



POLICE Nouvelle

La revue des cadres de la Police

Numéro 312

JUIN/JUILLET 2013

ASSEZ!



**Courrier
au M.I.**

p. 4



**Message
d'un chef**

p. 8



**Allongement
des carrières**

p. 10

QUEL EXPLOIT !

Une vache abattue de 6 balles par la gendarmerie



Illustration © Christophe VANDERCAM

Deux gendarmes ont fait mercredi usage de leur arme de service pour stopper une vache laitière égarée qui se montrait menaçante et chargeait les militaires dans le centre-ouest de la France, a-t-on appris auprès de la gendarmerie.

Les gendarmes de Bellac ont été appelés pour s'occuper d'une vache qui, fait relativement habituel dans le secteur, « divaguait sur la voie ferrée Limoges-Poitiers », a expliqué le commandant François-Marie Bailly.

À leur arrivée, les quatre militaires ont constaté que les agents des chemins de fer étaient parvenus à éloigner la vache de la voie ferrée, « mais celle-ci se dirigeait vers la route, où des voitures circulaient », a précisé le commandant.

Puis l'animal, qui avait réussi à échapper à la vigilance de son propriétaire avec lequel il se trouvait dans la cour d'un vétérinaire, est ensuite parvenu à rejoindre un champ.

Mais lorsque la vache a pénétré dans le champ et alors qu'un gendarme la suivait, « elle a pivoté sur elle-même et, manifestement excitée ou agacée, l'a littéralement chargé », a expliqué le commandant.

En état de « légitime défense » selon la même source, le militaire a estimé que « l'animal constituait une menace pour lui-même et pour les automobilistes » et a fait usage de son arme.

« Il lui a tiré deux balles de neuf millimètres dans la tête, mais l'animal, tout en déviant sa trajectoire, a poursuivi sa course, encore plus affolé ». Raison pour laquelle le supérieur du tireur a, à son tour, fait usage de son arme à quatre reprises avant que l'animal n'expire.



ÉDITORIAL

ASSEZ !

ASSEZ de découvrir dans les médias que Monsieur GUÉANT a perçu mensuellement plusieurs milliers d'euros prélevés dans les frais d'enquête et de surveillance et en colère de l'entendre dire que c'était la règle dans la police ! Lors de chacune de mes réunions, tant en province qu'à Paris, je constate que vous demandez où sont passés les autres millions d'euros dont vos services n'ont jamais vu la couleur, même au travers de simples gratifications suite à des affaires exceptionnelles.

Une enquête préliminaire a été ouverte par le parquet de Paris. Conduira-t-elle à faire la lumière sur toute cette problématique ? J'en doute, le DGPN de l'époque n'a certainement pas été le seul à utiliser des fonds de la sorte... Serons-nous dans l'obligation de nous constituer partie civile pour défendre les intérêts des policiers actifs qui se sont vus spolier de moyens utiles aux enquêtes ? Nous exigeons que toute la transparence soit faite dans ce dossier et d'ores et déjà à l'occasion de chaque CTPD, nous demanderons la communication du montant des enveloppes touchées dans les services et la ventilation de ces fonds.

ASSEZ ! Pour le SCSi ces frais d'enquête, de représentation et gratifications, sont indispensables, s'ils ne doivent revenir qu'aux seuls policiers opérationnels dans la philosophie des textes initiaux. Ils doivent être cohérents et s'inscrire dans un dispositif transparent, traçable avec des paiements proches de la résolution de l'affaire. En aucun ils ne doivent être un « outil de management » comme certains le suggèrent.

Je ne peux m'empêcher de repenser à cette anecdote d'un collègue du Nord, chef de groupe, qui suite à une affaire de stupés s'était vu proposer une gratification individuelle de 30 euros. Unaniment, devant le faible montant proposé, ils l'avaient refusé courroussant le DDSP qui face à cet affront, leur proposa 30 euros supplémentaires, essayant un nouveau refus général.

Cet exemple illustre parfaitement toute l'opacité permise par un tel système...

ASSEZ de lire des déclarations de l'ancien chef de l'IGS : « Géant avait la volonté de supprimer le corps des commissaires en le fusionnant avec celui des officiers. Pourquoi ? Les commissaires ont fait les mêmes études que les énarques, ils ont une solide formation juridique. Ce sont des gens qu'on ne peut pas manipuler facilement. Je ne peux m'empêcher de penser que s'il n'y avait plus de commissaires pour diriger la police, il aurait été possible de disposer encore plus facilement de ces frais d'enquête et de surveillance ». Pas besoin de

commentaire... vous avez compris sa haute estime pour les officiers de police ! Quelle hypocrisie dans sa réponse au journaliste qui lui demande le montant des Frais d'enquête perçus au cabinet DGPN, puis à la DST et enfin à l'IGS : « Je ne peux vous dire car j'étais habilité très secret et à l'IGS je touchais une somme globale que je répartissais ensuite mais c'était dérisoire ». Et bien banco, Monsieur MEILLAND, dites nous combien ?

ASSEZ aussi de ces syndicalistes désinformateurs mentant outrageusement selon la théorie calomniez, calomniez, il en restera toujours quelques choses. Contrairement à leurs affirmations, le SCSi n'a jamais voté pour la plateforme de signalement internet ouverte aux citoyens. Elle n'était pas soumise au vote !

Cette création, exposée uniquement pour information, ne nous convainc pas. Les signalements existent déjà ; l'année dernière ils étaient au nombre de 2 300 par téléphone et par écrit. Pourquoi rajouter encore un dispositif alors qu'un citoyen dispose déjà d'une amplitude de moyen de saisine (justice, IGPN, défenseur des droits...).

ASSEZ, alors même que la mise en place d'un code de déontologie commun avec la gendarmerie nationale est en cours, comment pourrait-on accepter qu'il ne s'applique pas de la même façon aux deux forces !

Ce projet constitue un écueil important dans la réforme globale des services d'inspection. Pour exprimer son désaccord, le SCSi s'est abstenu sur le deuxième texte. Les indéniables avancées de la nouvelle organisation de ces services ne permettent pas de cautionner ce projet de plateforme internet susceptible de jeter une fois de plus l'anathème sur les policiers.

Face à cette énième désinformation, une action en justice va être engagée.

ASSEZ des mêmes qui, octobre 2012, stigmatisaient le dispositif VAEP « promu par des idéologues d'un syndicat avachi et vieillissant » et qui aujourd'hui dans une démarche purement mercantile promettent à certains de nos adhérents leur nomination dans le cadre de ce même dispositif.

ASSEZ des syndicalistes CEA en campagne qui, sur fond de guerre syndicale à l'approche des élections professionnelles, stigmatisent les officiers dans une course effrénée aux tracts pour occuper le terrain.

Il est à craindre que les relations ne se crispent au point de générer une ambiance irrespirable dans les services sauf à ce que les règles de bases incontournables dans toutes les structures hiérarchisées, soient rappelés et respectés.

