

● Arrêté du 19/12/12 relatif à la concession de logement

Le nouveau dispositif transforme toutes les anciennes concessions de logement (pour nécessité absolue de service, ou pour utilité de service) en concessions pour nécessité absolue de service, sans paiement de la redevance qu'imposait le dispositif des concessions pour utilité de service. S'il s'agit donc d'une avancée pour les fonctionnaires, de tous corps, attributaires de cet avantage, 515 postes, c'est faible lorsque l'on connaît la disponibilité des policiers.

● Un interlocuteur pour les cadres de la sécurité intérieure en poste à l'étranger :

Après plusieurs années comme délégué auprès du bureau national en charge des CRS, Georges DIASSINOUS, a été muté au sein de la DCI, au Sénégal. La motivation dont il a toujours fait preuve dans ses différents mandats, se poursuivra puisqu'il devient chargé de mission du bureau national pour les cadres de la Police Nationale exerçant à l'étranger à compter de janvier 2013. Vincent TREFEIL demeurant le délégué de la DCI au sein de la zone Ile de France.

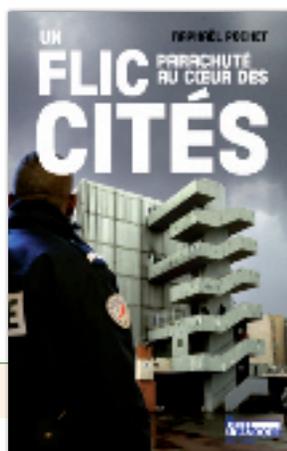
Vous pouvez d'ores et déjà le contacter à l'adresse suivante : scsi.etranger@gmail.com

● Détachements syndicaux : le respect des règles par tous !

Au cours du dernier trimestre 2012, deux officiers et deux administratives, détachés pour Synergie officiers, ont été contraints par l'administration de revenir en service. Certains d'entre eux n'avaient bénéficié d'aucune décharge d'activité depuis 2010, dans l'irrespect des textes en vigueur. La complaisance de certains chefs de service est évidente. Si de tels agissements étaient de nouveau constatés, nous nous réservons le droit de déposer une plainte du chef de détournement de fonds publics, bref pour emplois fictifs.

● Nouveaux départementaux en outre-mer :

Lucien LUCEA, Gilles LEDOUCHE et Nicolas CHEDEAU ont été élus respectivement, secrétaires départementaux de la Martinique, de la Guyane et de la Nouvelle-Calédonie.



Un flic parachuté au cœur des cités

À l'heure de sa retraite, Raphaël Pochet rejoint, volontairement, un dispositif mis en place un an plus tôt par Michèle Alliot-Marie alors Ministre de l'Intérieur. Ce dernier porte le nom pompeux de « Délégués à la cohésion Police-Population ».

Il est affecté aux quartiers Nord d'Aulnay-sous-Bois, en Seine-Saint-Denis, emblématiques des émeutes de 2005. Raphaël Pochet, plein d'enthousiasme pour cette nouvelle mission, rejoint un monde qu'il ne connaît pas. Parachuté sans soutien logistique au cœur des banlieues problématiques, et mis en contact avec un monde institutionnel déconcertant, il fait face à des situations aussi ubuesques que graves, entouré d'une population aussi complexe qu'attachante.

Ce livre est le récit, hâlé de remarques souvent dérangeantes, d'une année de médiation officielle puis... impossible entre les quartiers dits « sensibles » et cette police nationale, tant haïe par certains.

Avec des mots vrais et durs, l'auteur raconte une année en enfer et révèle sans complaisance pour qui que ce soit, y compris son corps d'origine, la vie d'Aulnay-sous-Bois, cité emblématique de toutes les autres.

Voilà l'histoire d'un flic, objet administratif non identifié, parachuté en banlieue...



L'auteur

Raphaël Pochet est Officier de la Police nationale. Il a terminé sa carrière au grade de Commandant fonctionnel, à la tête d'une section d'enquêtes dépendant de la Direction de la police judiciaire de Paris au Quai des Orfèvres. Il est marié et père de famille.



**DU SNAPC
AU SCSi
40 ANS
DE SYNDICALISME
MAJORITAIRE**

**À PARAÎTRE
PROCHAINEMENT**



ÉDITORIAL

Jean Marc Bailleul m'a cédé sa plume afin que je rédige le présent édito. Cette délicate attention me touche et je l'en remercie sincèrement d'autant qu'il me fait l'honneur d'être la première femme à le composer.

Ainsi, au seuil de cette nouvelle année je vais céder à l'habituel bilan mais il sera bref car l'avenir qui nous attend se doit d'être fertile en audace, imagination et responsabilité.

En ce qui concerne notre organisation, cela fait déjà un an que cette équipe est en place. Nous travaillons avec acharnement mais non sans enthousiasme car le rang des adhérents est important, des challenges à relever et notre situation financière saine. Nous partageons les valeurs communes d'un syndicalisme responsable, humain, digne et honnête. Un syndicalisme toujours à la recherche de l'équilibre entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif.

Non, le syndicalisme des valeurs n'est pas mort ! Il n'a pas laissé la place au syndicalisme des gamelles et des bidons. Le SCSi qui fête ses 40 ans, 40 années en qualité de majoritaire, a donc encore un bel avenir devant lui grâce à tous ceux qui le composent et qui l'ont composé avec fierté !

Pour ce qui est de notre institution et de notre corps, le bilan est plus contrasté car si nous avons obtenu des avancées, certes indéniables, elles n'en sont que très justes et justifiées (ISSP, amélioration de la protection fonctionnelle, fin de la RGPP valorisation des fins de carrière...).

Cependant, le malaise dans la police est prégnant : affaires entachant l'institution, suicides, pression du chiffre, missions de plus en plus floues, méthodes managériales inadaptées, relations avec la popu-

lation tendues... La liste est longue non exhaustive mais malheureusement, les faits sont là et ils sont têtus !

Néanmoins, il ne faut pas céder au fatalisme, le SCSi a toujours fait preuve d'analyses fines et a toujours participé activement aux débats tant sur le catégoriel que sur les grandes réformes telles que le renseignement, la garde à vue, la protection fonctionnelle, l'usage des armes ... Car là sont les enjeux de la sécurité. Elle n'est ni de gauche, ni de droite, elle nécessite simplement une réflexion en profondeur pour apporter des réponses adaptées.

Il est d'ores et déjà impératif de repenser la police : remettre l'humain au cœur des missions, redéfinir ces dernières avec clarté en leur redonnant du sens, réformer le management, redonner cohérence à la chaîne hiérarchique, rapprocher la police de la population, repenser la formation continue, valoriser les parcours professionnels ... Cependant, la police ne peut pas tout, seule elle n'est rien ! Il est du devoir des politiques de prendre les problèmes économiques, sociaux, culturels et culturels à la base et de ne pas instaurer la sécurité en enjeu de politique politicienne.

Voici donc un programme bien chargé pour cette nouvelle année mais, le SCSi fort de sa majorité, de son expérience et de sa pugnacité est toujours présent en sa qualité de force de propositions. Le SCSi est prêt à relever les défis alors, Monsieur le Ministre écoutez-nous, entendez nous !

Je ne saurais finir cet éditorial sans vous présenter chers collègues, adhérents ou non, délégués, au nom du SCSi, de ses membres, tous mes vœux les plus sincères pour cette nouvelle année ainsi qu'à vos proches.

Chantal PONS MESOUAKI
Secrétaire Générale Adjointe

Sommaire

4 Le SCSi impulse les réformes !

Un petit pas pour le Ministre,
un grand pas pour les Fonctionnaires de Police

6 IRP

Le nouveau dispositif indemnitaire
des officiers : l'IRP

8 ENSP

– Courrier de M. Bailleul
relatif au statut des élèves officiers
– École unique :
une longue bataille gagnée par le SCSi

10 CAP

– Bilan CAP avancement 2013
Un retour au respect des règles entaché
par une baisse du ratio de promotion
au grade de commandant
– L'action du SCSi auprès du Ministre
concernant les ratios d'avancement

13 Au sein d'une même confédération,

Les uns nous jalouent
et les autres nous critiquent !

14 Réforme du renseignement

– Quand l'expérience du terrain parle !
– Le SCSi seule opposant
en 2008 travaille l'avenir

16 Corps unique

L'analyse financière IGA/IGPN
sur le corps unique discréditée !

17 Adhésion 2013

18 Effectifs traitement

– Traitement au 01/11/2012
– Rémunérations des Commissaires
en fonction au 01/01/2012
– Rémunérations des Emplois de Direction
en poste au 01/01/2012

POLICE Nouvelle

Revue Trimestrielle

Commission paritaire : 0517 S 05555 - ISN 1961-9294

Tirage : 10 000 exemplaires - Abonnement annuel : 8,50 € - Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Jean-Marc BAILLEUL

Rédactrice en chef : Chantal PONS-MESOUAKI

Maquette, réalisation, impression : Compédit Beauregard
Z.I. Beauregard - BP 39 - 61600 La Ferté-Macé

SCSI - SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon - 75012 Paris

Tél. 01 44 67 83 30

Fax : 01 44 67 84 20

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

Le SCSI impulse les réformes !

