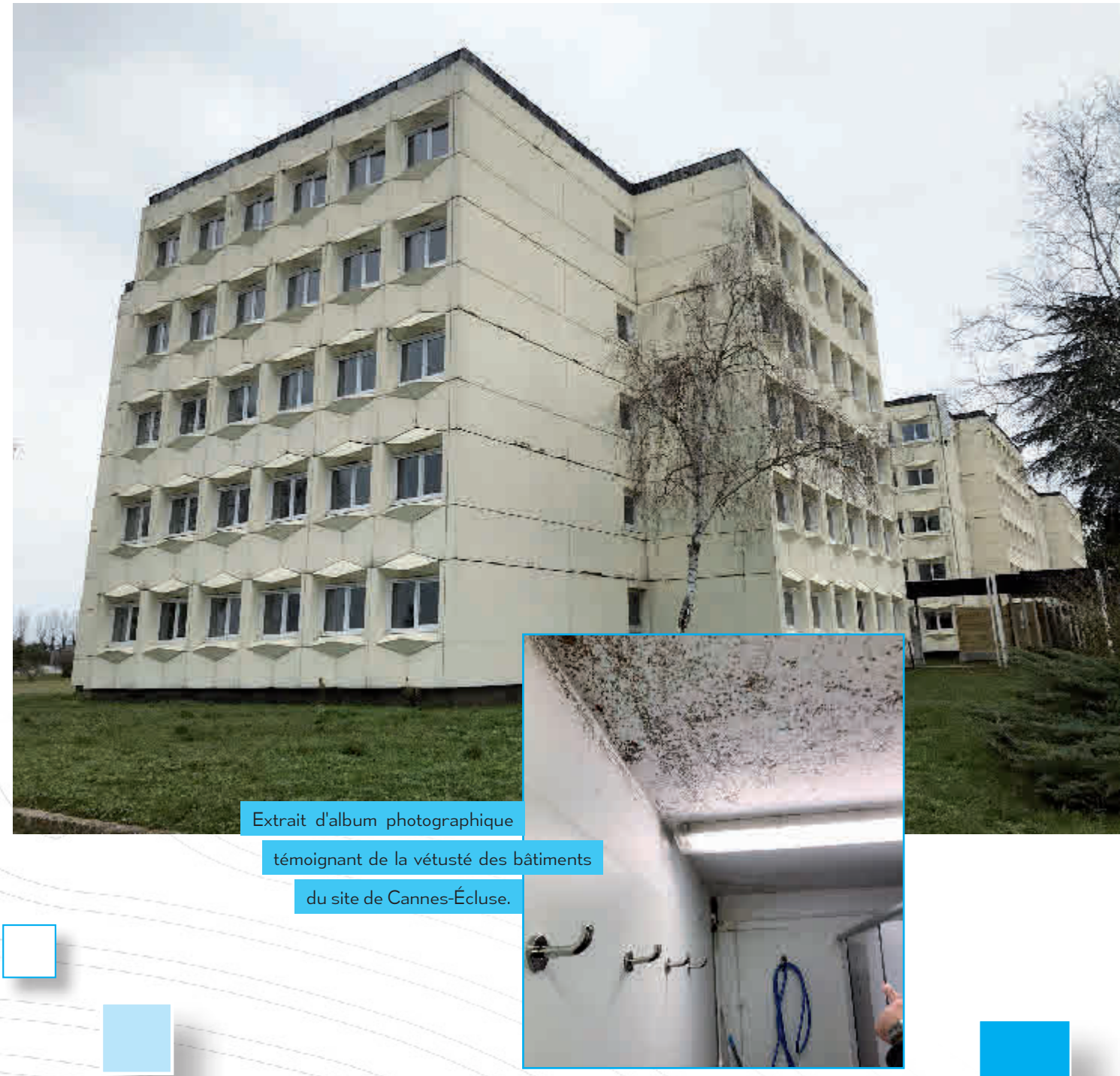
Resterons-nous une nouvelle fois la seule exception ?

Depuis dix ans, les rapports se succèdent sans décision à la clé. Aujourd'hui, l'enjeu capacitaire des différentes structures ne pourra être déterminé qu'une fois arrêtée la part des futurs recrutements internes et externes en lien avec l'adaptation des contenus, la durée de scolarité et la place de la e-formation.

Cette question des scolarités à venir est connexe aux autres chantiers plus généraux de la formation des policiers.

La formation continue ne doit plus être vue comme une contrainte mais comme un investissement. L'intendance doit également suivre. Aujourd'hui, les frais de stage engagés par les personnels sont parfois remboursés plus d'un an après…

Concernant la certification des titres et la validation des acquis de l'expérience, l'articulation de formations thématiques police/gendarmerie et les échanges lors des scolarités initiales, tout reste à faire.



Extrait d'album photographique témoignant de la vétusté des bâtiments du site de Cannes-Écluse.

Pour la revalorisation de la filière par l'augmentation de la prime OPJ, la parité entre les deux forces n'est pas respectée, la revalorisation prévue concerne tous les corps pour la gendarmerie nationale et seulement les gradés et gardiens de la paix pour la police nationale.

Pour conclure monsieur le ministre, les tables rondes se succèdent et, tant sur le sujet de l'encadrement que de la formation, les exemples étrangers et ceux des administration partenaires valident la pertinence des propositions de la CFDT.

Nous espérons donc que tout ne soit pas écrit d'avance et que nos différents échanges permettent d'aboutir à l'issue du Beauvau à des propositions d'une autre ampleur sur ces sujets essentiels.

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DU SCSI

EFFECTIFS ET MAINTIEN DE L'ORDRE

- **Poursuivre l'effort de recrutement** en diversifiant les profils des candidats aux concours et en privilégiant les qualités humaines ;
- **Confier le maintien de l'ordre aux unités spécialisées** et rehausser toutes les CRS entre 135 et 160 fonctionnaires avec quatre sections et quatre officiers.

ENCADREMENT

- **Unifier l'encadrement supérieur** en rapprochant officiers et commissaires au sein d'un seul corps de conception, de direction et de commandement comme dans la gendarmerie ;
- Donner toute leur place d'**encadrement de proximité** aux brigadiers-chefs et majors qui sont les « sous-officiers supérieurs » de la police nationale.

FORMATION

- Créer une grande **académie de police** regroupant la formation initiale des cadres sur un seul site et accueillant des agents de tous les corps pour renforcer la cohésion ;
- Développer la **formation continue**, qui doit être pilotée de façon unifiée en sanctuarisant un socle minimal de formation individuelle.

INSPECTION ET CONTRÔLE

- **Mieux articuler contrôle interne et contrôle externe** de l'action policière en renforçant les moyens des différents acteurs et les échanges entre eux ;
- Créer à terme une grande **Inspection de la sécurité intérieure** compétente pour la police et la gendarmerie nationales et les polices municipales.

LIEN POLICE / POPULATION

- Créer sur le modèle de la gendarmerie une **réserve opérationnelle de la police nationale** et une **réserve citoyenne** ;
- Mieux valoriser la mission de police-secours et **intégrer le lien avec la population aux indicateurs d'évaluation** de l'activité d'un service ;
- Apporter une expertise de sécurité au bénéfice de la société : le **cumul emploi-retraite** des policiers et gendarmes doit être aligné afin que l'ensemble de la société civile, économique et sociale bénéficie de l'expertise professionnelle acquise.

MOYENS SUPPLÉMENTAIRES

- Porter la dépense publique de sécurité intérieure à 1 % du PIB en 2030 et **planifier les investissements à travers des lois de programmation** sur 5 ans ;
- Doter l'ensemble des effectifs de voie publique de **caméras piétons performantes** et équiper tous les véhicules sérigraphiés de caméras embarquées.

L'ensemble des vidéos des tables rondes du Beauvau de la sécurité ainsi que les interventions de Christophe Rouget sont accessibles sur **la chaîne YouTube du SCSI.** Chacun peut ainsi constater de manière factuelle que le SCSI-CFDT porte, seul, dans ces débats, la voix des cadres de la police. Sur des sujets majeurs et structurants pour l'avenir du corps de commandement tels que l'unification de l'encadrement supérieur, il aurait pourtant été souhaitable que les organisations minoritaires joignent leur voix à celle du SCSI.

[Alain MOREL
Secrétaire national]

[Christophe MIETTE
Chargé de mission]

Situation du corps de commandement au 1er janvier 2021

Le SCSI présentait dans le précédent numéro de Police nouvelle un dossier complet sur la situation et l'avenir du corps de commandement de la police nationale au regard des perspectives de recrutement et des départs en retraite attendus dans les années à venir. Les dernières données démographiques viennent conforter et étayer cette analyse.