Jean-Marc BAILLEUL



Sommaire

- 4** **Courrier du Secrétaire Général au ministre de l'Intérieur**
- 8** **Fermeture d'un commissariat : Message d'un chef**
Aux fonctionnaires et aux adjoints de sécurité du commissariat de Dinan
- 10** **Allongement des carrières – Acte II**
- 11** **Préfecture de police La DOPC**
Élève douée et volontaire. Des difficultés en management à surmonter. Encouragements.
- 14** **Réforme du renseignement**
- 15** **Effectifs traitement**
– Traitement au 01/01/2013
– Pension de retraite pour un départ à compter du 2 janvier 2014

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/>



Courrier du Secrétaire Général au MINISTRE DE L'INTÉRIEUR



Bureau National - 55 rue de Lyon - 75012 PARIS - ☎ 01 44 67 83 30 - 📠 01 44 67 84 20 - secretariat@scsi-pn.fr

Réf. : BN/JMB/2013 n° 101

Paris, le 4 juin 2013

Monsieur le Ministre,

Les principales positions défendues par notre organisation viennent de trouver une confirmation dans le rapport rendu en mars 2013 par la Cour des Comptes qui a analysé, de manière objective, l'évolution de la situation salariale et accessoirement de la situation statutaire des Officiers de police. Ce rapport confirme que les Officiers de police sont, dans la Fonction Publique de l'État, sensiblement moins payés que l'ensemble des autres cadres et très significativement moins que les officiers de gendarmerie, ce qui, eu égard à l'identité des métiers, responsabilités, contraintes et risques encourus, montre bien le sort injuste qui leur a été réservé.

Nous sommes conscients que vous êtes seulement l'héritier involontaire de cette situation, mais aujourd'hui c'est sous votre autorité que doivent prendre fin les disparités flagrantes entre les différents corps de cadres de votre ministère. Nous avons espéré que la plupart de ces difficultés seraient réglées avantageusement par la création d'un corps unique des cadres de la Police Nationale, porteur de bien d'autres bénéfices pour notre institution, mais vous en avez décidé autrement.

Le SCSI réaffirme néanmoins sa conviction et sa volonté de création d'un corps unifié de direction et de commandement, projet systémique juste et cohérent qui demeure la seule voie à même d'assurer un bon fonctionnement de la Police Nationale dans son constant processus d'adaptation et de modernisation.

L'augmentation du recrutement interne à hauteur de 63 % et la réduction de la scolarité correspondante que vous avez décidées sont toujours sans détails ni calendrier de mise en œuvre depuis la première réunion organisée à la DGPN le 23 avril dernier. Ainsi, les officiers ne trouvent pas la réponse à leurs légitimes attentes en matière de rémunération, de carrières, d'organisation et de fonctionnement de notre institution. De plus, même les symboles forts, pragmatiques et sources d'économies, que sont la mise en place d'une cérémonie unique de fin de scolarité des officiers et commissaires et un défilé commun au 14 juillet se heurtent à des obstacles « culturels » qu'on nous dit insurmontables !

Si ce pragmatisme ne parvient pas à s'imposer encore, il convient aujourd'hui de régler une à une toutes les difficultés dans le contexte existant.

LA REDISTRIBUTION DE LA GRILLE INDICIAIRE, QUI DOIT ÊTRE UNE PRIORITÉ

Alors que vous avez commandé à une mission IGA un bilan du protocole Corps et Carrières de 2004, il faut rappeler que jusque là l'administration refusait de détailler la répartition de la ligne budgétaire dédiée aux protocoles additionnels de 2007 pour les officiers et 2009 pour les commissaires. C'est ainsi qu'il se confirme enfin selon le bilan social produit par la DRCPN, que de 2009 à 2011 ce sont 7,9 millions d'euros qui ont été consacrés aux 1 700 commissaires contre 9,1 millions d'euros aux 10 800 officiers, soit un rapport de 5,5 contre 1. Et pourtant vos prédécesseurs refusaient systématiquement toutes nouvelles négociations au seul motif que le protocole était en cours.

De plus, si les protocoles additionnels des CEA et CCD ont pris en compte les conséquences du rallongement des durées de carrière, cela n'a pas été le cas avec celui des Officiers de police.

Enfin, d'autres réformes statutaires comme l'indispensable passage semi-automatique au grade de capitaine, ont rendu la grille indiciaire des Officiers de police obsolète, étant encore rappelé que l'évolution de leurs rémunérations est beaucoup plus lente que celle de leurs homologues de la gendarmerie qui accèdent bien plus rapidement aux échelons et grades supérieurs, et donc à des rémunérations plus élevées aboutissant à des différences aux environs de 100 000 € sur 15 ou 20 ans de carrière (cf conclusions du rapport de la Cour des Comptes).

Une redistribution de la grille indiciaire s'impose donc, tout comme la création de nouveaux échelons justifiés par les mêmes considérations qui ont prévalu à celle du 10^e échelon du grade de commissaire de police.

En effet, certains échelons de l'actuelle grille ne concernent aucun officier ou très peu (le 1^{er} échelon de commandant fonctionnel, les 1^{er} et 2^e de commandant, les 7^e et 8^e de lieutenant) tandis que d'autres concentrent pendant de longues années des volumes conséquents d'officiers bloqués dans leur déroulement de carrière (5^e de capitaine, 5^e de commandant, 2^e de fonctionnel).

La grille indiciaire doit donc être repensée, sa structure modifiée et de nouveaux échelons, prenant en compte l'allongement des carrières, créés aux grades de capitaines, commandants et commandants à l'emploi fonctionnel.

Cette évolution doit être établie en totale cohérence avec la grille indiciaire des officiers de gendarmerie et doit rattraper les différences de rémunération réelle induites par les durées d'échelon très brèves dont ces derniers bénéficient.

MISE EN PLACE DE L'INDICE 1015 ET D'UN ÉCHELON SPÉCIAL

Si dans la Police comme dans la Gendarmerie Nationale des objectifs indiciaires et indemnitaires sont toujours en cours, il n'en est rien pour le corps de commandement de la police nationale dont la dernière revalorisation (Indice brut 966 à l'emploi fonctionnel du grade de commandant) est échue au 1^{er} janvier 2012 en application du protocole Corps et Carrières du 17 juin 2004.

Or, dans l'intervalle de ce protocole la grille A type de la fonction publique a fait l'objet d'une réforme portant l'indice terminal à 1015 ou hors échelle lettre en fonction de la définition de certains emplois.

Il est inacceptable que les Officiers de police se retrouvent ainsi dans une grille inférieure à celle de l'ensemble des cadres de même niveau empêchant *de facto* toute mobilité dans la fonction publique.

En outre, pour la première fois, l'indice terminal du corps de commandement a décroché de l'indice terminal du premier grade de commissaire rehaussé à l'échelon spécial 1015 par le protocole additionnel qui les a concernés en 2009.

De même, en 2010 le corps des attachés d'administration de l'intérieur, recruté à l'identique des Officiers de police, a obtenu l'alignement de sa grille indiciaire sur celle du corps de commandement, mais en y ajoutant un accès aux postes de conseiller d'administration sur lesquels ils peuvent atteindre, pour un temps restreint, jusqu'à l'échelon HEA3.

De plus, leur régime indemnitaire, du premier grade d'attaché jusqu'au sommet de ce corps, est systématiquement au moins du double de celui des Officiers de police, hors modulation.

Nous rejetons d'emblée l'objection fallacieuse selon laquelle avec l'ISSP les Officiers de police ont une rémunération supérieure. Nous ne faisons pas les mêmes métiers, pas avec les mêmes contraintes, pénibilité et risques professionnels.