Un PETIT pas pour le MINISTRE,

un GRAND pas pour les FONCTIONNAIRES de POLICE

Il y a quelques semaines, deux circulaires⁽¹⁾ ⁽²⁾ prises par le Directeur Général de Police Nationale venaient bouleverser le *no man's land* juridique de la phase préparatoire à la procédure disciplinaire : l'enquête dite « administrative ». En effet, après plusieurs années de lutte pour faire reconnaître des droits aux fonctionnaires de Police dans le cadre de ces enquêtes, le combat commence à porter ses fruits. Ces deux circulaires découlent des travaux de la mission⁽³⁾ - présidée par Monsieur Mattias Guyomar⁽⁴⁾ - mise en place par le Ministre de l'Intérieur à la suite du drame de Noisy le Sec⁽⁵⁾. En juillet 2012, cette mission a remis sa copie⁽⁶⁾.

UN CONSTAT

Préalablement à l'analyse de ces deux textes réglementaires, il est important de dresser l'état du système existant. Avant leur intervention, les droits du fonctionnaire de Police⁽⁷⁾ n'étaient protégés qu'à compter de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire. C'est-à-dire à partir du moment où il était convoqué devant le Conseil de Discipline ou si une sanction du 1^{er} groupe⁽⁸⁾ était envisagée, à compter de l'information qu'une telle sanction était susceptible d'être prononcée à son encontre. Et encore, ses droits étaient limités : droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les

documents annexes, droit de présenter des observations, droit de se faire assister par un défenseur et droit de faire citer des témoins.

Par contre, en ce qui concernait la phase préalable à la procédure disciplinaire, on se situait, sur le plan de la réglementation, dans un vide sidéral : aucune disposition législative ou réglementaire n'existant. Seules quelques décisions rendues par les Juridictions Administratives venaient, quelque peu, normer cette phase préalable. Cette absence de réglementation entraînait, au quotidien, des pratiques diverses posant, pour certaines comme par exemple les auditions administratives durant la garde à vue du fonctionnaire de Police, de véritables questions de principe sur le plan du droit. Je m'en étais ouvert dans les colonnes de « Police Nouvelle », il y a maintenant quelques années.

Par ces deux circulaires du 22 octobre 2012, le Directeur Général de la Police Nationale a édicté quelques règles relatives au déroulement de cette phase préalable permettant de garantir les droits des fonctionnaires de Police.

LA SÉPARATION DES ENQUÊTES

Il est essentiel, voire vitale dans une démocratie qu'une véritable séparation des pouvoirs existe comme le prônait Charles-Louis

de Secondat, baron de La Brède et de Montesquieu, plus connu sous le nom de Montesquieu dans l'une de ses œuvres maîtresses⁽⁹⁾ mise à l'index⁽¹⁰⁾ en 1751. Le mélange des genres entre les différents pouvoirs⁽¹¹⁾ est nocif à un fonctionnement démocratique d'une société.

Or, le fait qu'un service en charge d'une enquête administrative puisse aussi être en charge de l'enquête judiciaire ou inversement, ne manquait pas de porter, à mon sens, atteinte au principe de séparation des pouvoirs. Ce mélange des genres était très mal perçu par les fonctionnaires qui en étaient l'objet. Cette difficulté soulevée par la représentation du Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure lors de son audition par la mission Guyomar a été accueillie et a donné lieu à la proposition n° 11⁽¹²⁾, reprise par l'une des deux circulaires⁽¹³⁾.

Il est intéressant de noter qu'en préliminaire, le Directeur Général de la Police Nationale reconnaît les difficultés mises en exergue par le SNOP en son temps et reprises par la mission Guyomar dans son rapport.

De même, il reconnaît la nécessité d'y apporter une réponse en précisant avoir demandé à l'Inspection Générale de la Police Nationale de « *conduire une réflexion associant les directions d'emploi, qui permettra de mesurer l'impact de cette séparation*

(1) - Circulaire PN/CAB/N° 2012-6371-0 du 22 octobre 2012 relative à la séparation des enquêtes administratives et judiciaires.

(2) - Circulaire PN/CAB/N° 2012-6367-0 du 22 octobre 2012 relative à l'assistance et l'information de l'agent de l'enquête administrative.

(3) - Mission de réflexion sur la protection fonctionnelle des policiers et des gendarmes.

(4) - Conseiller d'État et Professeur à l'Université de Paris II.

(5) - Mise en examen d'un fonctionnaire de Police pour homicide volontaire à la suite d'une ouverture de feu ayant entraîné le décès d'une personne au cours d'une intervention policière, le fonctionnaire clamant avoir agi en situation de légitime défense.

(6) - Rapport intitulé « *Pour une protection fonctionnelle renforcées des policiers et des gendarmes* ».

(7) - Art. 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et art. 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

(8) - Avertissement et blâme (cf. art. 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).

(9) - « *De l'esprit des lois* » publié à Genève en 1748.

(10) - « *Index Librorum Prohibitorum* », liste des ouvrages interdits par l'église catholique romaine.

(11) - Pouvoir législatif, pouvoir exécutif et pouvoir judiciaire.

(12) - « Proposition n° 11 : Favoriser la séparation organique, au sein des inspections, entre services chargés de l'enquête administrative et services pouvant être chargés de l'enquête judiciaire - Il n'existe pas toujours de séparation fonctionnelle, au sein des services d'inspection, entre les services chargés de l'enquête administrative et les services pouvant être chargés de l'enquête judiciaire, de réaliser une enquête de flagrance ou d'exécuter une commission rogatoire. Dans la mesure où cette situation accroît le sentiment de "mélange des genres" que ressentent parfois les agents mis en cause face à des procédures qui, bien que ne poursuivant pas le même but, se rattachent aux mêmes faits et sont parfois diligentes par les mêmes personnes, il apparaîtrait souhaitable de mener une réflexion sur la possibilité d'organiser, dans l'ensemble des services, une telle séparation fonctionnelle. »

(13) - Circulaire PN/CAB/N° 2012-6371-0 du 22 octobre 2012 relative à la séparation des enquêtes administratives et judiciaires.

organique et d'envisager les conditions matérielles et les délais dans lesquels elle pourrait intervenir ».

Cependant, certainement conscient de l'impact de cette absence de séparation organique sur les policiers, il demande la mise en œuvre immédiate de ladite séparation afin que les fonctionnaires ayant procédé à l'enquête judiciaire ne soient pas les mêmes que ceux conduisant l'enquête administrative ou inversement.

S'il est vrai que cette mesure est une avancée dans la protection des droits des fonctionnaires de Police, il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas suffisante. Effectivement, il est nécessaire d'aller jusqu'au bout de la logique de la séparation organique en faisant que l'enquête administrative ne soit pas confiée à la même entité que celle qui réalise l'enquête judiciaire et vice et versa.

L'ASSISTANCE ET L'INFORMATION DE L'AGENT DANS LE CADRE DE L'ENQUÊTE « ADMINISTRATIVE »

La deuxième circulaire⁽¹⁴⁾ a beaucoup plus d'impact sur la protection des droits des fonctionnaires de Police lors de l'enquête « administrative ». En se faisant, le Directeur Général de la Police Nationale reprend partiellement la proposition n° 13 de la mission Guyomar en instituant trois droits importants au profit des fonctionnaires :

- un droit d'assistance lors de l'audition administrative ;
- une information sur le motif de la convocation ;
- une information des suites de l'enquête administrative.

Jusqu'à présent, l'audition dite « administrative » constituait une zone de « non droit », et ce, même si à certaines reprises, les juridictions administratives se sont penchées sur cette pratique⁽¹⁵⁾. Aujourd'hui, ce vide juridique est quelque peu comblé.

Même s'il s'agit d'innovations importantes, je regrette que le Directeur Général de la Police Nationale attende la fin de sa circulaire pour rappeler que : « permettre à l'agent d'être assisté de la personne de son choix lors de l'audition administrative, d'être informé de l'issue de l'enquête administrative et de ses conclusions participe d'un management assumé en toute transparence, dans le respect des principes généraux du droit ». Ces

principes auraient dû être clairement affirmés en tête de ce texte.

1° - Le droit à l'assistance lors de l'audition administrative est peut-être le droit le plus significatif, même si j'ai certaines réserves dans la pratique en raison de la limitation apportée dans la liberté du choix de l'assistant. En effet, sont écartés du champ des assistants les personnes susceptibles d'avoir un lien hiérarchique avec l'autorité « diligente l'enquête administrative » ou les représentants syndicaux appartenant « au service dont l'autorité en question est responsable ». Cette exclusion revient à interdire à un agent de se faire assister par un de ses collègues de service - représentant syndical ou non - si c'est son service qui en charge de l'enquête administrative.