Perspectives sur la nomenclature

La nomenclature validée par le DGPN en vigueur au 1er janvier 2020 assied l'effectif du corps autour de 8 000 officiers dont 7 700 lignes d'emploi. Un volume de 250 à 300 agents sont placés dans des positions de détachement, de mise à disposition ou de disponibilité.

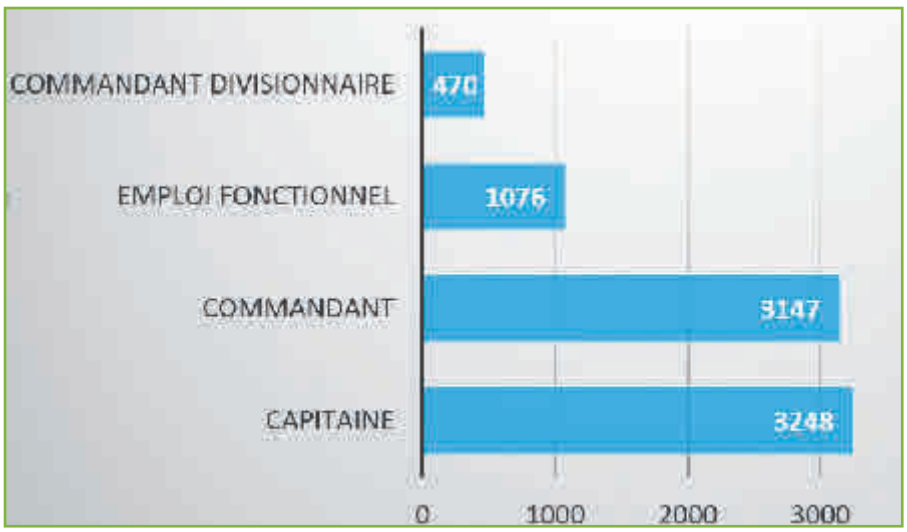
Pour permettre les mobilités, la nomenclature pérenne devra toujours comporter environ 200 lignes vacantes.

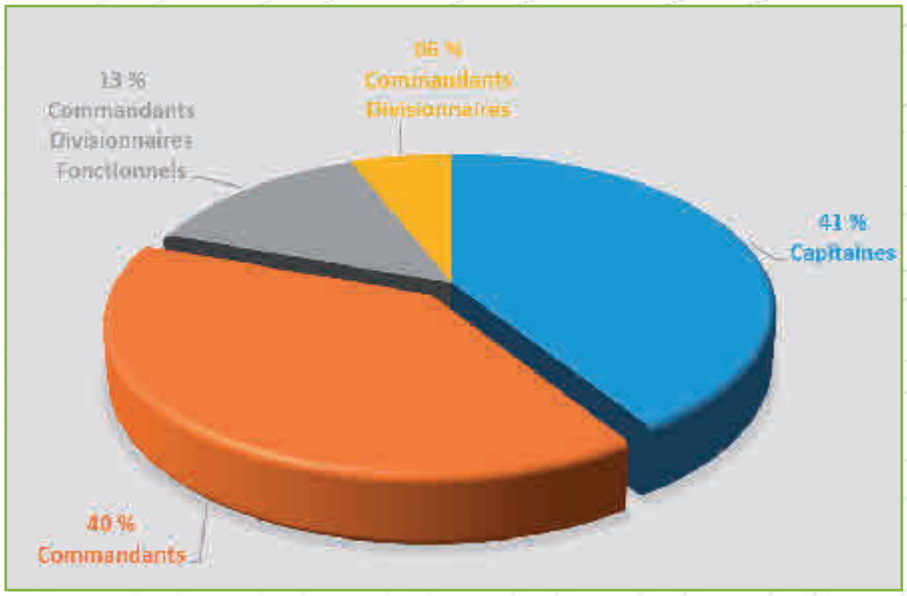
Depuis 2020, et de manière plus effective encore à partir de 2022, les départs à la retraite ont vocation à être compensés numériquement par les entrées en école. Pendant 18 mois, les élèves et stagiaires officiers (350 à 400 par promotion à l'avenir) sont factuellement dans une position hors nomenclature.

Effectifs au 1er janvier 2021

Au 1er janvier 2021, l'effectif global est de 7 941 officiers avec un pyramidage très proche de l'accord protocolaire de 2016 :

- 40,9 % de capitaines (objectif 40),
- 39,6 % de commandants (objectif 40) et
- 19,4% de commandants divisionnaires et divisionnaires fonctionnels (objectif 20).





La moyenne d'âge du corps de commandement, à 49,5 ans, reste la plus élevée de la police nationale. 48 % des officiers de police ont plus de 50 ans. Comme le SCSI le démontre dans le travail de prospective présenté à la DRCPN en novembre dernier, 71 % des effectifs seront renouvelés en 15 ans.

Cette situation trouve ses origines dans le passage de 18 000 effectifs en 1995, avec des recrutements annuels de 600 à 800 agents, à 8 000 officiers aujourd'hui, avec des recrutements de 70 à 100 officiers par an entre 2005 et 2019.

Impact sur le pyramidage

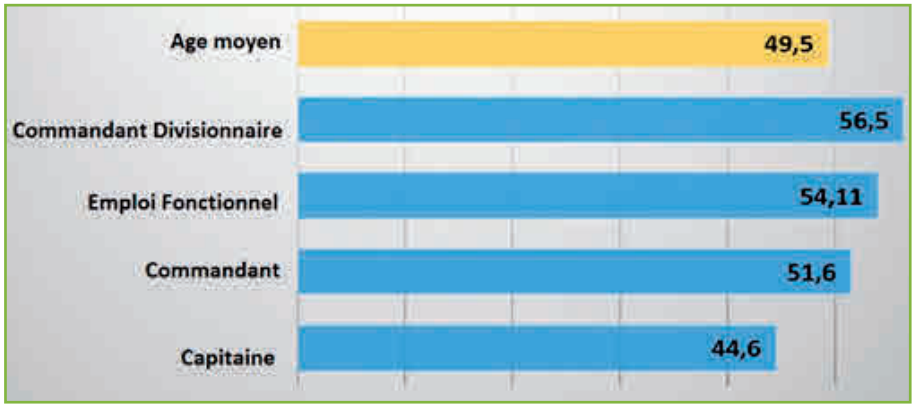
Ce basculement démographique a pour conséquence immédiate et durable une diminution drastique des volumes de promouvables face à laquelle l'adaptation du seul ratio resterait sans effet. Sans décision rapide et pragmatique sur les seuils de promouvabilité, la tendance, tel que cela est démontré dans le dossier spécial du Police nouvelle n°342, irait vers une pyramide avec une base de 46 % de capitaines en 2024 puis 57 % de capitaines en 2028.

Actuellement, les âges moyens à l'avancement sont en relation directe avec cette démographie particulière du corps :

- Âge moyen de promotion au grade de commandant
  => 47 ans (âge moyen du grade : 52 ans).

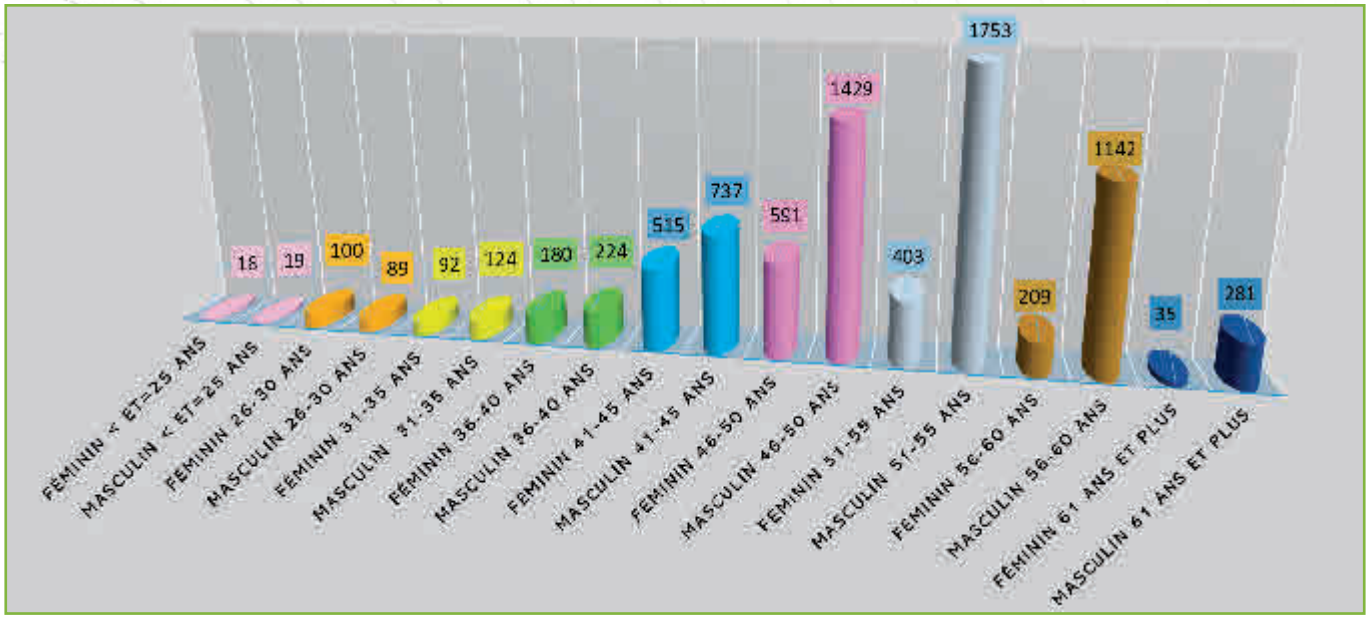
- Âge moyen de promotion au grade de commandant divisionnaire
  => 54 ans et demi (âge moyen du grade : 56 ans).