L'ISSP peut constituer ce qui différencie la rémunération du policier, fonctionnaire de catégorie active, de son équivalent dans la filière administrative mais ne saurait en aucun cas justifier que la rémunération de base des policiers soit inférieure à celle des personnels administratifs, **régime indemnitaire inclus.**

Si vous même avez validé le strict alignement entre les taux d'ISSP des Officiers de police et de gendarmerie, opération dont la nécessité était reconnue depuis 2008, c'est bien dans la conscience qu'elle caractérise les métiers actifs de la sécurité intérieure.

DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIÈRE

Afin de reprendre un rythme soutenu de déflation du corps des officiers, ralenti par les prolongations d'activité, le SCSI avait proposé un plan d'aménagement des fins de carrières par la mise en œuvre de mesures incitatives au départ.

Vous avez ainsi défendu notre projet de la VAEP, décrié par certains mais aujourd'hui unanimement reconnu comme un bon dispositif, qui doit impérativement en 2014 arriver à son rythme de 100 postes annuels pour produire tous ses effets.

Il faut aujourd'hui mettre en place un dispositif équivalent pour les capitaines de police, qui pourrait être financé par l'enveloppe réservée à l'échelon exceptionnel de ce grade, enveloppe jamais épuisée puisque chaque année une quarantaine de postes budgétés ne sont pas attribués.

L'attractivité de ce dispositif nouveau qui permettrait un passage exceptionnel en fin de carrière à l'appellation de commandant, sans changement de grade et dans le cadre d'un départ programmé à la retraite, compléterait l'objectif de déflation tout en assurant une gestion améliorée de fin de carrière des capitaines méritants et malheureusement bloqués dans leur cursus.

Lors de la réunion du 3 juin dernier, sur le bilan corps et carrières, l'ensemble de la parité syndicale représentant tous les corps a fait part de ses fortes attentes afin de récupérer les postes laissés vacants par la déflation des Officiers de police. Cette déflation est actuellement en panne et seuls des dispositifs de ce type sont à même d'apporter la solution à l'ensemble des corps de la Police Nationale.

AMÉLIORER LA TRANSVERSALITÉ DES CARRIÈRES

À défaut d'être inscrits dans l'inter-ministérielle, les carrières des Officiers de police ne doivent pas pour autant en subir d'enfermement.

Il est donc nécessaire de :

- favoriser les passerelles et mobilités vers l'ensemble des métiers de la sécurité intérieure ;
- mettre en place des partenariats avec d'autres ministères, comme celui de la Justice, afin de favoriser le recrutement d'officiers et de commissaires sur certains postes de la magistrature ;
- étendre aux Officiers de police la mission de suivi des carrières dont bénéficient les commissaires ;
- réviser profondément l'équilibre entre formations initiale et continue afin de permettre une dynamisation des carrières et la mobilité inter-directionnelle.

REFONDER LE DISPOSITIF INDEMNITAIRE

Ce sujet intimement lié à celui du statut et de la gestion du temps de travail est considérablement sous évalué pour des raisons purement politiques et corporatistes.

Seule a pu être obtenue l'évolution vers une IRP se rapprochant dans son mécanisme du standard de la fonction publique, ce que vous avez validé.

Cette inéluctable uniformisation des régimes indemnitaires est certes une avancée, mais **elle ne saurait évidemment pas masquer le retard considérable des montants servis aux officiers** en comparaison de ceux alloués aux officiers de gendarmerie, aux attachés d'administration et aux commissaires de police.

Les montants de base doivent donc être rehaussés. Rappelons que la part indemnitaire dans la rémunération d'un Officier de police est beaucoup plus faible que celle des autres cadres, notamment les attachés et commissaires, sans pour autant que leur part indiciaire soit plus favorable, bien au contraire !

Rappelons encore que la part du régime indemnitaire des Officiers de police dédiée à la forfaitisation de certains travaux supplémentaires a été jugée insuffisante par le Comité Européen des Droits Sociaux, dans la continuité de sa jurisprudence antérieure.

Même les Officiers de police chefs de service, en principe les mieux lotis, accusent un retard significatif :

- leur future IRP reste bien inférieure à celle d'un commissaire occupant les mêmes fonctions ;
- en dépit d'engagements pris par vos prédécesseurs, nombre d'entre eux ne perçoit pas l'indemnitaire correspondant aux fonctions occupées. Cette situation n'évoluant pas, le SCSJ se voit contraint d'accompagner les recours contentieux de ces personnels, exaspérés d'être si peu considérés.

Il est indispensable que l'ensemble de ces postes de chefs de service, seulement au nombre de 415 aujourd'hui y compris ceux de chefs de circonscription, figurent nominativement dans l'arrêté qui validera la mise en place de l'IRP.

INSTITUTION DE MESURES DE FIDÉLISATION PROPRES À L'IDF

La situation des effectifs amène à constater que des mesures particulières doivent être adoptées, notamment pour la fidélisation des cadres en Ile-de-France où leurs statuts sont porteurs de contraintes spécifiques.

Pour les franciliens les règles statutaires de mutation doivent être assouplies au sein de leur zone. Les blocages actuels, souvent justifiés par un manque d'OPJ gardiens, sont inacceptables.

L'action sociale doit absolument être renforcée en matière de logement, d'indemnitaire, de transport, de restauration, d'emploi des conjoints et d'accueil des enfants.

REFONTE DE LA NOMENCLATURE

Cet outil de gestion des postes d'Officiers de police, bien que révisé annuellement, doit intégrer de façon cohérente les paramètres nouveaux liés aux prolongations d'activité et à l'évolution de la déflation.

À l'instar de la nomenclature établie pour les commissaires, les postes « à déflater » doivent être clairement identifiés, avec un échancier, et surtout doivent correspondre à la baisse réelle des effectifs. Ainsi, tous les postes d'officiers occupés à l'instant T doivent apparaître dans ce document.

Les niveaux de nomenclature doivent poursuivre leur évolution :

- Une harmonisation de la répartition par niveau doit être recherchée entre les différentes directions. La proportion des niveaux supérieurs du corps doit être identique à celle du corps et de conception, soit actuellement 48 %.
- Le niveau 4 doit correspondre aux normes de gestion définies en amont et doit être réservé aux capitaines promouvables ou aux jeunes commandants, afin de créer de perspectives nouvelles.

SUR LE STATUT « DE CADRES » DES OFFICIERS

Cette question est au cœur du profond conflit qui oppose notre organisation et le ministère depuis 2007.

Sans en refaire le détail maintes fois exposé, nous avons toujours estimé, et démontré, que les termes du Corps et Carrières de 2004 avaient été volontairement dénaturés par le ministère dans le seul but d'imposer aux Officiers de police un régime d'emploi infantilisant et ainsi éloigner la crainte d'une concurrence avec le corps de conception et de direction.

Cette insupportable stratégie de la défiance a provoqué et entretient l'effet inverse par une forte tension entre les corps, au détriment du bon fonctionnement de notre institution.

Des condamnations de la France par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), le Conseil d'État et des tribunaux administratifs contre les principales dispositions réglementaires issues du protocole de 2007 en attestent sans équivoque. Pourtant vous n'ignorez pas que ce statut de cadre des Officiers de police était l'axe du protocole Corps et Carrières pour leur positionnement dans la chaîne hiérarchique et l'exercice des responsabilités qui leur avaient été reconnues.