Une solution plus rationnelle s'offrirait. Au lieu de restreindre le principe du « libre choix de son assistant », il aurait été plus pertinent d'interdire que le service en charge de l'enquête administrative soit celui auquel appartient l'agent concerné. Cette dissociation aurait permis d'éviter que des soupçons sur l'impartialité de l'enquête administrative puissent s'insinuer.

2° - En corolaire du droit à l'assistance, il est important de noter que, lors de la notification de l'audition, l'autorité enquêtrice devra indiquer « sommairement les faits motivant l'audition ».

Cette information préalable constitue aussi une grande avancée même si, une nouvelle fois, dans la pratique, elle est limitée, faute d'avoir accès aux éléments du dossier. Or, seule cette connaissance préalable rend effective le droit à l'assistance, une connaissance sommaire du motif de la convocation ne le permettant pas.

En effet, le rôle de l'assistant ne doit pas se limiter simplement à être le garant du bon déroulement de l'audition. Si tel était le cas, un enregistrement audio ou vidéo de l'audition serait largement suffisant. L'assistant doit avoir nécessairement un rôle de Conseil qui le corolaire de l'assistance. Or, pour conseiller utilement, il est important que cet assistant puisse avoir le maximum d'informations et notamment les éléments du dossier. Si tel n'est pas le cas, il risque de prodiguer des conseils qui, en bout de ligne, peuvent s'avérer contre-productifs à la défense de l'agent, voire nuisibles.

3° - Le troisième et dernier droit institué au profit de l'agent objet d'une enquête administrative est l'information sur les conclusions et les suites données à l'enquête. Jusqu'à présent, les conclusions de l'enquête n'étaient accessibles que lorsqu'une procédure disciplinaire était mise en œuvre. Innovation importante instituée par cette circulaire : en toute hypothèse, même en cas de « classement sans suite », l'autorité administrative doit informer l'agent concerné des conclusions de l'enquête et des suites données.

La forme de la notification, à savoir par procès-verbal, n'est pas sans incidence sur la portée donnée à cette notification. Elle pourra permettre, dans certaines situations, aux agents injustement « accusés » de pouvoir engager une action en dénonciation calomnieuse en ayant un minimum d'informations.

Il est bien évident que toute mesure venant combler le vide sidérale relatif au statut de l'enquête administrative est bonne à prendre. De ce fait, je ne peux qu'à applaudir cette évolution significative pour laquelle, depuis plusieurs années, je me suis battue. Il n'en demeure pas moins que cela n'est pas suffisant pour assurer une protection efficace des droits des fonctionnaires de Police lors de l'enquête administrative.

En effet, il a été fait totalement abstraction de certaines mesures proposées par la mission Guyomar dans le cadre de sa proposition n° 13, à savoir :

- la désignation d'un rapporteur, extérieur au service dans lequel exerce l'agent mis en cause et n'ayant pas participé à l'enquête administrative ;
- l'instruction contradictoire, au vu des éléments de l'enquête administrative et du rapport du rapporteur, permettant à l'agent de faire valoir utilement, avant le passage en commission de discipline, ses observations sur les griefs mis à sa charge.

Aujourd'hui, l'enquête administrative, pour être acceptée par tous, ne doit plus souffrir d'un quelconque soupçon de partialité. Or, ces deux mesures auraient permis d'assurer cet objectif en veillant au respect de deux principes fondamentaux du droit français : l'impartialité de l'enquête et le respect du contradictoire.

En conclusion : travail intéressant, mais pas suffisant !

Philippe GERNEZ

Avocat au Barreau des Hauts de Seine

(14) - Circulaire PN/CAB/N° 2012-6367-0 du 22 octobre 2012 relative à l'assistance et l'information de l'agent de l'enquête administrative.

(15) - CAA Bordeaux du 11 mai 2010, n° 09BX01353 précisant en cas d'audition administrative, que l'agent conserve la possibilité d'accepter ou non de répondre aux questions qui lui sont posées mais qu'il ne peut pas subordonner sa participation à l'audition administrative à des conditions, en l'espèce la communication des griefs formulés à son encontre, qu'aucun texte ne prévoit.

SCSI

**Syndicat des
Cadres de la
Sécurité
Intérieure**

SCSI

SCSI

SCSI

SCSI

Le nouveau dispositif

LA GENESE: Une volonté de réforme de l'a

Le SCSI n'avait souhaité ouvrir ce chantier tant que l'ISSP de tous les officiers n'avait pas été SCSII souhaite voir évoluer la prime de commandement afin d'unifier l'indemnitaires de tous les sont aujourd'hui 52, 2 millions d'euros qui sont consacrés à la prime de commandement dont Le budget triennal validé y ajoute 1,7 Millions d'euros

CE QUI NE CHANGE PAS:

**Aucun officier ne perdra par rapport au dispositif actuel.
Le socle de la prime de commandement constituera donc celui de l'IRP.**

Pas de changement pour les officiers travaillant en cycle (PAF, SP, CRS, DSPAP...) La majoration de 30% subsiste.

Les majorations de la part performance restent à 20% et 40%.

LES POSTES DIFFICILES:

1000 Postes seront créés en deux ans. 600 en 2013 et 400 en 2014.

En l'absence de cumul ,10% d'officiers supplémentaires seront concernés par une majoration La majoration sera de 30 % sur ces postes.

Les directions ont fait remonter leurs propositions à la DRCPN qui doit harmoniser maintenant Les postes devraient correspondre à plusieurs critères: contraintes, difficulté d'exercice, adéquation avec les postes difficiles commissaires, cout de la vie, délinquance... Le SCSI, r les est complexe, a toujours été favorable à cette évolution qui protège les officiers d'une a

ATTENTION !

La mise en place de l'IRP en 2013 entrainera de facto des retards dans la mise en paiement mais, un effet rétroactif sera bien entendu appliqué.

Les modulations positives de 20 et 40 % n'apparaîtront pas sur la fiche de paye dès le mois de janvier puisque ce paiement sera maintenant annuel.

A ce titre, le SCSI a demandé à ce que la part fixe (socle IRP + majoration pour cycle et IRP chef de service) ne soit pas impactée.

LT

CNE

CDT-CDT EF

Chef de service

DERNIERE MINUTE

IRP CHEF DE SERVICE : CREATI

Concernant l' IRP des chefs de service : une majoration de 83 euros a été obtenue. De pl liste de nouveaux postes écarte une nouvelle fois les chefs de service non détenteurs, à ce DSSP adjoints, modifie la nouvelle donne . Ces nouvelles éléments confirment notre analyse

le » que tous les officiers soient placés à l'article 10 avec



Dispositif indemnitaire des officiers : l' IRP



de l'administration et un combat du SCSI pour améliorer le dispositif

as été aligné avec les OGN et que le nombre de postes difficiles était trop faible. Après avoir été entendu sur l'ISSP, le tous les cadres de la police nationale et qu'il concerne plus d'officiers . Un effort budgétaire a été obtenu par le SCSI : ce dont 3,2 Millions à sa modulation positive.

CE QUI CHANGE:

La majoration de la prime sur la performance touchera **30%** des officiers au lieu de 25% actuellement. 5% d'officiers en plus bénéficieront d'une majoration annuelle. Cette part performance ne représentera plus maintenant que 7 % du budget de l'IRP.

Cette majoration ne sera plus payée mensuellement mais, comme les commissaires, de manière annuelle, en fin d'année. Une comité de pilotage paritaire validera les propositions des directions.

1000 postes difficiles ont été créés. Au début l'administration en proposait 220 puis 500. Ce n'était pas acceptable pour le SCSI qui a eu raison d'attendre !

oration.

maintenant cette répartition.

te,
SCSI, même si la gestion de postes difficiles a une attribution souvent « aléatoire ».

DCSP	495
PP	275
DCPJ	80
DCCRS	75
DCPAF	35
DCRI	40

LES MONTANTS

	Montant IRP de base	Part responsabilité cycle = + 30 %	Part responsabilité poste difficile = + 30 % (1000 postes)	Part performance = + 40 % ou + 20 % (pour 30 % du corps)	Total cumulé possible
	343	102,9	102,9	137,2 (+ 40 %)	686 euros
	378	113,4	113,4	151,2	755,6
F	413	123,9	123,9	165,2	826
service	IRP d'un CDT (413 euros) majorée à 200 % (+ part performance éventuelle)				

CRÉATION DE 34 NOUVEAUX POSTES DE CHEF DE SERVICE

De plus, 34 postes de chef de service supplémentaires vont être créés . Malheureusement, établie sans concertation, cette allocation, à ce jour, de l'art 10. La DRCPN, modifiant les conditions d'attribution de cette allocation en créant des postes pour des analyses : **Le SCSI demande un vrai statut de cadres pour les officiers et sortir de « la latitude opérationnelle » avec maintien des astreintes, des récupérations de permanence et des jours RTT.**



Courrier du **SECRÉTAIRE GÉNÉRAL** relatif au **STATUT DES ÉLÈVES OFFICIERS**



Réf. : BN/JMB/2013 n°01

Paris, le 02 janvier 2013

Monsieur le Directeur Général,

Par courrier en date du 13 décembre 2012, dont je vous avais adressé copie, j'attirais l'attention de la Directrice de l'ENSP sur les conséquences des nouvelles conditions tarifaires appliquées, à compter du 7 janvier 2013, aux élèves en scolarité sur le site de Cannes-Ecluse.