Il est cependant important de noter pour les officiers concernés, le rang de commandant n'est pas leur deuxième grade mais leur troisième.

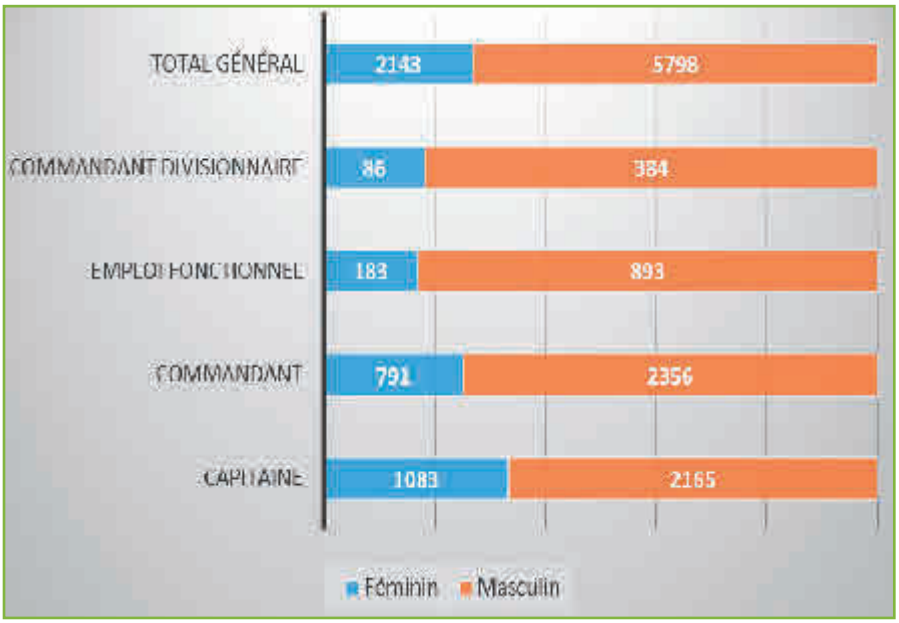


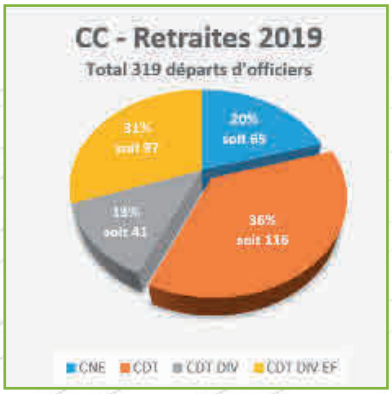
Prospective du corps

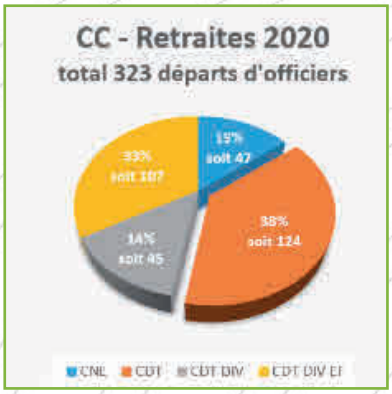
Féminisation du corps des officiers



La place des femmes selon le positionnement hiérarchique est à observer en tenant compte de la féminisation bien plus présente dans la tranche d'âge 25/45 ans que dans les suivantes. 43 % des officiers entre 25 et 45 ans sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 25 % de l'effectif global du corps. Cela se reflète de manière proportionnée dans les différents grades : 17 % des commandants divisionnaires et 25 % des commandants sont des femmes.







Fin de carrière

Les données sur les départs à la retraite et les maintiens en activité sont stables avec une fin de carrière moyenne très proche de la limite d'âge.

Si le nombre de départs en retraite varie peu pour le moment, il est amené à croître de façon significative dans les années à venir au vu de l'ancienneté des agents du corps.

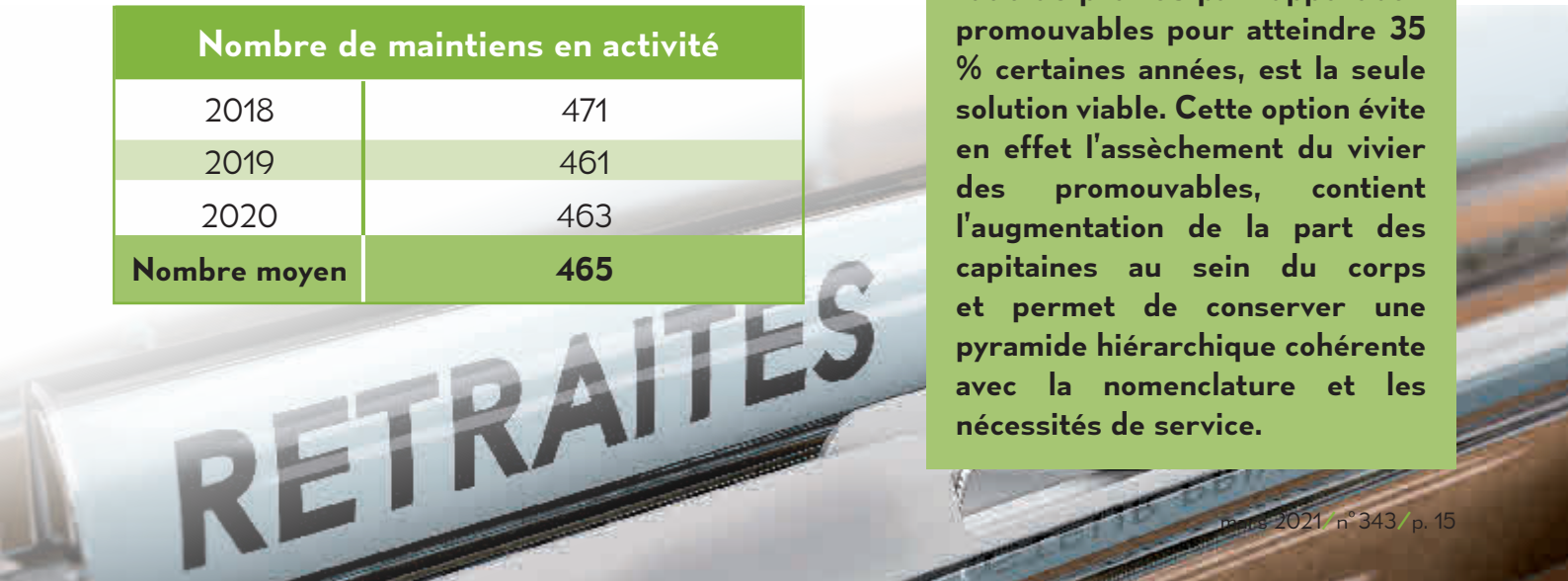
Âge moyen de départ à la retraite	
2018	57 ans et 2 mois
2019	57 ans et 8 mois
2020	58 ans et 1 mois
Moyenne	**57 ans et 8 mois**

Nombre de maintiens en activité	
2018	471
2019	461
2020	463
Nombre moyen	**465**

LA SITUATION DU CORPS APPELLE DES RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION

Plus que jamais, le SCSI attend et sollicite une réaction de l'administration devant ces données démographiques qui posent clairement les enjeux pour l'avenir du corps de commandement. Il s'agit bien sûr des parcours de carrière des officiers dans les 15 ans qui viennent mais aussi et surtout du bon fonctionnement des services où le CC joue un rôle clé. Sans action de la part de la DRCPN, la nomenclature basée sur un pyramidage du corps à 40/40/20 deviendrait vite obsolète et les besoins des directions d'emploi ne seraient plus en adéquation avec le pourcentage d'officiers dans les différents grades du corps.