Nous avons découvert ces jours derniers une nouvelle preuve de cette dénaturation des termes du protocole de 2004 dans le questionnaire adressé par l'IGA sur le bilan de ces protocoles, où il nous est demandé :

4.2 : Selon vous, pourquoi le stock des heures supplémentaires n'a-t-il pas diminué sensiblement ? Y-a-t-il eu un effet mesurable du passage des officiers à l'article 10 ? A-t-on récupéré de la présence d'officiers sur le terrain ?

La question formulée nous interrogeant sur les effets d'une réforme qui nous a toujours été refusée, alors qu'elle est fondamentale, a été une surprise à la fois triste et heureuse.

En effet, il ne s'agit évidemment pas d'une erreur de plume mais bien de l'expression logique et juridique de ce qu'aurait dû être le statut de cadre des Officiers de police en fonction des critères spécifiés au protocole de 2004 : un statut reposant sur l'article 10 du décret n° 2000-815, comme celui de la majorité des cadres de la Fonction Publique.

Mais, il n'en a jamais rien été puisque seuls les anciens 415 Officiers de police chefs de service bénéficient de ce statut, tandis que les 9 500 restants sont toujours en « apesanteur » juridique dans un statut bâtarde, contre-productif et infantilisant. Paradoxalement, au quotidien, les officiers sont sollicités afin de soulager les commissaires de police en intégrant chaque week-end les permanences de direction.

Il est donc indispensable que vous décidiez de réexaminer objectivement l'application de ce protocole, sujet déclaré « tabou » par le ministère depuis 2008, afin que tous les officiers puissent enfin accéder à un réel régime forfaitaire de cadre avec des modalités horaires et indemnitaires adaptées à leurs missions et contraintes opérationnelles.

Vous voyez, Monsieur le Ministre, que les attentes des Officiers de police sont grandes et nombreuses, et qu'au-delà de leurs intérêts propres, elles s'inscrivent toutes dans la volonté que la Police Nationale puisse répondre aux exigences de modernité et d'efficacité du service public de la sécurité intérieure.

En l'attente d'évoquer avec vous les solutions concrètes à l'ensemble de ces difficultés, je vous assure de ma respectueuse considération et de mes sentiments dévoués.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL

Monsieur Manuel VALLS
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX

FERMETURE d'un COMMISSARIAT :

Message d'un chef

Aux fonctionnaires et aux adjoints de sécurité du commissariat de Dinan

Chers Collègues, chers Amis aussi.

Je viens ici comme l'un d'entre vous, l'un d'entre vous placé à ce point particulier de lui-même que fixent une certaine expérience des êtres et des choses, un positionnement hiérarchique qui me pose à la jonction des événements que nous subissons et du ressenti que nous partageons.

Je n'ai pas de leçon à donner, je vais vous parler franchement, sans prétendre à quoi que ce soit, vous parler librement, avec le cœur.

J'ai toujours ressenti votre aide, votre soutien, cette conspiration amicale, bienveillante et partagée. J'ai toujours eu un vrai soulagement à éprouver votre proximité et, si vous le permettez, votre affection tangible. J'ai tenté d'y répondre en mobilisant ce que j'étais, ce de quoi j'étais capable, dans la mesure de mes forces. Jamais je n'ai dissocié mon sort du vôtre ni le vôtre du mien.

Aujourd'hui, nous nous préparons, nous nous résolvons, par la force des choses où à l'examen d'éléments concordants (tristement concordants) à voir disparaître notre service. Ce service qui est, pour les personnes extérieures (je parle de celles qui ne nous prêtent pas l'attention que nous méritons) une entité impersonnelle, un point blanc sur une carte bleuie, est pour nous un lieu de vie et, davantage, **une communauté en acte.**

Ce que je désire vous dire c'est que je partage la moindre des variations de votre moral, le moindre des sursauts de votre fierté, le moindre des réflexes de votre indignation. Nous sommes animés des mêmes sentiments, des mêmes perceptions, des mêmes fluctuations intérieures, songeant un moment que notre rage à servir finira par triompher ou nous résignant peu ou prou à considérer que, décidé-

ment, nous sommes de peu de poids dans le bras de fer qui se joue au nom d'impératifs étrangers à nos valeurs simples et vraies.

Aujourd'hui je vous sens habités par la colère. Je la respecte (je la ressens et elle me travaille en profondeur). C'est notre colère qui sourde et tend à s'exprimer. **Notre colère.**

Je vous livre le fruit de ma réflexion, simplement, parce que je suis aussi, un peu garant de vous. Acceptez de prendre mes motifs en considération.

La colère ne doit pas nous desservir. Canalisée, orientée vers la défense des intérêts de chacun (et ce « chacun » n'est pas individuel mais solidaire des autres qui sont les autres nous-même), elle nous permettra de nous présenter devant l'administration debout, en état de nous défendre.

Il s'agit maintenant non de nous dissocier de nous-mêmes et des autres, mais d'opérer, de négocier un tournant.

Il y a des dangers à se crispier sur la barre, tétanisé par l'imminence d'un péril, sidéré par les circonstances. Au contraire, il convient de conserver, dans l'indignation même, la souplesse qui est à la fois un moyen de auvegarde et un préalable au dialogue. Car il nous faut savoir qu'un dialogue va s'engager.

Les grecs anciens avaient pour signifier ce combat là des mots puissants qui disent

finalement que, dans le dialogue, on se combat mais on se respecte à défaut de s'estimer, pour que triomphe une certaine idée du juste, c'est-à-dire du bien.

Or je veux que vous vous en sortiez bien, que chacun s'en sorte bien.

Pour tous, ce sera un moment crucial. Je ne crois pas qu'il faille se laisser aller à l'excès, mais présenter une fermeté de bon aloi, réfléchie. Vous savez tous que dans une situation difficile, l'intelligence, l'habileté que procure l'exercice de l'intelligence, permet de résoudre toutes les difficultés. Toutes.

Il serait très profitable que l'on nous trouve intelligents. L'intelligence est une force, une arme redoutable.

Le premier pas de l'intelligence pour nous c'est de demeurer hiérarchisés, disciplinés.

Je n'ai jamais songé que la discipline soit l'acceptation de n'importe quoi mais bien l'intelligence de se mettre dans la position qui fait que l'on ne sort pas du cadre et que l'on mérite, à cause de cela et au moins, le respect. Un dialogue de la nature de celui où nous allons entrer ne peut s'engager que dans ces conditions.

Je ne veux pas que l'un ou l'autre d'entre nous se fracasse sur les rochers que l'adversité ou la perfidie nous dessinent si évidemment comme autant de pièges, parce qu'il aurait été inca-

pable de dompter sa colère, de l'orienter au profit de la défense de ses intérêts et de l'intérêt supérieur du groupe, c'est-à-dire de l'à-venir.

Bien sûr, la tentation est de tout envoyer promener, de songer à un large éventail d'extrémités.

Il y a là le danger de la victoire de ceux qui minorent notre existence et songent que nous sommes à peine plus que des jouets jetés dans ce cirque effroyable auquel on veut nous faire participer à notre corps défendant.