Dans sa réponse, elle me confirmait que conformément aux décisions du conseil d'administration du 27 novembre dernier, mais aussi pour respecter un traitement équitable entre élèves commissaires et officiers, il avait été décidé d'appliquer les tarifs retenus à la totalité des personnels de l'établissement des deux sites. Il est regrettable qu'une telle décision ait été prise par le conseil d'administration dans son ancienne configuration, alors que le site de Cannes-Ecluse n'était pas encore officiellement intégré dans le nouvel établissement public.

Cette décision, si elle est compréhensible sur le fond dans un souci d'équité entre les différents élèves, suscite des réactions légitimes parmi les élèves de la 17^e promotion, qui se voient appliquer une nouvelle règle en cours de scolarité alors que jusque là, ceux issus du concours interne ne payaient pas leur repas, et ceux de l'externe l'acquittaient au tarif de 5,95 euros par jour. Si, les tarifs annoncés devaient s'appliquer, les internes passeraient de la gratuité à 11,42 euros par jour (+ 100%) et ceux de l'externe de 5,95 euros à 11,42 euros (+ 52,10 %).

Vous comprendrez aisément que pour l'ensemble des ces élèves, qui ont aménagé leur budget en conséquence, de telles augmentations significatives sont problématiques. Ainsi, les internes perdent mensuellement, le temps de leur présence à l'école entre 250 et 600 euros selon les situations.

Pour les élèves de la 18^e promotion, dont ceux issus du concours interne ont effectué leur journée du « lauréat » début décembre, la surprise est également de taille. Certains, d'ores et déjà envisagent de ne plus se restaurer au sein de la structure sachant que rien ne les y oblige. Se posera alors, la question de créer une salle à manger en capacité de les accueillir, avec le risque que certains d'entre eux ne se restaurent pas convenablement alors que l'exigence de la scolarité, tant d'un point de vue physique, qu'intellectuel, est conséquente.

Bien entendu, vous pourriez me répliquer que les élèves du site de Saint-Cyr, ont les mêmes problématiques. C'est exact, néanmoins il est à noter que la différence de rémunération est réelle car un élève commissaire externe perçoit 1 602 euros par mois, contre 1 391 euros pour un élève officier, et 1 955 euros pour un commissaire stagiaire contre 1 700 euros pour un officier stagiaire. Pour les internes, on peut affirmer que malgré les pertes de rémunération respectives, le salaire moyen des officiers à St Cyr est supérieur à celui des gradés et gardiens qui suivent leur scolarité à Cannes-Ecluse.

Bien évidemment si vous réglez, tant pour les élèves commissaires que pour les élèves officiers, le problème posé par la perte de rémunération de plusieurs centaines d'euros subie par ceux issus des recrutements internes, l'approche du paiement des repas sera complètement différente.

En attendant, nous proposons que les élèves internes des deux sites se voient appliquer le régime des fonctionnaires de police lorsqu'ils sont en formation continue à savoir la gratuité des repas, puisqu'ils sont titulaires dans leur corps d'origine et qu'en cas d'échec à l'issue de la formation, ils pourront réintégrer leur service.

Pour les externes des deux sites, ne pourraient-ils pas bénéficier de la subvention que donnent les Préfectures aux fonctionnaires exerçant en service actif lorsqu'ils se restaurent dans une structure administrative ?

Vous l'avez compris, Monsieur le Directeur Général, cette question est sensible d'autant que les élèves officiers de la gendarmerie nationale, issus des recrutements internes, ont la garantie, durant leur scolarité, de ne pas perdre en rémunération.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général
Jean-Marc BAILLEUL

Monsieur Claude BALAND
Directeur Général de la Police Nationale
Place Beauvau
75800 - PARIS CEDEX



ÉCOLE UNIQUE : UNE LONGUE BATAILLE GAGNÉE PAR LE SCSI

Deux sites distants, l'un de l'autre de 450 km, regroupés sous une même entité administrative avec pour objectif la formation des cadres de la Police Nationale

Nous le savons, la qualité et le nombre des formations dispensées jusqu'à maintenant au bénéfice des commissaires et officiers étaient totalement déséquilibrés. De façon très sommaire, il suffit, pour s'en convaincre de comparer les ratios entre le nombre des personnels affectés sur chaque site pour le mettre en rapport avec le public potentiel à former par corps. (1 emploi à St-Cyr-au-Mont-d'Or pour 13 commissaires contre 1 poste à Cannes-Ecluse pour 60 officiers. Ces données sont toutefois à modérer car bien d'autres publics sont formés à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or). Mais la comparaison est plus délicate qu'il n'y paraît... Ainsi, **en formation initiale**, les moyens et méthodes pédagogiques mis en œuvre sont très différents d'un site à l'autre. D'un côté (Saint-Cyr-au-Mont-d'Or) peu d'enseignants, mais qui font appel à un nombre important d'intervenants extérieurs pour, essentiellement, des cours magistraux en amphithéâtre. De plus, un micro-ordinateur portable est prêté à chaque élève durant la totalité de sa formation. De l'autre (Cannes-Ecluse) un nombre plus conséquent de formateurs par élève, mais avec une pédagogie véritablement axée sur l'apprenant. L'individualisation de la formation y est l'objectif affiché. Les moyens matériels, par contre, y semblent d'un niveau bien moindre que ceux mis à disposition des élèves commissaires. La possibilité de suivre un Master 2 est offerte à l'élève commissaire, quel que soit son niveau d'étude. Dans le même temps, aucune for-

mation diplômante n'est proposée à l'élève lieutenant. Dans la banlieue de Lyon « voyage d'étude » signifie une semaine de découverte et d'analyse d'une thématique au sein d'une police européenne. À Cannes-Ecluse, on parle d'échanges.

Si l'on observe la **formation continue** des deux corps, nous savons qu'elle est embryonnaire pour les 10 800 officiers, alors qu'une offre de plus de 120 stages est, par an, accessible aux 1 600 commissaires de police. Il existe une formation obligatoire, d'une vingtaine de stages, pour les commissaires et contrôleurs généraux. Chez les officiers elle se limite au seul passage de grade commandant. Ces disparités, nous y veillerons, devront s'estomper à l'avenir et notamment lors de la disparition du concours externe de commissaire de police, où un nouveau dispositif de formations initiale et continue s'attachera au développement des compétences de tous les cadres, du lieutenant à l'inspecteur général. Mais dans un premier temps, conformément à la demande de « mutualisation des formations » clairement adressée, dans une lettre de mission, à madame Martini, nous nous attacherons à observer avec attention que l'activité du pôle « ingénierie des formations » de l'ENSP ne soit pas détournée de cet objectif. Placée auprès du directeur adjoint, cette structure devrait faciliter la mutualisation de formations entre commissaires et officiers.

Jean-Michel CONSEIL

Chef du pôle ingénierie des formations à l'ENSP

« Enfin une chaîne hiérarchique cohérente à l'ENSP »

Depuis sa création, et jusqu'en 2008, l'École Nationale Supérieure de la Police possédait une chaîne hiérarchique telle qu'on la connaît dans nos services actifs. Il y a cinq ans, le directeur en place a supprimé le poste de directeur adjoint. Deux clans se sont alors formés. L'école s'est, en effet, alors retrouvée avec deux « adjoint au directeur » (terme, comme vous l'aurez noté, différent de « directeur adjoint »), les deux étaient placés sur l'organigramme au même niveau : l'un commissaire divisionnaire, en charge de la formation, l'autre attaché principal responsable du secrétariat général. Ces cinq ans ont connu nombre de luttes intestines, entre ces deux entités, entraînant dysfonctionnement sur dysfonctionnement. Sous notre regard « spectateur », de nombreuses tentatives de repositionnement de la hiérarchie ont été, sans succès jusqu'en novembre 2012, effectuées par les organisations syndicales des commissaires. Nous comptons les attaques et les points. Lors de la dernière offensive des deux syndicats de commissaires visant à demander la création d'un

poste de directeur adjoint qui chapeauterait tous les services de l'école, le SCSI, qui a toujours pour objectif la création d'un corps unique de cadres actifs allant du lieutenant à l'inspecteur général, prenait à son compte cette demande et la portait à son tour au plus haut niveau. C'est ainsi qu'aujourd'hui un poste de directeur adjoint a été recréé par le décret de réorganisation de l'établissement public administratif (EPA). Le directeur adjoint (commissaire divisionnaire) chapeaute l'ensemble des services du nouvel EPA, et donc le secrétariat général. Ce dernier, composé de personnels dont il faut souligner les nombreux mérites, devrait retrouver une vraie lisibilité de sa mission : le soutien à la formation de tous les cadres personnels actifs de la Police Nationale.