Fidèle à un syndicalisme qui ne se contente pas de constater les problèmes, notre organisation fait des propositions pour résoudre l'équation. Un avancement au grade de commandant accessible à partir de 8 ans d'ancienneté dans le CC, avec une augmentation du ratio de promus par rapport aux promouvables pour atteindre 35 % certaines années, est la seule solution viable. Cette option évite en effet l'assèchement du vivier des promouvables, contient l'augmentation de la part des capitaines au sein du corps et permet de conserver une pyramide hiérarchique cohérente avec la nomenclature et les nécessités de service.



[Sabrina RIGOLLÉ
Secrétaire générale adjointe]

Plan d'actions pour ... vers la parité

Il était important le lundi 8 mars 2021, journée internationale des droits des femmes, de faire un bilan de la situation. La population active française comptait en 2018, 29,8 millions de personnes dont 14,4 millions de femmes.

Cependant, les chiffres portant sur l'égalité professionnelle en France, notamment dans le domaine salarial, mettent en exergue un des points épineux pour atteindre la parité femmes-hommes :

- Une femme est payée, à travail égal, en moyenne 25 % de moins qu'un homme ;
- 3 femmes sur 4 perçoivent un salaire moindre que leur conjoint ;
- Plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes (qui représentent, par ailleurs, la part la plus importante des personnes rémunérées au SMIC).

En ce qui concerne le ministère de l'Intérieur, celui-ci compte environ 290 000 agents dont 29,5 % sont des femmes. Dans les corps actifs de la police nationale, les femmes représentent 20 % du CEA, 25,6 % du CC et 27 % du CCD, soit une moyenne de 22 % de femmes policières contre 18 % en gendarmerie nationale.

À l'heure de la prise de conscience du rôle crucial de la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle a toute sa place au sein de notre ministère. Toutefois, elle passe inévitablement par une évolution des représentations et des comportements de chaque agent.

Nous reviendrons rapidement sur l'évolution historique de ce sujet d'actualité avant d'évoquer les points d'amélioration directement évoqués auprès de madame la ministre déléguée Marlène Schiappa lors de son entretien avec les organisations syndicales représentatives au Comité Technique Ministériel le 8 mars.

l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

Rappel historique :

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de la République, consacré par le préambule de la constitution de 1946 et l'article 1er de la Constitution de la Ve République.

Les premières dispositions spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont été inscrites dans le Code du travail en 1972.

Pour la fonction publique, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée en 2001, énonce qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Le ministère s'est réengagé dans **une démarche volontariste visant à la signature le 8 mars 2021 d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ayant une durée de 3 ans** et reprenant cinq axes clés (41 mesures) : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, créer des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière, mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Trois dates récentes structurent les obligations des employeurs publics :

Le 8 mars 2013 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est signé dans la fonction publique, engageant ainsi une dynamique claire et durable sur cette thématique.

Le 7 mars 2014 le MI est le premier ministère à décliner ce texte par un protocole conclu avec les différentes composantes de l'institution et les représentants du personnel, comprenant 4 axes (14 mesures) visant à poser le dialogue social au cœur de la démarche, assurer une égalité effective en terme de parcours professionnel et de rémunérations, assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et prévenir toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail ainsi qu'à lutter contre le harcèlement sexuel et moral.

Le 30 novembre 2018 le Premier ministre assure la signature d'un nouvel accord cadre interministériel relatif à l'égalité professionnelle dont l'ambition est de transformer durablement les pratiques ainsi que de parvenir à des résultats concrets et surtout mesurables.

Quelle utilité d'un plan d'actions ?

Le plan d'actions sur l'égalité professionnelle a pour but de **matérialiser la feuille de route du ministère pour les années à venir** sur cette vaste thématique, accessoirement érigée comme « grande cause du quinquennat » par le président de la République en 2018.

Ainsi, les accords de 2013 et 2018 au sein du MI ont permis des avancées notables par exemple sur la parité des jurys et comités de sélection, les nominations plus équilibrées aux emplois de direction, un renforcement des congés familiaux, une communication interne et externe plus lisible ou la mise en œuvre de cellules d'écoute visant à lutter contre le harcèlement et la discrimination.

Des comités de suivi « égalité professionnelle » sont réunis au moins une fois par an avec les différentes composantes du ministère et les représentants des organisations syndicales afin de faire évoluer les mesures et actions initialement envisagées. Le label « égalité professionnelle et diversité », obtenu en juillet 2018 par le MI, l'amène à accroître son engagement en faveur de la parité et à lutter contre les stéréotypes. Cependant, force est de constater que ces derniers sont tenaces et qu'une marge de progrès demeure possible afin d'agir dans un temps long et de manière structurelle sur cette thématique.

Bien que l'on puisse constater nombre d'évolutions, les inégalités salariales persistent et beaucoup de femmes au sein de la fonction publique rencontrent de fortes difficultés financières, notamment pour les agents des catégories B et C.

Nous rêverions qu'il ne soit pas nécessaire de passer par un document écrit pour obtenir enfin cette égalité professionnelle. **La fonction publique, dont l'accès par concours permet à grade et fonction égaux un déroulement de carrière fixé par des grilles indiciaires types, n'est malheureusement pas la « bonne élève » attendue !** En effet, les chiffres sont têtus et démontrent les carences du système.

Le SCSI-CFDT salue le travail effectué mais considère que celui-ci doit être accentué et amplifié. Malgré un volontarisme certain de notre administration, cette dernière peine à combler les lacunes en matière d'égalité professionnelle et de parité.

Des difficultés persistent : une marge de progrès accessible !

L'égalité entre les femmes et les hommes mérite de s'ancrer dans le dialogue social en général et la négociation en particulier. **L'évolution des comportements passe avant tout par un nécessaire engagement et une implication sans équivoque des employeurs publics et surtout des managers.** Ces derniers ont pour rôle de communiquer et d'agir au quotidien en interne, en soutien à l'égalité des droits et de traitement.

Bien que la mise en œuvre de ce plan d'actions soit actée, il existe toujours des difficultés non négligeables à :

- **disposer de données récentes actualisées.** Le bilan social genré existe au MI, cependant nous travaillons actuellement avec celui de 2018, basé sur des chiffres consolidés de 2017 ! **Un ministère modernisé doit avoir la capacité de communiquer des données mesurables et précises *a minima* sur l'année N-1.** Ces chiffres clés devraient permettre de répondre aux questions que nous posons depuis plusieurs années et ainsi déterminer dans tous les corps l'impact des maternités et congés parentaux notamment. Ainsi, combien de femmes enceintes ont obtenu un avancement dans l'année de leur grossesse ? Combien ont obtenu une prime pendant cette même période ? À fonction et grade égal les femmes sont-elles désavantagées dans leurs carrières ? Autant de questions auxquelles nous n'avons pas de réponse des autorités ! La réalité démontre qu'en moyenne une femme perd 2 ans ½ dans son parcours suite à ses maternités…

- **garantir des rémunérations égalitaires.** L'inconvénient réside dans l'interprétation des statistiques fournies qui cachent souvent la réalité des conséquences des congés maternité et parentaux y compris sur les promotions internes. **L'ensemble des éléments de la rémunération, (salaire de base, système de primes, avantages en nature, etc.) doit répondre à des normes et à une classification communes aux femmes et aux hommes.** Ainsi l'« Index de l'égalité femmes-hommes » mis en place dans le privé devrait aussi s'appliquer dans le public. Il manque une véritable dynamique sur ce point. Cet index, à titre d'exemple, comporte plusieurs indicateurs, parmi lesquels on retrouve : les écarts de salaires au même poste et au même âge - les chances d'obtenir une augmentation pour une femme, les chances d'obtenir une promotion pour une femme - le rattrapage salarial pour les femmes après un congé maternité ou le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.