Nous ne serons pas les martyrs de cette arène là. Sachons convenir que le lion a toujours le dernier mot.

Celui qui s'en sort bien avec le lion, c'est le dompteur.

Songez à l'image du service. L'image du service est composée de la somme exacte de la propre image que donne chacun, de celle qu'il donne à voir. Car on donne à voir autant qu'on donne à penser. Un service de dompteurs, un service composé d'intelligences fermes, voilà ce qui donnera à penser le respect (avec un peu de crainte dans ce cas) et à l'exercer au moment opportun.

Je tiens beaucoup à ce que l'on nous respecte. Je vais même vous dire plus : **je tiens infiniment à ce que l'on vous respecte.**

Moi qui sais ce que vous êtes, ce dont vous êtes faits et capables. Je veux que l'on vous respecte, que l'on vous reconnaisse de la dignité.

La dignité. Tout ce que vous avez vécu en a manqué. Tout ce que l'on vous a infligé en était

privé, de façon absolue. Autant de manque de dignité a été un outrage permanent que nous avons eu à affronter ensemble.

Maintenant que les choses deviennent graves, soyons à la hauteur de l'instant, de l'épreuve. **Soyons graves** nous aussi. Froidement déterminés, zélés les uns envers les autres comme toujours, administrativement irréprochables. Ainsi nous gagnerons à imposer le respect.

Je voulais vous dire cela sans fard. J'ai été long (le directeur dirait qu'il ne comprend pas à cause de la longueur, mais cette lettre est pour vous qui comprenez tout).

Vous savez que j'ai tout donné, tout essayé. Faites-moi confiance une dernière fois.

Avec mon affection de chef.

Jean-Marc URVOIS ■



courrier au MI

fermeture d'un commissariat

**ALLONGEMENT
DES CARRIÈRES**

la DOPC

renseignement

effectifs/traitements



ALLONGEMENT des CARRIÈRES — ACTE II

En juin 2011, j'avais présenté une étude sur l'impact de la prolongation d'activité, le ralentissement de la déflation et analysé toutes les conséquences pour notre corps. Cette radioscopie du corps était destinée à développer des arguments techniques à une administration autiste, totalement atone face à ce phénomène pourtant primordial pour la gestion des ressources humaines.

Si notre analyse technique et notre détermination ont permis de mettre en place la VAEP... en 2012, il est impératif que d'autres mesures viennent très rapidement compléter ce premier dispositif.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE

ANNÉE	2009	2010	2011	2012
Nombres de départ	540	345	260	274

RÉPARTITIONS DES DÉPARTS EN RETRAITE PAR GRADE EN 2012

	2012
CDTF	94
CDT	108
CNE	70
LT	2
Total	274

MAINTIEN EN ACTIVITÉ PAR GRADE. ÉVOLUTION DE 2010 À 2012

	2010	2012
CDTF	188	161
CDT	126	163
CNE	77	73
LT	3	2
TOTAL	394	399

RÉPARTITION DES EFFECTIFS OFFICIERS PAR GRADES ET ÉCHELONS EN AVRIL 2013 (10294 OPN)

	01	02	03	04	05	06	07	08	EL	EX	ST	TOTAL
LT	34	69	126	212	405	380	97	104	70		72	1 569
CPN	489	771	617	590	2 177					63		4 707
CTE		25	193	677	1 820							2 715
CEF	20	1 283										1 303

Le tableau démontre la mauvaise répartition dans les échelons et le blocage aux échelons sommitaux faute de déroulement de carrière adaptée. 67 % des commandants sont bloqués au 5 échelons (57 % en 2010) et 47 % des capitaines (42 % en 2010).

Répartition par grade en avril 2013 : 15,2 % Lt, (22,36 en 2010), 45,7 (capitaines 44,65 en 2010), 26,3 CDT (22,05 en 2010), 12,6 CDTF (10,09 en 2010). Total CDTF/CDT 38,9 % (32,95 % en 2010).

Concernant les capitaines exceptionnels, seul 63 bénéficient de cet échelon actuellement et 86 (1,82 des capitaines) auraient été nom-

més à cet échelon sur l'année alors que 120 postes sont budgétés.

Ces quelques chiffres illustrent une situation vécue au quotidien par l'ensemble des Officiers de police. Loin de polémiquer, faire de la politique ou proposer des mesures irréalistes, le SCSI continue son combat pour défendre les officiers. Les protocoles du CEA en 2010 et du corps de conception en 2009 ont intégré le paramètre nouveau de loi sur le maintien en activité : des dispositifs et des échelons nouveaux ont été créés. Les Officiers de police doivent bénéficier de mesures équivalentes et poursuivre une déflation nécessaire à toute la Police Nationale.

DES PROPOSITIONS... DES SOLUTIONS

Conformément aux décisions de notre congrès : le SCSI exige une nécessaire redistribution de la grille indiciaire et la création de nouveaux échelons au grade de capitaine, commandant et un troisième échelon de CDTF (au 1015).

Le nouveau dispositif VAEP pour les commandants devra impérativement atteindre en 2014 les 100 postes prévus et un dispositif de fin de carrière pour les capitaines devra remplacer celui désuet des capitaines exceptionnels.

Christophe ROUGET
Chargé de communication

PRÉFECTURE DE POLICE

LA DOPC

Élève douée et volontaire.
Des difficultés en management à surmonter.
Encouragements.



Laurent DIEDRICH,
Secrétaire Zonal Adjoint
SCSI IDF,
présente les travaux
du bureau DOPC.

La Direction de l'Ordre Public et de la Circulation a été créée au sein de la préfecture de Police par arrêté du ministre de l'intérieur du 12 janvier 1999.

Si à l'origine sa zone de compétence était limitée à Paris, la réforme de l'agglomération parisienne de 2009/2011 (l'arrêté n° 463 du 23 juin 2011 définit les missions et l'organisation de la DOPC) l'a étendue aux axes structurants et aux trois départements de la petite couronne (92, 93 et 94). La DOPC a ainsi récupéré une fraction des effectifs et matériels des ex services d'ordre public des DDSP par création de compagnies territoriales de circulation et sécurité routière (CTCSR). Par ailleurs, aux termes de l'article 3 du décret du 24 juillet 2009 « le directeur de la direction chargée du maintien de l'ordre et

de la régulation de la circulation détermine l'emploi des CRS autoroutières et dirige leur action dans le cadre des opérations de régulation de la circulation et de missions de sécurité routière sur les routes relevant de leur compétence ».

La DOPC est chargée, comme son nom l'indique, des missions de maintien de l'ordre public (gestion des manifestations et autres événements impliquant du MO-SOVO « maintien de l'ordre, services d'ordre et voyages officiels » ndr), de la régulation de la circulation et de la lutte contre la violence et l'insécurité routière. Mais son rôle ne s'arrête pas là : elle protège aussi les Institutions de la République et les représentations diplomatiques, gère la sécurité des déplacements officiels, les CRA et le dépôt du Palais de justice de Paris, les transferts de détenus et nombre de missions dont la liste pourrait figurer dans un inventaire à la Prévert... Pour les assumer, la DOPC est articulée autour d'un Directeur des Services Actifs assisté d'un directeur adjoint chef d'État Major, d'un service d'ordre public de nuit et de 4 sous-directeurs (voir organigramme en ligne sur le site intranet DOPC). Forte d'environ 4 500 hommes, la DOPC comprend 31 commissaires et 114 officiers.