Artisan de ce repositionnement clair de la hiérarchie, le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI) sera très vigilant afin de déjouer toutes les manœuvres qui viseraient à empêcher le nouveau directeur adjoint d'exercer pleinement ses attributions.

Le Bureau National

L'ENSP est morte... vive l'EPA ???

Le meilleur des mondes, la mise en place, par le décret n° 2012-1455 du 24 décembre 2012 modifiant le décret n° 88-379 du 20 avril 1988 portant organisation de l'École nationale supérieure de la police aurait pu être salué par toutes et tous comme une avancée significative pour le corps des officiers... Il le sera peut-être à l'avenir, tant les pouvoirs publics semblent démontrer leur volonté de réussite de cette nouvelle donne pour ce qui est de la formation des cadres de la Police Nationale, qu'ils soient officiers ou Commissaires. Pour l'heure, cette mise en place connaît quelques difficultés tant pour les formateurs de l'ex-ENSP que pour les élèves de la 17^e promo officiers qui finiront leur scolarité en juin prochain et celles et ceux de la 18^e promo qui entrent en janvier 2013.

LES FORMATEURS EX-ENSP :

Malgré plusieurs demandes adressées auprès de l'Administration, ces formateurs, quelque soient leur grade d'ailleurs, n'ont à ce jour, aucun document écrit confirmant leurs positionnement, nomenclature, rattachement en matière de primes spécifiques liées à leurs activités en Ile de France, dans le cadre de leur rattachement à l'EPA et ce qui correspond plus à une absorption de l'ENSP par l'ENSP qu'à une fusion des deux écoles... Sur ce sujet, les formateurs attendent toujours des éléments éclairant sur leur devenir.

LES ÉLÈVES DE LA 17^E ET DE LA FUTURE 18^E PROMO OFFICIER :

Ces derniers ont appris juste avant la période de Noël qu'il auraient à compter du 7 janvier 2013 à régler un montant forfaitaire pour les repas pris au sein des locaux de Cannes-Ecluses, ce sous prétexte qu'il en est de même sur le site de Lyon. Pour autant, cette nouvelle contribution de la part des élèves en cours de formation et ceux qui s'apprennent à le devenir représente une surcoût non envisagé pour les élèves issus du concours externe et un accroissement du déficit lié à la perte des primes de services des fonctionnaires issus de concours interne, plaçant certains collègues en position de précarité en matière de financement. Si une solution a été proposée à l'Administration, il y a peu, par le biais d'un courrier de Jean-Marc Bailleul (courrier ci-joint) il reste qu'un tiers de la 17^e promo, envisagé par rapport de ne plus se restaurer administrativement... Gageons que les responsables de l'EPA sauront remédier à cette situation au combien inconfortable pour nos nouveaux collègues officiers qui ont bien besoins d'une alimentation saine pour affronter la formation d'Officiers de Police. Les éléments de réponse sont attendus dans les semaines à venir... Le SCSI sera particulièrement vigilant quant au suivi de ces dossiers.

Laurent DIEDRICH

Secrétaire Zonal Adjoint IDF



BILAN CAP AVANCEMENT 2013

Un retour au respect des règles entaché par une baisse du ratio de promotion au grade de commandant

Le 13 décembre 2012 s'est tenue la CAP annuelle d'avancement aux grades de capitaine et commandant de police, et de nomination aux emplois fonctionnels.

Sur cette seule journée, presque 800 mesures d'avancement ont été validées en Commission (436 Cne et 342 Cdt), suivant ainsi pour 95 % d'entre elles le long travail préparatoire d'étude des dossiers et de négociation engagé auprès de toutes les directions d'emploi depuis la rentrée de septembre.

Pour notre organisation, ces négociations sont menées bien en amont de chaque CAP par nos délégués dans tous les départements, régions, zones, où les avis et les classements des candidatures à l'avancement établis par les directeurs des services ont une importance primordiale.

Ensuite, c'est le bureau national qui prend le relais par de multiples réunions et échanges téléphoniques avec les bureaux officiers des DRH de chaque direction d'emploi, de la DRCPN, afin d'établir les listes nationales de classement des candidatures, base de la constitution des futures listes principales et complémentaires de promotion de grade validées en CAP.

Ce travail permet habituellement de procéder avant la CAP à des ajustements importants, de rétablir certaines injustices et incohérences et ainsi amener vers une promotion méritée des officiers injustement écartés, en utilisant uniquement des arguments techniques et objectifs qui sont la marque de fabrique de notre syndicat.

La nouveauté de la CAP 2012, c'est la rupture avec la pratique des précédentes années où la qualité des dossiers cédait en partie devant un prétendu « équilibre syndical » qui pesait sur les choix et décisions de nombreux DRH et directeurs centraux.

Soyons clairs, il s'agissait là de contraintes purement politiques et d'un postulat contestable selon laquelle chaque organisation syndicale devait voir ses candidats promus en proportion du résultat des dernières élections professionnelles, d'autant plus qu'elles ne sont pas récentes. Si cette méthode a pu rejoindre une certaine réalité statistique, elle a abouti en définitive à des résultats surprenants au plan global et injustes au cas par cas.

Ainsi, nos concurrents avaient pour habitude d'intervenir auprès du cabinet du ministre pour obtenir les 44% de postes à l'avancement correspondant à leur résultat des élections professionnelles de 2010, alors qu'en réalité ils défendaient une proportion de dossiers plus faible devant les CAP d'avancement.

Sur une marge significative, nos arguments techniques et la valeur des dossiers défendus se heurtaient alors, tant face aux directions d'emploi qu'en CAP, à des décisions politiques.

Cette année, cette forme d'« assistance politique » a pris fin. Les règles du mérite sont respectées et la représentativité réelle des organisations syndicales devant la CAP s'exprime :

Avancements	SNOP	SO	Divers ou non syndiqués
2012	54 %	44 %	2 %
2013	58 %	38 %	4 %

Ce sont donc 20 points d'écart qui séparent les résultats des organisations syndicales devant la CAP, en juste proportion des dossiers défendus.

Notre organisation ne peut que saluer ce retour à l'équité et à la réalité qui ramène le mérite et la valeur professionnelle des candidats comme premiers critères de promotion.

Ces bons résultats, tant pour nos adhérents que pour notre syndicat, ne peuvent pas occulter **la baisse du ratio d'avancement au grade de commandant** due essentiellement à deux facteurs cumulés.

Le premier, propre à toute la fonction publique, relève d'une décision du premier ministre qui a imposé une baisse générale de 50 % des avancements de grade.

Le second réside dans un pourcentage de dernier grade (Cdt et Cdt EF) dans le corps des officiers de police supérieur à la moyenne nationale de la fonction publique.

Ainsi, alors que nous étions à 18 % de capitaines promus l'an dernier (soit 456 avancements au grade de commandant), nous aurions dû être moitié moins pour l'avancement 2013.

Notre secrétaire général n'a pas ménagé ses efforts ni ses multiples interventions auprès du cabinet du ministre de l'Intérieur pour démontrer qu'une telle amputation des avancements serait vécue comme une injustice, notamment au regard de la situation particulière du corps des officiers et des avancées indemnitaires et indiciaires consenties dans le même temps aux autres corps.

En obtenant finalement un ratio d'avancement au grade de commandant de 13 %, la baisse réellement subie n'a été que de 25 %, contre les 50 % initialement prévus, que d'autres ont subi dans toute leur rigueur, notamment le corps d'encadrement et d'application.

Pour le corps de conception et de direction, bien que le ratio antérieurement validé n'ait pas lui-même été modifié, c'est sur les propositions de postes que s'est appliquée la demande gouvernementale de baisse, avec un impact important.

En conclusion, pour les officiers **l'action du SCSI**, bien prise en compte et relayée par le bureau des officiers de la DRCPN, **a permis de « reprendre » 114 postes budgétaires de commandant**, à

quelques semaines de la CAP, permettant non seulement de satisfaire aux meilleures candidatures mais aussi de les inscrire dans les mêmes conditions d'ancienneté que l'année précédente. En effet, dans le respect des critères de valeur professionnelle et de nature des postes occupés, la moyenne d'ancienneté de promotion au grade de commandant est restée stable à 7,6 années, toutes directions confondues.