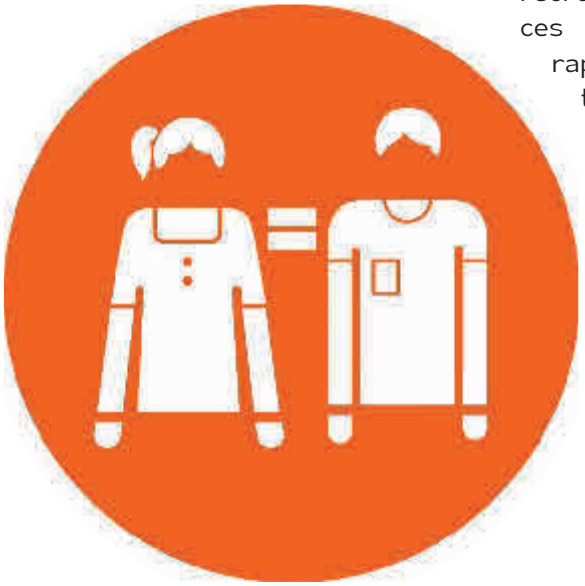
- **agir sur l'équilibre des temps de vie.** Les analyses au fond ne doivent pas être exclusivement focalisées sur la maternité, ainsi le congé paternité doit être mobilisé et s'inscrire dans l'exemplarité quand des pères le prennent. **Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale est désormais devenu un enjeu de société.** Horaires variables, aménagements horaires individualisés, compte épargne temps, temps partiel : les formules sont aujourd'hui nombreuses pour permettre aux agents d'organiser au mieux leur temps de travail. La charte du temps doit enfin être appliquée afin d'assurer cette conciliation. Le présentéisme apparaît, encore trop comme seul gage de réussite dans un poste. Une réunion à 18h organisée par un manager relève d'une vision archaïque du temps de travail ! L'ensemble des actions dans ce domaine demeurent insuffisantes et doivent contribuer rapidement à ce que l'articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle devienne l'un des facteurs déterminants de la progression de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

- **promouvoir un ascenseur social pour tous.** Aujourd'hui promotion rime souvent avec mobilité géographique, or **nombre de femmes ne franchiront pas le pas de délaisser le foyer familial au profit d'une promotion.** Les durées des scolarités (18 mois pour un interne officier ou 2 ans pour un commissaire), l'âge limite d'accès aux concours internes ou les temps de préparation des concours en dehors des heures de travail sont des freins notoires que l'administration n'a toujours pas corrigé dans ces plans. Ces éléments sont d'ailleurs

dénoncés quel que soit le corps d'appartenance et sont caractérisés comme véritable frein à l'égalité. Une analyse de cohortes féminines sur ce point serait judicieuse pour corriger les anomalies constatées tant sur les promotions que dans l'accès à la formation.

- **ne pas limiter les mesures aux catégories A+.** Une surveillance et des sanctions doivent être appliquées lorsque les femmes n'atteignent pas raisonnablement les plus hauts postes de l'administration. **Toutefois, il ne faudrait pas que cette disposition soit l'arbre qui cache la forêt de toutes les inégalités.** La précarité des femmes persiste puisqu'elles sont toujours plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. De plus, la crise sanitaire a démontré notamment dans les secteurs administratifs que pour le télétravail, certaines n'avaient pas d'ordinateur à domicile ou d'espace dédié pour travailler dans leurs logements, compte tenu de leur faible niveau de rémunération. Il convient également de ne pas oublier que l'action de l'association « Femmes de l'Intérieur », souvent citée par les autorités ou le plan d'action, ne bénéficie pas à l'ensemble des femmes de tous niveaux du ministère. Au contraire, son accès demeure élitiste et réservé aux A+ uniquement.

- **garantir des pensions de retraites équivalentes.** Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de retraites sont malheureusement encore criantes. Rappelons qu'en France les femmes ont des pensions en moyenne inférieures de 42 % (soit 800 euros par mois) à celles des hommes. Dans la fonction publique, les femmes ont souvent des carrières tardives ou hachées, avec beaucoup de temps partiels, tandis que les hommes ont plus tendance à avoir des carrières linéaires. Les pensions de retraite sont ainsi très différentes. Par conséquent, il est nécessaire de favoriser un parcours professionnel dans lequel on veille à l'égalité et à la promotion des femmes, pour que cela ait un impact direct sur la retraite.



Beaucoup pensent que la fonction publique est égalitaire dans la mesure où tout le monde peut passer les concours. Si les recrutements externes tendent ces dernières années à se rapprocher de la parité, tel n'est toutefois pas le cas lorsque l'on considère la question du recrutement interne, des premiers postes ou des déroulements de carrière, généralement plus lents pour les femmes.

Seule une mobilisation politique forte, déclinée à tous les niveaux, permettra de faire sérieusement évoluer les mentalités. Au-delà du seul objectif de justice, l'égalité doit être un puissant facteur d'efficacité, d'innovation et de cohésion. Le repérage de talents demeure un levier puissant de modernisation, d'efficacité d'action et doit permettre de donner accès aux mêmes possibilités de carrière aux femmes et aux hommes. Si dans la vie quotidienne le couple et sa gestion ont changé, tel n'est pas encore le cas dans le monde du travail !

Amélie de Montchalin, ministre de la fonction publique, indiquait en 2019 : « au-delà de la loi et des textes réglementaires, le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par un changement culturel, qui doit être le fruit d'une prise de conscience de chaque citoyen et de chaque agent public ».

Ainsi tout changement se construit. Pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il demeure nécessaire de sensibiliser, d'informer et de créer le débat sur toutes ces questions. Chacun à son niveau, et plus particulièrement les organisations syndicales dans les instances consultatives, doit veiller à la mise en œuvre concrète de ce plan d'action. Les avancées sont certes notables, car le sujet de l'égalité femmes-hommes entre davantage dans le débat public et concerne tous les domaines de la société. **Cependant, nous pouvons encore aller plus loin et développer une véritable culture de l'égalité, en luttant activement au quotidien contre tous types de discriminations et contre les trop nombreux stéréotypes sexistes.**

Pour joindre la zone Sud-Est
sud-est@scsi-pn.fr
04 72 73 45 34

Hôtel de Police
40 rue Marius Berliet
69008 LYON

Un nouveau secrétaire zonal pour le Sud-Est

Jean-Marc André et Géraldine Montagnon

Thierry Martel a fait valoir ses droits à la retraite. Après une dizaine d'années au service des officiers de la zone Sud-Est, maintenant jeune grand-père, il va se consacrer aux siens. Durant ces deux derniers mois, il a assuré la passation de témoin avec son successeur et nous l'en remercions chaleureusement.

Le bureau zonal Sud-Est du SCSI est désormais composé de **Jean-Marc André, élu secrétaire zonal, et de Géraldine Montagnon qui conserve la fonction d'adjointe.**

Jean-Marc est issu de la 36e promotion d'inspecteurs de police et a effectué l'essentiel de sa carrière en Police Judiciaire, divisions financière et criminelle, tout d'abord à la DRPJ de Versailles, antenne d'Évry, puis à la DIPJ de Bordeaux.

En 2017, il a rejoint la Sécurité Publique et intégré l'état-major de la DDSP du Rhône. Cette expérience lui a donné l'envie d'aller plus loin dans la découverte de cette direction d'emploi et il n'a pas hésité à devenir l'adjoint du chef du commissariat de Vénissieux.

Fort de ces expériences, de ses nombreuses années comme délégué de service et de sa participation aux activités du bureau zonal Sud-Ouest, il met désormais son énergie et ses compétences au service de la défense et de la représentation des officiers de la zone Sud-Est.

Un nouveau délégué SCSI Île-de-France pour nos collègues retraités « honoraires »

Pour joindre la zone Île-de-France
01 43 07 04 30

52 rue Crozatier
75 012 PARIS

L'équipe du bureau zonal Île-de-France compte dorénavant un nouveau membre, André Tailliart, jeune commandant divisionnaire fonctionnel « honoraire ».

Depuis le début de l'année 2021, il met son expérience, sa bienveillance et son énergie au service de nos collègues officiers retraités pour maintenir et développer le lien indéfectible qui les unit avec leurs anciens services et à l'institution tout entière.

Le SCSI a toujours été particulièrement attaché au dialogue intergénérationnel, essentiel au métier de policier.

Nous remercions sincèrement André pour son investissement à nos côtés et au service de nos collègues retraités. Nous ne manquerons pas, dès que les conditions sanitaires le permettront, de nous réunir pour un moment de convivialité et d'échanges.

Frédérick GRANGER
Secrétaire Zonal Île-de-France du SCSI-CFDT

Le SCSI agit pour porter la voix des officiers au Parlement

Audition par la commission des lois du Sénat sur la **proposition de loi Sécurité globale** le 8 décembre 2020 : le SCSI a défendu la nécessité pour les policiers d'être protégés contre la diffusion de leur image à des fins malveillantes et l'importance d'aligner les conditions de cumul emploi-retraite entre les deux forces de sécurité intérieure.