● Cette direction à « taille humaine » fourmille de talents et de spécialités : qui ne connaît pas les motocyclistes de la Division Régionale Motocycliste (DRM), les agents des compagnies de circulation (DRC), les escortes ultra sécurisées de la COTEP ou encore les Compagnies d'Intervention parisiennes ?

D'ailleurs, pas un jour ne passe sans qu'une équipe de presse dument accréditée par le service communication du Préfet de Police ne réalise un numéro spécial pour « 90 minutes enquêtes », « en quête d'action » ou encore « des racines et des ailes », c'est dire...

● Pour mieux comprendre les missions de la DOPC, il suffit de se souvenir des manifestations récentes dénonçant le mariage pour tous. Ces événements cumulaient plusieurs difficultés : affluence très importante, participants aux profils et comportements très différents, cortèges multiples, exposition médiatique maximum, répétition dans le temps etc. La DOPC s'est ainsi trouvée au cœur de la gestion opérationnelle de ces manifestations particulièrement délicates à encadrer. Et elle a fait le travail. Remarquablement bien.

Son secret ? Faire travailler de concert les personnels chargés du maintien de l'ordre et leurs collègues de la circulation, compter sur les motocyclistes pour l'acheminement en toute sécurité des centaines de cars venant de province, traiter et relayer les informations de terrain remontant des BIVP, coordonner les moyens opérationnels dans des délais très courts tout en s'appuyant sur la disponibilité de l'ensemble des personnels sans omettre, bien sûr, de valoriser l'expérience de chacun qui dans ce domaine, est primordiale.

● Les officiers de cette direction y occupent des postes le plus souvent très

spécialisés dont la nomenclature a été pensée et réalisée conformément aux objectifs et cahier des charges de la réforme « corps et carrière » ce qui présente quelques avantages : un positionnement et des niveaux clairs au moins sur le papier, des structures de services à peu près cohérentes et des missions de commandement véritables. Mais une nomenclature abou-tie présente aussi certains inconvénients : un « léger » manque de souplesse, un sous-dimensionnement

voire une inadaptation des postes au regard de l'état réel des effectifs du corps dont la déflation n'a pas atteint ses objectifs, sans compter les prolongations d'activité qui comme ailleurs créent un certain ralentissement des perspectives de déroulement de carrière. Enfin, s'agissant d'une « petite direction » très spécialisée, les offres de mobilité fonctionnelle sont un peu limitées.

OUI MAIS

● **Bref, vous l'aurez compris, la DOPC est une direction qui mérite toute sa place au sein de la Préfecture de Police pour son professionnalisme, son efficacité opérationnelle, ses métiers et talents. Mais un tableau n'est jamais complet tant que l'on n'en a pas étudié les imperfections.**

● **Et malgré ses atouts, cette direction est en souffrance.** Elle ne souffre pas seulement de la conjoncture difficile, des baisses de moyens et d'effectifs ou encore de la multiplicité d'événements à gérer qui conduisent régulièrement à des décalages de repos ou des rappels épuisants. Pour l'observateur extérieur, les « petits dysfonctionnements » ne se voient d'ailleurs peut-être pas du premier coup d'œil... C'est qu'une certaine pudeur voire une légère tendance à ce que Milgram appelait « la soumission à

l'autorité » les contiennent au sein du cercle des initiés, des seuls concernés ce qui freine parfois la dynamique de progrès et empêche de prendre le recul nécessaire pour faire avancer les choses.

● **Ainsi la DOPC souffre-t-elle d'abord d'un management quelques fois à la limite de l'obsolescence (1) et d'un certain manque (pour ne pas dire un manque certain) de concertation.** Si

les décisions se prennent logiquement « en haut » elles sont encore trop souvent en décalage avec les attentes véritables, les besoins et ce ne sont pas les appels à un management éclairé et participatif renouvelés régulièrement par le Préfet de Police qui y changent quelque chose. Sans doute le poids de la tradition... Rares sont en effet les officiers associés à la définition des objectifs, aux choix tactiques ou, plus ennuyeux, aux projets de réformes.

● **Comme dans d'autres directions – et puisqu'il semble que ce soit la mode depuis maintenant plusieurs années –, directeur, sous-directeurs et Chefs d'État-Major (...) peuvent tout, promettent tout, veulent tout savoir en « temps réel » et s'occupent de tout, ce qui génère, vous vous en doutez, quelques difficultés de fonctionnement et certaines lourdeurs pas seulement administratives.** Pour tout

savoir et tout gérer, il leur faut en effet des États-Major et des secrétariats, des services de soutien, des chauffeurs et des aides de camps, des tableaux Excel comptabilisant tout et n'importe quoi ; les unités opérationnelles finissent par se demander si elles ne sont pas finalement placées au service des États-Major, secrétariats de sous-direction et autres bureaux d'études statistiques alors que le contraire apparaît ailleurs comme le gage d'un fonctionnement efficace.

● **Nul ne conteste l'utilité de l'outil statistique et des tableaux de bord d'aide au « pilotage » des services. Mais cette tendance « autocratique » finit par peser sur les capacités à agir des unités opérationnelles et, plus ennuyeux, sur la lisibilité et la compréhension de leurs missions. En redonnant un peu d'initiative aux services, en faisant un peu plus confiance aux officiers, on gagnerait en dynamique et en efficacité ! Espérons que cela ne saurait tarder...**

Comme si cela ne suffisait pas, les animosités entre quelques-uns de ses chefs de service n'arrangent rien : à la DOPC comme dans d'autres directions de la Préfecture de police (et d'ailleurs sans doute), on « déroule la carrière » et les places sont rares... Donc chères... Ajoutez à cela l'exposition maximum de la chaîne hiérarchique en raison du caractère très sensible des missions de MOSOVO sur la capitale (et les conséquences redoutables et redoutées sur les carrières en cas de « loupé »)...

● **Vous obtenez des situations et des chefs de service régulièrement tendus et une ambiance peu propice à la sérénité. Si dans la plupart des cas, les intentions restent louables et les postures, les décisions dictées par la recherche de l'intérêt général, à la marge, certaines manières sont dommageables et même un peu tristes... Et il n'est pas rare que les officiers en fassent les frais. Outre les méthodes managériales discutables de quelques « patrons », c'est aussi l'organisation atypique de leurs emplois qui peut être source de complication.** L'engagement régulier des commissaires de police de la DOPC dans des missions de MOSOVO les conduit en effet à s'absenter très régulièrement des divisions et services dont ils ont la charge

(1) L'obsolescence est le fait pour un produit d'être dépassé, et donc de perdre une partie de sa valeur en raison de la seule évolution technique (ou de la mode, mais on utilise alors plutôt le mot « démodé »), même s'il est en parfait état de fonctionnement (Wikipedia 2013).

courrier au MI

fermeture d'un commissariat

allongement des carrières

LA DOPC

renseignement

effectifs/traitements

ce qui mène tout naturellement les officiers adjoints à assurer leurs intérim. Cela fonctionne bien lorsque la confiance est bien installée et la chaîne hiérarchique respectée, en place ; loyauté, respect mutuel, échanges riches et cohérence s'imposent alors et permettent naturellement de faire face aux difficultés. Mais en cas de problèmes de communication entre chefs, voire de mésententes pour ne pas dire de conflit, c'est beaucoup plus compliqué. Dans ces moments là, être officier n'est pas facile. Les exemples ne manquent pas mais il serait maladroit de les dénoncer ici.