Avancement commandant de police année 2013

DIRECTIONS	MOYENNE D'ÂGE	MOYENNE D'ANCIENNETÉ DOMME TITULAIRE	MOYENNE D'ANCIENNETÉ DE CAPITAINE	NOMBRE DE PROMUS
ADM-TERR.	48 ans	24 ans	9 ans	2
DCCRS	47 ans	17 ans	7 ans	10
DCI	48 ans	20 ans	9 ans	4
DCPAF	48 ans	21 ans	8 ans	16
DCPJ	47 ans	21 ans	8 ans	51
DCRI	48 ans	19 ans	8 ans	27
DCSP	47 ans	19 ans	8 ans	152
DEMINAGE	53 ans	14 ans	7 ans	3
DGPN	40 ans	15 ans	7 ans	2
DGPN-DIVERS	44 ans	18 ans	7 ans	5
DRCPN	46 ans	17 ans	8 ans	7
DRCPN-SDFDC	48 ans	19 ans	8 ans	8
ENSP	45 ans	18 ans	6 ans	1
HELICO	50 ans	13 ans	7 ans	1
IGPN	52 ans	19 ans	8 ans	2
PP-CAB	42 ans	13 ans	7 ans	1
PP-DOPC	41 ans	13 ans	6 ans	1
PP-DRP	44 ans	17 ans	7 ans	7
PP-DSPAP	46 ans	16 ans	8 ans	21
PP-IGS	46 ans	14 ans	6 ans	1
PP-PJ	44 ans	17 ans	8 ans	18
SPHP	48 ans	19 ans	7 ans	1
STSISI	57 ans	14 ans	6 ans	1
moyennes générales	46,9 ans	18,7 ans	7,6 ans	342

L'ensemble n'est évidemment pas parfait et nous avons bien conscience que de très bons capitaines, anciens dans le grade, sont encore restés sur la touche cette année.

Les raisons techniques de cette situation sont connues et ont été anticipées dans toute la mesure du possible : il s'agit souvent de postes à responsabilités sous-évalués et/ou d'une volonté de mobilité qui n'a pas pu être prise en compte en raison d'un manque de postes vacants, alors que d'autres candidatures sans mobilité ont eu parfois la chance de voir leurs postes réévalués.

Notre organisation a accompli un travail considérable sur la nomenclature des postes, mais en cette matière nous craignons que les limites soient atteintes puisque les niveaux 4 et 5 représentent en moyenne 48 % des 9 000 postes nomenclaturés. En outre, en réel, le corps de commandement, limité à trois grades, présente déjà un pourcentage de près de 40 % des officiers au dernier grade. En effet, au 31/12/2012, en effectif réel (hors détachés, mis à

protection fonctionnelle	IRP	ENSP	CAP	indemnitaire	réforme du renseignement	corps unique	adhésion	effectifs traitement
--------------------------	-----	------	------------	--------------	--------------------------	--------------	----------	----------------------

disposition, etc.), le corps compte 9 983 officiers dont 3 961 Cdts et Cdts EF, répartis par directions selon le tableau ci-joint.

Par ailleurs, il faut observer que les ratios nationaux recèlent une disparité géographique au profit de la région Ile de France. En effet pour les directions d'emplois nationales un plus grand turn-over des postes parisiens, une configuration favorable de la nomenclature et un nombre de candidats proportionnellement plus faible qu'en province aboutissent à un taux de promotion largement supérieur à la moyenne nationale, pouvant aller jusqu'à 25 % (DCSP, DCRI notamment) sur la dernière CAP.

Les directions de la Préfecture de police connaissent la même tendance avec un taux de promotion de 18 % toutes directions confondues, contre 13 % au plan national. Pour autant ce ratio favorable n'impacte pas significativement les anciennetés de passage qui sont toujours comparables à celles des directions nationales et de la province.

Effectifs réels du corps de commandement au 31/12/2012

	LT	CNE	CDT	CEF
DCCRS	93	128	93	52
DCPAF	91	230	136	62
DCPJ	158	662	383	148
DCRI	127	410	224	113
DCSP	446	1 935	982	469
DGPN	12	83	65	76
DIVERS	13	147	142	27
DRCPN	86	136	103	67
PP	399	866	550	269
TOTAL	1 425	4 597	2 678	1 283

Concernant l'avancement au grade de capitaine, les dispositions statutaires du corps de commandement garantissent les conditions de passage contre toute baisse, même si elles restent bien moins favorables que celles des officiers de gendarmerie. Le mouvement 2013 a même connu un taux record de promotion puisque l'avancement semi-automatique est mis en œuvre selon un ratio appliqué à chaque recrutement, et que certaines « promos » sont en effectif plus importantes que d'autres. Ces circonstances ont fait que plus de 46 % des lieutenants promouvables sont passés capitaines.

candidat	retenu	F	H	Total
candidat	non retenu	164	224	388
candidat	promu	150	286	436
non candidat		43	72	115
	Totaux	357	582	939

L'Ile de France où les officiers débutent majoritairement leur carrière et restent affectés plusieurs années, recueille logiquement près de 50 % des promotions au grade de capitaine (210 sur 436).

Sur le plan technique, pour les deux grades, nous regrettons encore que la DRCPN que nous avons toujours souhaité voir jouer le rôle d'une véritable direction des ressources humaines, ne soit toujours pas en capacité d'harmoniser les pratiques d'avancement entre les directions d'emploi.

Il reste en effet des incohérences dans les pratiques et les choix de directions d'emploi qui, même marginales, génèrent des injustices d'autant moins comprises par ceux qui en sont victimes et voient la

promotion attendue leur échapper. Pour exemple, alors que quasiment toutes les directions s'appuient sur les classements établis par les directeurs départementaux ou régionaux, seule la DCSP a privilégié un classement par les notations. Sans que cette approche soit illégitime, il s'en est suivi quelques aberrations dénoncées tant par les DDSP que les officiers concernés, surtout dans les grandes villes.

De même, quand toutes les directions d'emploi tiennent compte de la nomenclature des postes, la PPPJ s'est obstinée à privilégier certains adjoints-chef de groupe alors que les chefs eux même ont été écartés. Un mot enfin sur la question des emplois fonctionnels.

Aux 778 postes budgétaires d'avancement traités lors de cette CAP, il faut encore ajouter les nominations, ayant juridiquement le caractère d'une mutation, aux 73 postes à l'emploi fonctionnel qui étaient à pourvoir.

Pour la première fois nous avons vu la mise en œuvre du dispositif de la valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle, vite baptisé VAEP et initié par le SCSi.

Cette mesure, qui a été tant décriée pas nos concurrents syndicaux, a visiblement été très appréciée par les commandants au vu du nombre de candidatures faites pour en bénéficier.

Après les déclarations et les écrits assassins des opposants syndicaux à la VAEP, nous nous attendions de leur part à une déclaration préalable enflammée en ouverture de CAP.

Rien n'est venu, si ce n'est une critique limitée à la prétendue *désimplantation* de nombreux postes en Sécurité Publique.

La critique n'avait pas lieu d'être, puisque seulement 5 postes sont concernés sur lesquels les collègues ont été nommés par voie de simple mutation à la CAP de novembre dernier et que leur nomination à l'emploi fonctionnel doit être actée à la prochaine CAP. Dans l'intervalle, la VAEP aura permis d'utiliser le temps de vacance de l'EF au profit d'un autre collègue. En tout état de cause, ces cinq postes sont et resteront des postes à l'emploi fonctionnel.

Pour autant, comme Synergie, nous regrettons l'absence de nouvelles créations budgétaires de postes à l'emploi fonctionnel. Mais les contraintes budgétaires sont telles qu'il faut savoir être raisonnable et trouver des solutions alternatives, ce que nous avons fait.

En outre, le nouveau système trouvé anticipe désor-mais les vacances de postes, ce qui permet de récupérer les temps pendant lesquels, jusqu'alors, ils restaient inoccupés en pure perte entre deux CAP, voire davantage. Cumulé au dispositif décrit précédemment, cela permettra de dégager progressivement une enveloppe budgétaire de 50 postes sans aucune remise en cause des postes à fortes responsabilités de niveaux 5. En outre, 6 mois d'une revalorisation indiciaire suffisant à compter pour la retraite, c'est 100 commandants par an qui bénéficieront de l'emploi fonctionnel soit **un gain positif de 50 postes, équivalent aux créations annuelles que l'on a**

connues ces cinq dernières années ; générant en outre un effet positif en cascade pour les avancements aux grades de commandant.

Lors de la CAP du 13 décembre, 73 postes à l'emploi fonctionnel ont été pourvus par des commandants de police, dont 17 occupaient déjà un poste à l'emploi fonctionnel mais ont accédé à des fonctions hiérarchiquement plus élevées.

Parmi les 56 commandants nouveaux accédants à l'emploi fonctionnel, on en compte autant sur des postes pérennes que sur des postes au titre de la VAEP, sans pour autant que la valeur professionnelle des seconds soit moindre que celle des premiers.

C'est un point sur lequel le SCSi se montre très attentif : la VAEP n'est pas un dispositif de facilité qui serait dédié à des fonctionnaires sans mérites au détriment des meilleurs dossiers qui, du coup, auraient moins de postes à occuper.