Audition par la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur les **pratiques et doctrines du maintien de l'ordre** le 28 octobre 2020 : défense d'une capacité de décision pour les officiers et commissaires sur le terrain, problème des violences croissantes à l'encontre des policiers engagés.

Majoritaire au sein du corps de commandement, **le SCSI est l'organisation syndicale incontournable des cadres de la Police nationale.** À ce titre, nous intervenons régulièrement devant les parlementaires de l'Assemblée Nationale ou du Sénat, qu'il s'agisse de commissions d'enquête ou de missions d'information. Ce travail de fond indispensable nous permet de relayer directement auprès de la représentation nationale le vécu quotidien des policiers et de faire valoir nos propositions.

Consultation par la délégation aux collectivités territoriales du Sénat sur l'**ancrage territorial de la sécurité intérieure** en décembre 2020 : pour une évaluation des redéploiements déjà effectués entre ZPN et ZGN avant toute nouvelle opération de transfert d'une force à l'autre.

Audition par la mission d'information de l'Assemblée Nationale sur **la réglementation et l'impact des différents usages du cannabis** le 16 décembre 2020 : retour d'expérience sur l'évolution des trafics de stupéfiants et le travail des enquêteurs spécialisés.

Lorsque ces auditions sont filmées, vous pouvez retrouver nos interventions en ligne sur **la chaîne YouTube du SCSI.**

[Léo MOREAU
Chargé de mission]

Projet de loi Dupond-Moretti : qui veut enterrer l'investigation ?

Vers une nouvelle complexification de la procédure pénale ?

Le garde des Sceaux entend présenter en conseil des ministres d'ici la mi-avril un projet de loi « pour la confiance dans l'institution judiciaire ». Les dispositions de ce texte s'inspireront notamment du rapport de la commission conduite par M. Mattéi, ancien bâtonnier de Marseille, pour réfléchir aux évolutions de l'enquête préliminaire et du secret professionnel des avocats. Tout laisse craindre l'introduction dans le Code de procédure pénale de nouvelles contraintes pour les enquêteurs et les magistrats. En effet, la durée de l'enquête préliminaire serait limitée à deux ans à partir du premier acte, avec une éventuelle prolongation d'un an accordée par le parquet. **La durée de ces enquêtes préliminaires n'est pourtant pas imputable à une quelconque mauvaise volonté des policiers mais bien au manque d'effectifs des services d'enquête !**

Dans le même mouvement, le procureur de la République pourrait à tout moment (s'il estime que cela ne nuit pas aux investigations) autoriser mis en cause et plaignant à prendre connaissance de tout ou partie de la procédure. Un mis en cause pourrait demander cet accès au dossier un an après son audition ou une perquisition, et même immédiatement si des éléments d'enquête fuitent dans les médias !...

Une immunité pour les avocats !

L'angle des questions transmises aux OS de la police par la commission Mattéi laissait entendre que les droits de la défense seraient aujourd'hui insuffisamment protégés au stade de l'enquête de police.

Le projet de loi d'Éric Dupond-Moretti vise à soumettre la perquisition du cabinet d'un avocat mis en cause à l'autorisation du Juge des libertés et de la détention qui ne pourra donner une suite positive que « s'il existe contre celui-ci des raisons plausibles de le soupçonner d'avoir commis ou tenté de commettre l'infraction qui fait l'objet de la procédure ». Le JLD devrait également donner son autorisation pour l'accès aux fadettes d'un avocat et les écoutes du cabinet ou du domicile d'un avocat seraient plus strictement encadrées.

Rappelons que tous les avocats n'exercent pourtant pas une activité de défense pénale et que les textes actuels leur accordent déjà un statut particulier au regard de leur profession. Aller plus loin serait synonyme d'une immunité de fait que nous ne pouvons accepter. Ce sont notamment les enquêtes en matière de grande délinquance financière et de lutte contre la corruption qui en pâtiraient.

Le ministre de la Justice envisage-t-il un basculement complet de notre procédure pénale vers le modèle accusatoire qui fait reposer chaque enquête avant tout sur les parties ? Si c'est le cas, cette question doit être abordée ouvertement, avec tout ce qu'elle suppose en termes d'inégalités entre les justiciables. Sinon, les enquêteurs ne doivent pas

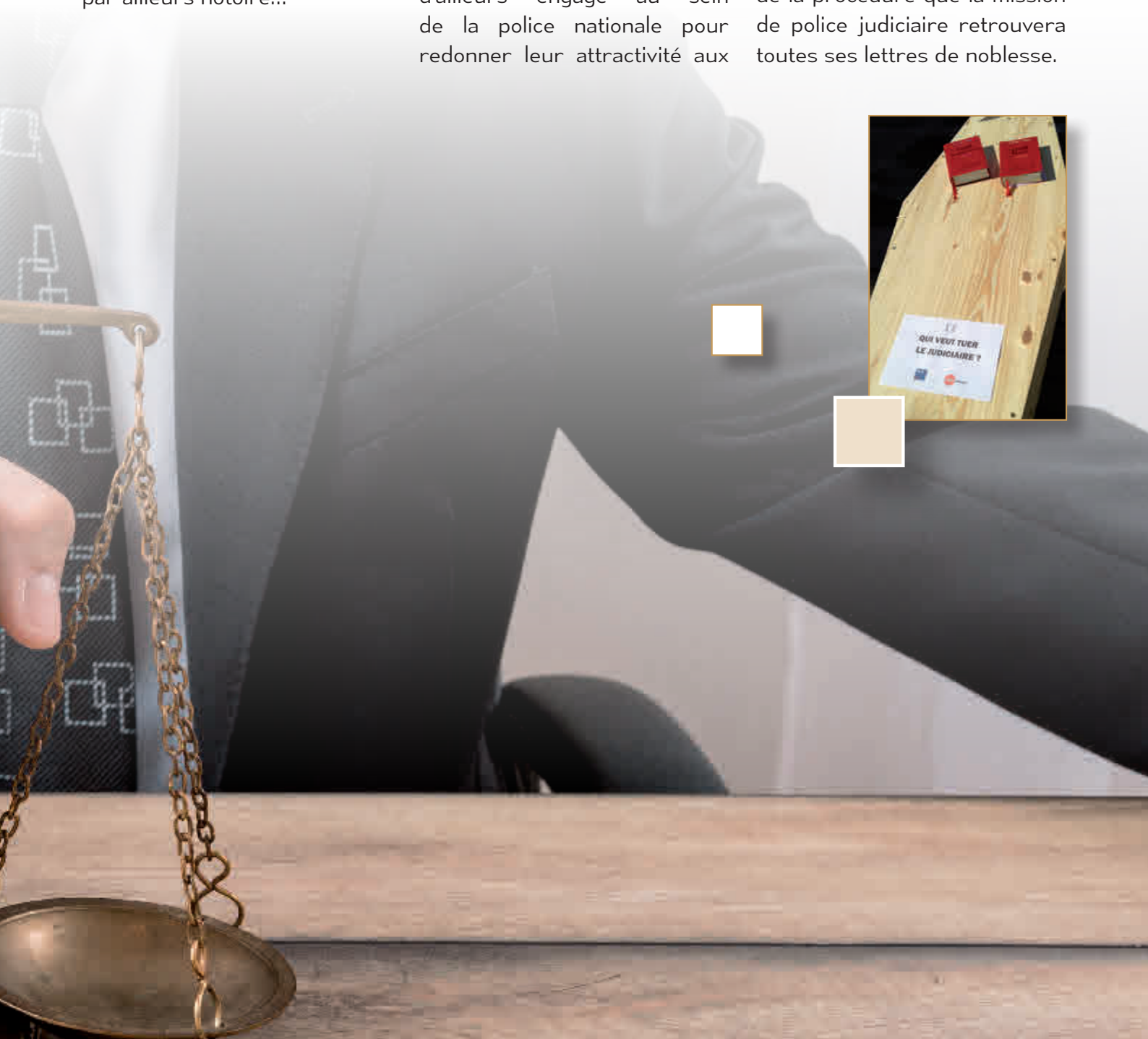
se voir imposer de nouvelles obligations chronophages !

Les motivations du garde des Sceaux méritent par ailleurs d'être questionnées alors qu'il est lui-même l'objet d'une information judiciaire pour prise illégale d'intérêts. Son animosité en tant qu'avocat à l'endroit des magistrats du Parquet national financier est par ailleurs notoire...