● **Malgré ces derniers constats, la DOPC s'illustre quotidiennement par sa maîtrise dans la gestion des événements parisiens et son professionnalisme ; c'est une réussite collective qu'il convient de souligner dans laquelle les officiers occupent un rôle central en fédérant, en motivant, en accompagnant les collègues qu'ils commandent et en secondant loyalement leurs chefs malgré les difficultés.**

Cette réussite serait encore plus remarquable si elle était le fruit d'un manage-

ment plus moderne, parfois plus clair, plus cohérent et surtout plus concerté. Les marges de progression sont nombreuses et ouvertes ; les officiers sont prêts à y prendre leur part.

Le SCSI s'engage à leur côté dans le cadre de sa recherche affirmée de concertation et de dialogue social modernes avec cette direction comme avec la Préfecture de police.

Le Bureau DOPC ■



REFORME du RENSEIGNEMENT

Vous le savez le Ministre a fait part de sa décision concernant la réforme du renseignement à mettre en place. Nous ne pouvons qu'exprimer nos « regrets » pour une réforme n'allant pas jusqu'au bout des choses. Pour autant, le SCSi aura son rôle à jouer pour que les défauts, les dysfonctionnements issus de la réforme de 2008, ne soient plus que des lointains souvenirs.

LA DCRI ET LES DDRI ILE-DE-FRANCE

En devenant DGSI, la DCRI va poursuivre son activité, y compris dans les départements, et même accroître sa taille avec une nouvelle enveloppe financière, et de nouveaux effectifs, 430 sur 5 ans, dont 200 fonctionnaires de police de tous grades.

Une DGSI cela veut dire une gestion hors DGNP, DRCPN nomenclatures etc. comme la Sécurité civile.

Notre organisation étudie la mise en place de la DGSI prévue pour le début 2014, et tient à y jouer un rôle tout particulier afin de défendre notamment le statut de policier au sein d'une nouvelle direction générale.

La question est de savoir si les collègues auront l'obligation d'opter pour la DGSI ou pourront-ils demander à rester sous statut DGNP ?

LES SDIG

Les SDIG sont morts !!!

Nous ne revenons pas sur ce que nous avons évoqué sur le sujet depuis 4 ans... vous connaissez tous notre engagement sur le sujet.

Les Directions Départementales du Renseignement Territorial vont être mises en place... (quand pour la petite couronne de la DRPP, l'appellation est « Service Territorial du Renseignement »...)

Les DDRT passent sous la coupe d'un responsable départemental du renseignement territorial, lui même rattaché au DDSP mais avec un lien direct avec les Préfets. En centrale, nous aurons la mise en place d'une sous-direction du renseignement territorial.

Le tout sera assorti quand même, d'une formation spécifique renseignement, la reconnaissance d'une filière et d'une doctrine d'emploi qui reste tout de même à améliorer.

LA DRPP

Le discours du Ministre, la DRPP est citée à deux reprises comme un système d'excellence tant en IG qu'en RI, justifiant ainsi son maintien.

Sur l'Information générale, son activité devra même couvrir une zone plus large par la « nécessaire coordination » de la grande couronne (la zone de défense) et l'information au plan national...

Toujours est-il que la DRPP et ses deux sous-directions hybrides, poursuivront leurs activités.

Reste un mystère, non évoqué par le Ministre, la sous-direction des étrangers... et là, la question devra vite être abordée...

Sur ce point, le seul élément rassurant, et nous avons encore raison à l'époque, est que les officiers qui y sont employés sont tous habilités CD ou SD, à l'instar de l'ensemble de la Direction.

Enfin en matière de gestion, le Directeur de la future DGSI a été très clair lors de l'audience syndicale qui a suivi le discours ministériel :

Les DGSI/DRPP/DDRT sont appelés à l'avenir à faire partie de la « Communauté du Renseignement », à ce titre, les fonctionnaires y exerçant auront la possibilité de passer d'une direction à l'autre...

C'est la volonté du SCSi, tout comme le rattachement à l'Académie du Renseignement de l'ensemble des trois entités.

Des cellules de coordination pour travailler ensemble et « partager » leurs infos.

Des échanges plus réguliers devront s'opérer entre la DRPP et les DDRT et évidemment la Sous-direction de Renseignement Territorial.

Idem pour les échanges DDRI/DGSI/DRPP.

Face à ces enjeux, après les réunions organisées avec les délégués du renseignement, un questionnaire a été adressé aux officiers pour recueillir leurs remarques et suggestions.

La nomination du directeur central adjoint du renseignement territorial et de son adjoint, ainsi que l'évolution significative de la doctrine d'emploi actuellement présentée comme un projet, la clarification des missions des gendarmes, seront des éléments déterminants pour passer du scepticisme à l'adhésion.

courrier au MI	fermeture d'un commissariat	allongement des carrières	la DOPC	renseignement	EFFECTIFS/TRAIEMENTS
----------------	-----------------------------	---------------------------	---------	---------------	-----------------------------