Les candidats retenus à la VAEP n'ont pas moins de mérites ni de qualités que leurs collègues nommés sur des postes pérennes, ils font seulement un choix différent de fin de carrière en acceptant d'occuper temporairement un poste vacant, qu'ils libèrent obligatoirement à l'issue de leur mission, par un départ en retraite. Dès cette première application, on peut noter d'ailleurs que l'âge des commandants nommés aux emplois fonctionnels de la VAEP est significativement plus élevé que pour les autres nominations.

DIRECTION	VAEP	AUTRES	TOTAL
DCCRS	2	1	3
DCPAF	3		3
DCPJ	2	6	8
DCRI	2	4	6
DCSP	11	6	17
DGPN		1	1
DRCPN	5	2	7
PP	4	7	11
TOTAL	29	27	56
Moyenne d'âge	55,8	49,3	
Moyenne d'ancienneté CDT	7,4	5,3	

Bien entendu, l'intérêt de la VAEP résidant dans une bonne anticipation et une grande fluidité des nominations, nous serons particulièrement vigilants à son utilisation optimale. Il en va de l'intérêt des officiers éligibles au dispositif comme de celui de l'ensemble du corps confronté aux effets pervers des prolongations d'activité, du ralentissement de la déflation et des carrières.

Pour finir sur ce bilan CAP qui se veut exhaustif et objectif, il me semble important que nos adhérents sachent que partout en France, en métropole comme dans nos territoires ultra-marins, en Ile de France comme dans les six autres zones de défense, nous sommes majoritaires à l'avancement que ce soit au grade de capitaine ou au grade de commandant et que les résultats des fonctionnels sont tout aussi concluants.

Félicitations aux promus, remerciements à tous les délégués qui se sont investis dans ces négociations, et surtout excellente année 2013 à toutes et à tous.

Pierre ELBÉ

Secrétaire national - Coordinateur gestion CAP.



L'ACTION DU SCSJ AUPRÈS DU MINISTRE CONCERNANT LES RATIOS D'AVANCEMENT



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

26 NOV. 2012

Le Directeur de Cabinet

Monsieur le Secrétaire Général,

Par lettre en date du 9 juillet 2012, vous avez fait état d'un certain nombre de constats et de propositions relatifs à la gestion du corps des officiers qui ont reçu en retour plusieurs éléments de réponse de la part du Ministre.

Il restait la question de l'avancement du corps de commandement. Vous aviez souligné votre vigilance à l'égard des taux d'avancements pour les années à venir, afin qu'ils restent à hauteur de ceux appliqués ces dernières années.

A l'issue d'une ultime négociation avec le ministère du budget, le taux d'avancement au grade de commandant a été fixé à 13% pour l'année 2013 et à 12% pour l'année 2014 ce qui représente, au terme du cycle des négociations menées avec la DGAFP, de très bons taux.

Si ces taux sont en diminution par rapport à ceux des années précédentes, ils se traduisent toutefois par la poursuite de l'augmentation de la part des commandants dans le corps, puisque celle-ci devrait passer de 40% en 2012, à 42% en 2013 et 44% en 2014. Cela mérite d'être particulièrement souligné alors que pour les autres corps, les contraintes budgétaires ne permettent pas d'augmenter la proportion du nombre de cadres dans les grades supérieurs.

Je vous prie de croire, Monsieur le secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Jean DAUBIGNY

Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire général du SNOF-SCSJ
55, rue de Lyon
75012 PARIS

ADRESSE POSTALE : PLACE SEALANU 75800 PARIS CEDEX 08 - TÉLÉPHONE 01 43 57 49 57 - 01 40 07 00 00
ADRESSE INTERNET : www.saiscu.gouv.fr



Au sein d'une même confédération, les uns nous jalourent et les autres nous critiquent !



ALLIANCE INDEMNITAIRE OFFICIERS

POLICE NATIONALE

LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE CONTINUE

Juillet 2012 : alignement de l'ISSP des Commandants de Police avec ceux de la Gendarmerie Nationale.

D'ici à Janvier 2014 : parité totale de l'ISSP pour l'ensemble des Officiers du CC avec les Officiers de Gendarmerie.

Dés 2013 : à l'instar des Commissaires, la prime de Commandement devient l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP) avec un budget supplémentaire de 2,6 millions d'euros à rajouter aux 52,2 millions d'euros déjà consacrés à cette prime. La majoration de 30 % de la prime « de base » concerne 1000 « postes difficiles », au lieu des 100 postes actuels. La majoration de 30 % pour travail cyclique persiste. La majoration annuelle de 20 % et 40 % de la part dite de « performance » concerne 30 % des Officiers (au lieu de 25%) soit 500 Officiers supplémentaires.

Sans compter les projets :

- d'augmenter le montant de l'actuelle allocation de service.
- de sortir de la « latitude opérationnelle » des Cadres A.
- de maintenir le paiement des astreintes.
- de comptabiliser les récupérations de permanence.
- de maintenir les jours RTT.




BELLE « ATTENTION » DE LA DRCPN QUAND, DANS LE MEME TEMPS :

LA REVALORISATION « CATEGORIE B » NE S'APPLIQUERA QU'EN JUILLET 2013 AU LIEU DU 1^{er} JANVIER 2013 !!!

LES POSTES CEA 2013 A L'AVANCEMENT ONT ETE REDUITS DES 2/3 !!!

LE GEL DES SALAIRES EST EFFECTIF DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2011 SANS CONTRE PARTIE POUR NOTRE CORPS.

LA RE-FISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES IMPACTE GRAVEMENT LE POUVOIR D'ACHAT DES GARDIENS DE LA PAIX.

ALLIANCE PN N'ACCEPTE PAS QUE LES FONCTIONNAIRES DES CORPS LES MOINS « EXPOSES » MONOPOLISENT LES PLUS GROSSES PRIMES.

ALLIANCE PN REFUSE QUE LES GARDIENS DE LA PAIX CONFRONTES QUOTIDIENNEMENT AU DANGER RECOIVENT UNE AUMONE.

ALLIANCE PN ATTEND UNE REACTION FORTE DE CHACUN D'ENTRE VOUS POUR EXERCER UNE PRESSION CONJOINTE SUR L'ADMINISTRATION.

REJOIGNEZ MASSIVEMENT ALLIANCE PN LE SEUL SYNDICAT QUI DEFEND VOS INTERETS AU QUOTIDIEN

Le 18 décembre 2012



le Bureau Zonal

■ ■ ■ Quand l'expérience du terrain PARLE !

Monsieur le Secrétaire Général, Mes chers collègues,

C'est, comme toujours, avec intérêt que je lis « Police Nouvelle ». Cette revue constitue, pour ce qui me concerne, un lien pertinent pour celui qui souhaite suivre l'évolution du métier d'Officier de police dans toutes ses diversités et composantes.

Ce dernier numéro de Juin 2012 consacre une part importante à l'analyse de la réforme du renseignement de Juillet 2008 sous la plume avisée de Laurent Diedrich.

C'est en Mars 2006 que je suis nommé DDRG de la Nièvre, après un parcours atypique qui m'a conduit de la PJPP au Renseignements Généraux, après le SPHP, puis les missions extérieures du SCTIP (Niger / Tunisie / Tchad), lesquelles, contrairement à un certain nombre d'idées préconçues, ne constituent pas nécessairement un « long fleuve tranquille » au sein de structures types « Club Méditerranée », mais, bel et bien des missions très exigeantes dans un environnement parfois hostile et, en tout état de cause, jamais facile.

Seules les compétences et l'équation personnelle permettent alors de faire face, avec de belles récompenses à la clé, notamment sur l'aspect humain des relations, au travers de l'honneur qu'il y a à représenter la Police Nationale à l'étranger.

Mais, fit de ces digressions, mon propos étant la réforme du renseignement telle que l'a prétendument voulu la « RGPP », formule commode pour finaliser et asseoir, sous couvert de rationalisation, de mutualisation, d'économies, une réforme qui avait pour but non avoué la mise en pratique du vieil adage « divisons pour mieux régner ».

Qu'avait-on alors à reprocher aux Renseignements Généraux ?

Accusée de tous les maux, et d'être en particulier « police politique », terme générique repris allégrement au gré du politiquement correct, et cela quelques que soient les obédiences, la DCRG et ses services déconcentrés d'alors, les DRRG et DDRG, les « RG » se trouvaient régulièrement pointés du doigt au sein d'une classe politique dont les us et coutumes nous ont habitués à la gouvernance à géométrie variable.

Les Renseignements Généraux constituaient, sous leur forme ancienne, un redoutable outil de renseignement au sens noble du terme. Un formidable outil de renseignement que je n'hésite pas à qualifier de Républicain, et qui a toujours, et c'est son honneur, transcendé les clivages pour Servir, avec un S majuscule, n'en déplaise aux thuriféraires de tous poils pour lesquels la doctrine est érigée en mode de gouvernance.