Pour une véritable revalorisation de la filière judiciaire

Les ministres de la Justice et de l'Intérieur étaient présents lorsque le président de la République nous a reçu le 15 octobre 2020. Il s'agissait notamment d'évoquer la simplification du travail des enquêteurs. Un chantier est d'ailleurs engagé au sein de la police nationale pour redonner leur attractivité aux services d'investigation. Dans ces conditions, il est tout à fait contradictoire d'alourdir le formalisme procédural qui pèse sur les OPJ !

C'est au contraire en alliant réponse pénale effective, moyens humains, harmonisation indemnitaire PN/GN, modernisation des outils informatiques et allégement de la procédure que la mission de police judiciaire retrouvera toutes ses lettres de noblesse.



Agir pour les rémunérations des officiers en début de carrière

Le SCSI a saisi le ministre de l'Intérieur sur les sujets catégoriels en parallèle des travaux du Beauvau de la sécurité. Plusieurs concernent directement les nouveaux officiers qui seront de plus en plus nombreux au sein du corps de commandement dans les prochaines années.

Ainsi, nous avons demandé la fin de l'écart de rémunération qui existe actuellement en école au préjudice des officiers entre un élève gardien de la paix et un élève officier externe (en raison d'un indemnitaire plus élevé pour le CEA suite aux revalorisations de l'ISSP). L'administration a pris acte de cette situation à corriger au plus vite.

Par ailleurs, nous demandons l'alignement de la durée des échelons du CC en début de grille indiciaire sur celle des échelons du CCD. Les deux corps de cadres de la police nationale sont structurés en trois grades. Comment expliquer dès lors qu'un officier de police externe mette 6 ans après sa titularisation pour accéder au 5e échelon de son grade alors qu'un commissaire de police externe sera, après la même durée, au 6e échelon depuis un an ?

Cette différence de traitement contribue à creuser en début de carrière des écarts de rémunération significatifs entre cadres de la sécurité intérieure. Un rapport de 2013 de la Cour des comptes *(Police et gendarmerie nationales : dépenses de rémunération et temps de travail)* estimait à 100 000 € le différentiel financier entre un officier de police et un officier de gendarmerie sur les 10 premières années de carrière… La durée dans chaque échelon l'explique en partie.

Enfin, nous souhaitons qu'un véritable rattrapage financier puisse être engagé au plus vite pour redonner du sens à l'ascenseur social au sein de la police nationale. Les fonctionnaires qui font l'effort de préparer les sélections internes pour accéder au corps de commandement doivent y trouver clairement une progression pécuniaire. Le SCSI défend à ce titre la parité police/gendarmerie en matière de primes et la revalorisation de l'IRP de base (actuellement fixée à 378 € depuis près de 10 ans pour les capitaines).

Courrier au DRCPN

Intérim des postes IRP difficile

Le SCSI a saisi le DRCPN pour que les officiers exerçant l'intérim d'un poste difficile perçoivent la majoration correspondante de l'IRP de base de 30 % dès le début du troisième mois, à l'image de l'intérim d'un poste de chef de service. En effet, 12 % des postes allocataires de l'IRP-D visés à l'arrêté ne sont pas pourvus et des collègues occupent bien souvent de fait ces fonctions qui sont celles de leur N+1 voire N+2. Cette situation n'est pas rare notamment pour des officiers en début de carrière dans des secteurs géographiques peu attractifs comme l'Île-de-France.

Nous avons également souligné que tous les postes sensibles et difficiles (notamment en investigation et en service de nuit) ne sont pas dotés d'une IRP-D faute d'enveloppe budgétaire suffisante. La crise du management évoquée par le ministre de l'Intérieur repose aussi sur l'absence de prise en compte des responsabilités concrètement assumées par les officiers.

SCSI
Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure

Réf. : 01/CRo/VLh

Paris, le 5 janvier 2021

Monsieur le Directeur central,

Dans le cadre des différentes rencontres avec vos services, nous avons évoqué depuis plusieurs années l'incompréhension grandissante des officiers de police quant à la non-attribution de l'Indemnité de responsabilité et de performance – poste difficile (IRP-D) à un agent en position d'intérim sur un poste allocataire.

L'arrêté du 6 novembre 2020 fixe la dernière liste des postes difficiles au titre du décret N°2013-1144 du 11 décembre 2013 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de commandement de la police nationale.

Les postes visés sont classés difficiles au regard :
- du contexte général difficile de la zone d'affectation (niveau de délinquance, violences urbaines...) ;
- des conditions d'exercice propres au poste considéré nécessitant un niveau de technicité élevé (traitement d'affaires relevant de la grande criminalité ou du terrorisme...) ;
- des contraintes du poste en matière de ressources humaines (faible attractivité, fragilité du taux d'encadrement...).

Dans la mesure où l'on compose continuellement avec l'insuffisance des enveloppes budgétaires, il n'a jamais été possible de doter l'ensemble des postes d'officiers pouvant y prétendre et relevant de ces trois critères. Le volume actuel est de 1 122 postes éligibles.

À ce jour, plusieurs officiers sont affectés sur des postes sensibles et particulièrement difficiles non dotés de cette IRP-D, faute d'avoir pu couvrir l'ensemble des fonctions du corps de commandement. Cette situation nuit à l'attractivité de ces postes pourtant essentiels, par exemple au sein des services d'investigation et des services de nuit.

IRP poste difficile

Par ailleurs, de plus en plus d'officiers sont amenés à exercer des intérims sur les postes de leur N+1, voire N+2, dans certains secteurs géographiques peu demandés et souvent compliqués en Île-de-France, dans l'Est ou à la SDAT.

Aussi nous demandons que les officiers exerçant un intérim de plus de 3 mois puissent être allocataires de la majoration de l'IRP correspondant au poste IRP-D visé à l'arrêté dont ils accomplissent les fonctions et missions, généralement en sus de leur propre poste.

La position d'intérim est prévue et visée dans le décret n° 2017-454 du 30 mars 2017 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de commandement de la police nationale ; ce texte spécifie dans son article 4 qu'un membre du corps de commandement qui exerce l'intérim sur un poste de chef de circonscription de sécurité publique ou de certains services ou unités organiques peut percevoir le bénéfice du montant forfaitaire alloué sur le poste, quel que soit le grade du titulaire de ce poste, à partir du premier jour du troisième mois de cet intérim.

Nous souhaitons qu'un parallélisme des formes soit appliqué entre l'IRP de chef de service et l'IRP-D lors de l'exercice d'un intérim suite de la vacance d'un poste d'officier prévu à l'arrêté liste.

Enfin, nous constatons qu'avec le temps de plus en plus de postes dotés de l'IRP-D demeurent vacants ou qu'au regard des réformes de structures certains officiers ne sont toujours pas dotés de l'IRP-D correspondant à leurs postes (exemple de la DDSP 13). Afin de faire un état comptable du dispositif, nous sollicitons la communication de la liste des officiers bénéficiant réellement de la mise en paiement de cette IRP-D.

Les officiers attendent, à travers cette adaptation du système, une juste reconnaissance des fonctions exercées bien souvent dans des secteurs dangereux et très difficiles. La crise du management, évoquée par le ministre de l'Intérieur, repose aussi sur l'absence de prise en compte par les autorités des responsabilités assumées par les officiers de police. Pour certains, l'allocation de cette IRP-D peut sembler dérisoire. Elle demeure néanmoins un complément de ressources non négligeable, notamment en début de carrière et dans la zone tendue qu'est l'Île-de-France.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur central, l'expression de nos salutations distinguées.

Christophe ROUGET
Secrétaire général

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
Direction des ressources et
des compétences de la Police nationale
Monsieur Simon BABRE
Directeur central
Place Beauvau
75800 – PARIS CEDEX 08

Le SCSI dans les médias

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

« Concours de Gardien de la Paix »
de Anthony Vernet, Ellipses

Cet ouvrage intitulé « Concours de gardien de la paix » est le fruit du travail de deux policiers en activité dont **Anthony Vernet**, capitaine de police. **Robert Paturel**, ancien du RAID au parcours bien connu, en a rédigé la préface à destination de tous les candidats qui se présentent à ce concours d'entrée au sein de la Police nationale.

Le livre aborde de façon accessible et didactique l'ensemble des aspects de la préparation à ce concours de catégorie B, tant en externe que pour le concours interne accessible aux ADS.

Les nouvelles épreuves des concours y sont examinées ainsi que les connaissances à maîtriser pour les aborder dans les meilleures conditions.

Des sujets de concours corrigés et commentés viennent compléter les nombreux conseils méthodologiques. Enfin sont récapitulées l'ensemble des démarches relatives à l'inscription et le déroulé du concours.