Traitement au 01/01/2013*

VALEUR DE L'INDICE 100 AU 1^{er} JUILLET 2010 : 5 556,35 - VALEUR MENSUELLE DU POINT : 4,630 AU 1^{er} JUILLET 2012

Grades	Échelons	I. BRUT (*)	I.M.	T.M.B.	Ind. Pension Civile	MONT. Ret. Pension	Ind. Rési. 3 %	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff.	Prime commandement	Rachat 8 jours RTT	Prime SGAP	Total éléments positifs	Solidarité (1 %)	RAFP	R.D.S. (0,50 %)	C.S.G. déductible (5,10 %)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Ile-de-France	T.M.N. Province
CDT-EF	2 ^e	966 783	3 625,50	947	480,58	108,77	21 %	761,36	14,11	413	56,67	85,75	5 065,15	45,85	36,26	24,57	250,57	117,92	4 109,41	3 919,06	
	1 ^{er}	901 734	3 398,67	888	450,64	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,33	33,99	23,20	236,66	111,37	3 884,69	3 700,55	
CDT	5 ^e	901 734	3 398,67	888	450,64	101,96	21 %	713,72	14,11	413	56,67	85,75	4 783,88	43,33	33,99	23,20	236,66	111,37	3 884,69	3 700,55	
	4 ^e	852 696	3 222,67	842	427,30	96,68	21 %	676,76	14,11	413	56,67	85,75	4 565,64	41,38	32,23	22,14	225,86	106,29	3 710,44	3 531,11	
	3 ^e	801 658	3 046,75	796	403,95	91,40	21 %	639,82	14,11	413	56,67	85,75	4 347,50	39,44	30,47	21,09	215,07	101,21	3 536,28	3 361,77	
	2 ^e	750 619	2 866,17	749	380,10	85,99	21 %	601,90	14,11	413	56,67	85,75	4 123,58	37,43	28,66	20,00	203,99	96,00	3 357,39	3 187,82	
	1 ^{er}	710 589	2 727,25	713	361,83	81,82	21 %	572,72	14,11	413	56,67	85,75	3 951,32	35,89	27,27	19,16	195,47	91,99	3 219,70	3 053,93	
CNE	Except.	830 680	3 148,58	830	421,21	94,46	22 %	692,69	14,11	378	56,67	85,75	4 470,26	40,49	31,49	21,68	221,14	104,07	3 630,18	3 452,89	
	5 ^e	801 658	3 046,75	803	407,51	91,40	22 %	670,29	14,11	378	56,67	85,75	4 342,97	39,35	30,47	21,06	214,85	101,10	3 528,62	3 354,12	
	4 ^e	750 619	2 866,17	755	383,15	85,99	22 %	630,56	14,11	378	56,67	85,75	4 117,24	37,34	28,66	19,97	203,68	95,85	3 348,59	3 179,03	
	3 ^e	705 585	2 708,75	714	362,34	81,26	22 %	595,93	30,34	378	56,67	85,75	3 936,70	35,74	27,09	19,09	194,75	91,65	3 206,04	3 025,97	
	2 ^e	668 557	2 579,08	680	345,09	77,37	22 %	567,40	30,34	378	56,67	85,75	3 774,61	34,30	25,79	18,31	186,73	87,87	3 076,53	2 900,02	
	1 ^{er}	629 527	2 440,17	643	326,31	73,21	22 %	536,84	30,34	378	56,67	85,75	3 600,97	32,75	24,40	17,46	178,14	83,83	2 938,08	2 765,36	
LT	8 ^e	700 581	2 690,17	709	359,80	80,71	22 %	591,84	14,11	343	56,67	85,75	3 862,24	35,02	26,90	18,73	191,06	89,91	3 140,80	2 976,05	
	7 ^e	665 555	2 569,83	677	343,56	77,10	22 %	565,36	14,11	343	56,67	85,75	3 711,82	33,68	25,70	18,00	183,62	86,41	3 020,84	2 859,39	
	6 ^e	625 524	2 426,25	639	324,28	72,79	22 %	533,78	14,11	343	56,67	85,75	3 532,34	32,08	24,26	17,13	174,74	82,23	2 877,61	2 720,09	
	5 ^e	588 496	2 296,58	605	307,03	68,90	22 %	505,25	30,34	343	56,67	85,75	3 386,49	30,79	22,97	16,42	167,53	78,84	2 762,91	2 594,13	
	4 ^e	550 467	2 162,33	574	291,29	64,87	23 %	497,34	30,34	343	56,67	85,75	3 240,30	29,49	21,62	15,72	160,30	75,43	2 646,45	2 481,34	
	3 ^e	509 438	2 028,08	539	273,53	60,84	23 %	466,46	30,34	343	56,67	85,75	3 071,15	27,98	20,28	14,90	151,93	71,50	2 511,04	2 349,60	
	2 ^e	469 410	1 898,42	504	255,77	56,95	23 %	436,64	30,34	343	56,67	85,75	2 907,77	26,52	18,98	14,10	143,85	67,69	2 380,85	2 222,96	
	1 ^{er}	429 379	1 754,92	466	236,49	52,65	23 %	403,63	30,34	343	56,67	85,75	2 726,96	24,90	17,55	13,23	134,90	63,48	2 236,40	2 062,45	
	Stage	359 334	1 546,50	411	208,57	46,40	23 %	355,70	30,34	143	56,67	85,75	2 264,35	20,56	15,47	10,98	112,02	52,71	1 844,04	1 695,79	
	Élève	320 306	1 416,83	376	190,81	42,51	23 %	325,87	30,34				1 815,55	16,25	14,17	8,81	89,82	42,27	1 453,44	1 386,97	

(*) Sous réserve de la parution des textes réglementaires au Journal Officiel de la République Française (nouvel échelonnement indiciaire).

PENSION DE RETRAITE pour un départ à compter du 2 janvier 2014

Grades	Échelons	I. BRUT	I.M.	ISSP (%)	Ind. P.C.	Pension 100 %	Pension 80 %	Pension 75 %	Pension 70 %	Pension 65 %	Pension 60 %	Pension 55 %	Pension 50 %
CDT-EF	2 ^e	966	783	21	947	4 075,41	3 260,33	3 056,56	2 852,79	2 649,02	2 445,25	2 241,47	2 037,70
	1 ^{er}	901	734	21	888	3 820,37	3 056,30	2 865,28	2 674,26	2 483,24	2 292,22	2 101,20	1 910,19
CDT	5 ^e	901	734	21	888	3 820,37	3 056,30	2 865,28	2 674,26	2 483,24	2 292,22	2 101,20	1 910,19
	4 ^e	852	696	21	842	3 622,59	2 898,07	2 716,94	2 535,81	2 354,68	2 173,55	1 992,42	1 811,29
	3 ^e	801	658	21	796	3 424,80	2 739,84	2 568,60	2 397,36	2 226,12	2 054,88	1 883,64	1 712,40
	2 ^e	750	619	21	749	3 221,81	2 577,45	2 416,36	2 255,27	2 094,18	1 933,09	1 772,00	1 610,91
	1 ^{er}	710	589	21	713	3 065,67	2 452,53	2 299,25	2 145,97	1 992,68	1 839,40	1 686,12	1 532,83
CNE	Except.	830	680	25	850	3 656,31	2 925,05	2 742,23	2 559,42	2 376,60	2 193,79	2 010,97	1 828,15
	5 ^e	801	658	25	823	3 538,02	2 830,41	2 653,51	2 476,61	2 299,71	2 122,81	1 945,91	1 769,01
	4 ^e	750	619	25	774	3 328,32	2 662,65	2 496,24	2 329,82	2 163,41	1 996,99	1 830,57	1 664,16
	3 ^e	705	585	25	731	3 145,50	2 516,40	2 359,13	2 201,85	2 044,58	1 887,30	1 730,03	1 572,75
	2 ^e	668	557	25	696	2 994,95	2 395,96	2 246,21	2 096,46	1 946,72	1 796,97	1 647,22	1 497,47
	1 ^{er}	629	527	25	659	2 833,64	2 266,91	2 125,23	1 983,55	1 841,87	1 700,18	1 558,50	1 416,82
LT	8 ^e	700	581	25	726	3 123,99	2 499,20	2 343,00	2 186,80	2 030,60	1 874,40	1 718,20	1 562,00
	7 ^e	665	555	25	694	2 984,19	2 387,36	2 238,15	2 088,94	1 939,73	1 790,52	1 641,31	1 492,10
	6 ^e	625	524	25	655	2 817,51	2 254,01	2 113,13	1 972,26	1 831,38	1 690,51	1 549,63	1 408,75
	5 ^e	588	496	25	620	2 666,96	2 133,56	2 000,22	1 866,87	1 733,52	1 600,17	1 466,83	1 333,48
	4 ^e	550	467	26	588	2 531,11	2 024,89	1 898,33	1 771,78	1 645,22	1 518,67	1 392,11	1 265,56

Votre vocation fait votre fierté, la nôtre est de vous assurer.



SPÉCIAL AGENTS DES SERVICES PUBLICS

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

► Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS*
sur votre assurance **AUTO**

*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Assurément Humain