Modeste Directeur Départemental d'un « petit département » cependant fortement connoté et riche de ses diversités, la Nièvre, je fus, avec mon Adjoint et ami le Commandant Jean-Paul Marquet, chargé d'initier, dans la confusion et les instructions parfois contradictoires et contre-productives, cette mise en place de la RGPP, totalement inadaptée à la gestion d'un service de renseignement, qui puisait son efficacité au travers des relations humaines que chacun d'entre mes collaborateurs avait su tisser. L'humain n'est pas une ressource, mais une richesse. Quels que furent les domaines, fort larges, de nos compétences, économiques, sociales, politiques, associatives, chacun d'entre nous était en fait un spécialiste au sein d'une structure généraliste.

Les Préfets étaient toujours demandeurs de nos analyses, souvent appréciées comme fines et pertinentes, mais aussi les partenaires institutionnels les plus diversifiés, le monde politique et associatif, l'entreprise et l'artisanat, la représentation syndicale, et, également, mais cela n'engage peut être que moi, les bonnes relations que j'ai pu entretenir, bien qu'étant totalement hors emprise hiérarchique, avec les représentants du Ministère Public, toujours à l'écoute, de la façon la plus informelle qui soit, des analyses que nous pouvions alors évoquer dans des domaines plus sensibles liés, notamment, au contexte social des quartiers à risques et (ou) à la radicalisation.

Les bonnes relations, la complémentarité dirais-je, s'étendait tout naturellement à l'endroit de nos collègues de la Sécurité Publique, ainsi que de la Gendarmerie Nationale et de ses sections « Recherche » départementales, avec une harmonie certaine, souvent même avec convivialité, sans pour autant qu'une réforme mal ficelée fut imposée par une hiérarchie, laquelle, comme trop souvent, forte de ses certitudes, fasse parfois preuve d'inconséquence voire d'incompétence.

Il est parfois heureux que certaines hiérarchies disparaissent aussi vite qu'elles sont apparues, comme l'éphémère du mois de mai...

J'affirme haut et fort, que les structures départementales des Renseignements Généraux constituaient un redoutable outil de renseignement tous azimuts, et, qu'en grande partie, ce service « a payé » au prix fort la richesse, la diversité, ainsi que les talents de ceux et celles qui les faisaient vivre, dans notre attachement républicain au bien commun.

Pourquoi a-t-il payé ? Je viens de l'exposer sans fard. Je rajouterai, sans ambages, que nos services, la qualité ainsi que la précision de nos informations, vérifiées et recoupées par des professionnels, à cause de leur aspect indiscutable sur le fond, ont constitué, constituaient, et constituent, également de part leur impartialité républicaine, n'en déplaise, un véritable modérateur au libre exercice du pouvoir et à son corollaire, l'abus de pouvoir.

Nos notes, classifiées ou non, constituaient un livre de lecture original à disposition des décideurs, à l'opposé de l'informatique médiatique, c'est le côté « obscur de la force », non pas dans l'obscurité qui masque la transparence, mais l'obscurité qui marque la confidentialité qui prévaut dans la conduite des affaires, et permet très souvent, en amont, soit de désamorcer des crises en les anticipant, soit en frappant, sans mauvais jeu de mot, d'entrée à la bonne porte.

Deux adages, dont feraient bien de s'inspirer tous ceux qui prétendent au difficile exercice du pouvoir, me viennent à l'esprit, « Gouverner c'est prévoir », ainsi « qu'un homme averti en vaut deux », formules qui se recoupent, et collent parfaitement à l'esprit du Renseignement, adapté à une grande démocratie comme la revendiquent, ils se battraient tous pour en asseoir la paternité, nos politiques de tous bords.

Aucune force, aucun pouvoir, aucune armée, aucun dirigeant ne saurait exister sans renseignement, base même de toute stratégie, renfort et rempart des démocraties lorsqu'il est géré pour le bien commun, et non pas pour l'intérêt particulier de ceux qui gouvernent.

Philippe Berrier/Commandant de Police EF (ER)
DDRG Honoraire de la Nièvre à Nevers

protection
fonctionnelle

IRP

ENSP

CAP

indemnitaires

**RÉFORME DU
RENSEIGNEMENT**

corps unique

adhésion

effectifs
traitement

Le SCSI seul opposant en 2008 prépare l'avenir



ASSEMBLÉE
NATIONALE

Commission des Lois constitutionnelles,
de la législation et de l'Administration générale
de la République

Le Président

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

Paris, le 21 décembre 2012

A M. Jean-Marc Bailleul
Secrétaire général du SCSI
55 rue de Lyon
75012 Paris

Monsieur le Secrétaire général, *cha Jean-Marc,*

En réponse à ma sollicitation dans le cadre de la mission d'évaluation du cadre juridique applicable aux services de renseignement, vous avez bien voulu lancer une importante consultation au sein de votre syndicat afin de produire la meilleure réflexion possible pour le mois de janvier 2013. Je vous remercie pour cette initiative.

Vous avez déjà su, par le passé, faire preuve d'indépendance et d'esprit critique en vous opposant, seul, à la réforme du renseignement initiée par le précédent Président de la République. Aussi, je ne doute pas que le fruit de votre travail nous permettra de progresser dans la connaissance de l'information générale et des réformes envisageables.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à ma sincère considération.

Bon à vous

Jean-Jacques Urvoas

L'ANALYSE FINANCIERE IGA/IGPN SUR LE CORPS UNIQUE DISCREDITEE !

Dans son rapport, la mission a proposé une vision de la fusion des corps dans laquelle des commandants fonctionnaires deviendraient commissaires de police en fonction de rabais à déterminer. Dans le cadre de cette hypothèse, l'impact financier a été évalué entre 6 millions et 20 millions d'euros. Elle a donc rejeté toute idée de fusion, en partant sur la base de ce principe.

Hypothèse Nombre de Promouvables (CDTF)	Hypothèse taux redu	Nombre promus	Coût unitaire Hors CAS (2011)	Coût unitaire Avec CAS (2011)	Impact financier an- nuel hors cas	Impact financier annuel CAS Compris
1211	5%	61	70 831,09 E	100 274,93E	4294 877,50	6071647,01
1211	10%	121	70 831,09 E	100 274,93E	8589 755,00	12143294,02
1211	15%	182	70 831,09 E	100 274,93E	12884632,50	18214 945,03
1315	5%	66	70 831,09 E	100 274,93E	4 668 719,17	6 998 076,66
1315	10%	132	70 831,09 E	100 274,93E	9 337 438,34	13 996 153,30
1315	15%	197	70 831,09 E	100 274,93E	13 991 157,50	19 779 229,84

COMMENT ACCEPTER UNE TELLE MANIPULATION FONDEE SUR UNE ANALYSE TRONQUEE ET DESTINEE A TROMPER LA DECISION POLITIQUE ?

DEMONSTRATION

Vous pouvez facilement le constater, la méthodologie de calcul est grossièrement erronée. Au-delà des sommes qui ne tombent pas justes, l'impact financier est basé sur un accroissement de la masse salariale correspondant à un recrutement supplémentaire net de 61 commissaires de police.

Or, il s'agit de 61 commissaires que l'on ne recrutera pas en externe faisant ainsi économiser 61 EPT net à l'Etat. Ils seront en effet recrutés dans le corps de commandement, qui lui poursuivra ainsi sa déflation d'autant. Si l'on poursuivait leur raisonnement, l'économie réalisée sera de 61 à 197 EPT et l'économie proportionnelle de 4.057 millions d'euros à 13.102 millions d'euros (au coût moyen d'un EPT hors CAS, haut fonctionnaire, CCD, CC en 2012 soit 66 512 euros). Le calcul est en réalité un peu plus complexe et nécessitera d'être affiné. Il devra en effet prendre en compte l'augmentation de la masse salariale des 61 CDTF qui deviendront commissaires (celle-ci sera minime puisque le coût hors CAS d'un CDTF s'élève à 75 350 euros) ainsi que celui des 61 commandants qui deviendront CDTF (soit au coût hors CAS d'un commandant, 66 494 euros) une somme variant de 540 261 euros à 1 744 632 euros.

CONCLUSION

Cette démonstration prouve, que même dans le cadre d'une hypothèse que nous ne partageons pas, la fonction publique pourrait réaliser des économies. Notre projet basé sur la fin du recrutement externe, une scolarité réduite, la formation unique des cadres, et l'organisation d'un seul concours externe au niveau de lieutenant généralist des économies substantielles permettant de dégager des marges en matière d'investissement.

Le SCSI a bien conscience, et cette démonstration fallacieuse en est la preuve, que de nombreux rouages au sein du ministère mettent tout en œuvre pour retarder la mise en place d'une réforme inéluctable, cohérente, qui bien au-delà du seul aspect financier, améliorera le fonctionnement opérationnel de la Police Nationale. La SCSI rappelle à cet égard que ce type d'organisation est le standard, non seulement anglo-saxon, mais européen. Ce n'est sans doute pas par hasard !

Avec le SCSI, seul syndicat représentant commissaires et officiers de Police, la réforme c'est maintenant !