« Concours de Gardien de la Paix » de Anthony Vernet, Ellipses

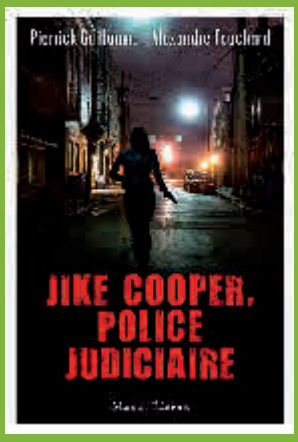
« Les Narcos français brisent l'omerta »
de Frédéric Ploquin, Albin Michel

Frédéric Ploquin, journaliste spécialisé, suit les questions de grande criminalité depuis plus de trente ans. Il rassemble dans ce livre des entretiens rares et inédits qui mettent en lumière les circuits empruntés par l'argent de la drogue. Les stratégies mises en place pour le recycler et le blanchir sont aussi dignes des multinationales que sophistiquées.

À travers des entreprises sans client servant de « lessiveuses » comme des restaurants ou des salons de massage, ou encore des investissements immobiliers payés en liquide, les narcotrafiquants réinjectent le produit de leur activité illicite dans une façade légale. L'ouvrage n'occulte pas le rôle joué dans ce système souterrain par les banques qui, prises la main dans le sac le 21 septembre 2019, ont écoulé plus de 2 000 milliards de dollars (BNP Paribas, Crédit Agricole, Société Générale, Banque Populaire et Caisse d'Épargne).

Ce récit constitue une plongée au cœur de l'économie parallèle qui vient souligner son ampleur comme le font toutes les remontées des services de police depuis des années. Au-delà de l'aspect visible des règlements de compte, les rouages financiers du gigantesque marché des stupéfiants demeurent en effet encore largement dans l'ombre.

« Les Narcos français brisent l'omerta » de Frédéric Ploquin, Albin Michel



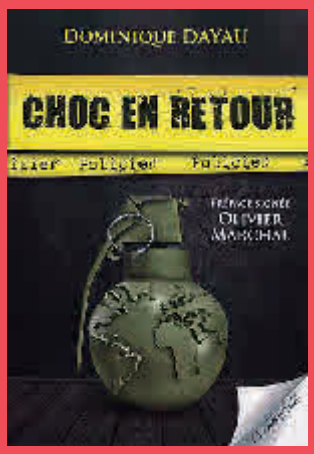
« Jike Cooper, Police Judiciaire »
de Pierrick Guillaume, Mareuil Édition

Ce roman saisissant et immersif est dû à un duo d'officiers de police. **Pierrick Guillaume**, chef de groupe dans un service de la Police judiciaire parisienne, et **Alexandre Fouchard**, affecté à la Direction générale de la Police nationale, ont écrit à quatre mains ce polar sorti fin février. Jike Cooper, police judiciaire nous plonge dans la réalité nue d'enquêtes criminelles inspirées d'histoires vraies.

L'intrigue se noue autour des aventures du personnage éponyme, commandante à la PJ PP. Femme libre, indépendante et passionnée par son métier, Jike Cooper est une enquêtrice hors pair qui cherche à concilier sa vie de famille et une vie professionnelle prenante en brigade criminelle. Un défi, surtout quand on lui annonce à 3 heures du matin qu'un macchabée a été retrouvé dans le parc des Buttes Chaumont...

« Jike Cooper, Police Judiciaire » de Pierrick Guillaume, Mareuil Édition

« Le 13e choc »
de Dominique Dayau, Vents Sales Editions



« Choc en retour »
de Dominique Dayau, Vents Sales Editions

Ancien commandant en police judiciaire, **Dominique Dayau** est déjà l'auteur de plusieurs romans remarqués. Également membre de l'Amicale des cadres de la police nationale et de la sécurité intérieure, il livre avec Le 13e choc et Choc en retour les deux premiers volets d'une trilogie de polars axés sur le terrorisme et le crime organisé, où les seniors ont le beau rôle.

Cyniques et drôles, ces romans animent une galerie de « pépés flingueurs » et autres personnages truculents tels que Lucienne Berrichon ou Jean Gimbre. **Hervé Le Corre** et **Olivier Marchal**, grands noms de la littérature et du cinéma policiers, signent les préfaces respectives des deux tomes.

« Le 13e choc » et « Choc en retour » de Dominique Dayau, Vents Sales Editions

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 2021

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 : ..... **Matricule :** .....

Direction : ..... **Service :** .....

Date de naissance : ..... **E-mail** (perso) **:** ..... @ .....

Téléphone : .....

Adresse (perso) **:** .....

.....

.....

Fait à :
Le :

Signature

COTISATIONS 2021

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

Retraité(e) : **45 €** – 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 2021, 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 :

Selon votre affectation (ou résidence), vous pouvez également faire parvenir votre bulletin d'adhésion accompagné de son règlement à l'adresse suivante : :

Zone Île-de-France	52, rue Crozatier – 75012 PARIS Tél. 01 43 07 04 30
Zone Est	Hôtel de Police 34, route de l'Hôpital – 67000 STRASBOURG Tél. 03 87 16 12 79
Zone Nord	Cité administrative Rue de Tournai – Boîte postale 2012 – 59012 LILLE CEDEX Tél. 03 20 42 18 03
Zone Ouest	Commissariat de Police de Caen 10, rue du Docteur Thibout-de-La-Fresnaye – 14000 CAEN Tél. 06 33 99 32 98
Zone Sud	1, rue d'Armény – Boîte postale 50328 – 13177 MARSEILLE CEDEX 20 Tél. 06 03 07 41 04
Zone Sud-Est	Hôtel de Police 40, rue Marius Berliet – 69008 LYON Tél. 04 72 73 45 34
Zone Sud-Ouest	10, rue Charles Monselet – 33000 BORDEAUX Tél. 06 76 29 26 03
Guadeloupe	Direction départementale de la police aux frontières Centre de rétention administrative des Abymes Morne Vergain – 97139 LES ABYMES Tél. 06 90 49 93 46
Guyane	SIAAP de Cayenne 24, avenue Charles-de-Gaulle – 97300 CAYENNE Tél. 06 94 38 52 37
Martinique	Hôtel de Police Secteur Est Dillon Avenue Léon-Gontran-Damas – 97200 FORT-DE-FRANCE Tél. 06 96 22 04 05
Mayotte	Direction Territoriale de la Police nationale de Mayotte 41 boulevard Halidi Selemani – 97600 MAMOUDZOU Tél. 06 39 40 46 16
Nouvelle-Calédonie	DSP BP 479 – 98810 MONT-DORÉ Tél. (687) 41 37 00
Polynésie-Française	Centre régional de formation de la Police nationale BP 20887 – 98713 PAPEETE Tél. (689) 40 46 89 51
Réunion	Commissariat de Police 525 avenue de la Communauté – 97440 SAINT-ANDRÉ Tél. 06 92 07 80 06

GRILLE INDICIAIRE au 1er janvier 2021

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 ** Hors 40 points de NBI Soit 187 euros*	E.S.	830	3 889,40	116,68	914,01	413,00	431,72	207,10	**4 472,77**	**4 286,13**
	3e	806	3 776,94	113,31	887,58	413,00	419,24	200,89	**4 361,91**	**4 178,18**
	2e	756	3 542,63	106,28	832,52	413,00	393,23	188,87	**4 130,00**	**3 952,33**
	1er	725	3 397,37	101,92	798,38	413,00	377,11	180,69	**3 987,05**	**3 813,04**
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	830	3 889,40	116,68	914,01	600,00	431,72	207,10	**4 471,48**	**4 279,32**
	3e	806	3 776,94	113,31	887,58	600,00	419,24	200,89	**4 361,51**	**4 171,37**
	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	6e	783	3 669,16	110,07	862,25	413,00	407,28	195,40	**4 087,21**	**3 906,27**
	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	334	1 565,13	46,95	156,51	143,00	173,73	55,00	**1 657,18**	**1 513,29**
	élève	317	1 485,47	44,56	148,55		164,89	52,62	**1 357,03**	

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

POLICE NATIONALE

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES DES COMMISSAIRES

En vigueur au 1er janvier 2021

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

PROTÉGEZ L'AVENIR DE VOS PROCHES AVEC LYRIA DÉCÈS

RECEVEZ 100€ SUR 3 ANS*

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

MUTUALITÉ MEMBRE DE LA FRANÇAISE

MGP
LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 14 (numéro non surtaxé)

*Opération réservée aux membres participants bénéficiant d'une garantie décès MGP au 01/05/2021 puis au 01/05/2022 et au 01/05/2023.

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 - 75008 PARIS - Communication 07/12/20 - Document non contractuel à caractère publicitaire.