

JORF n°0046 du 23 février 2017
texte n° 38

Décret n° 2017-216 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale

NOR: INTC1633717D

www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/2/20/INTC1633717D/jo/texte
www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/2/20/2017-216/jo/texte



corps de commandement de la police nationale.

TEXTES PUBLIÉS :

DES PERSPECTIVES POUR LES CADRES

Vu le code du service national, notamment son article L. 111-2 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 111-2 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
Vu la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation médicale et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique ;
Vu le décret n° 2005-716 du 29 juin 2005 modifié portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale ;
Vu le décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement dans l'Etat ;
Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions professionnelles des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2017-217 du 20 février 2017 relatif à l'emploi de commandement de la police nationale ;
Vu l'avis du comité technique ministériel unique du ministère de l'intérieur en date du 11 novembre 2016 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,
Décrète :

► Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

L'article 2 du décret du 29 juin 2005 susvisé est modifié.
1° Le troisième alinéa est supprimé ;

Les articles 13 et 14 du même décret sont abrogés.

L'article 15 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 15.-Peuvent être nommés au grade de capitaine de police, après avis de la commission de promotion, les fonctionnaires de police ayant au moins douze ans de services effectifs depuis leur entrée dans la fonction publique et qui remplissent les conditions suivantes :
« 1° Avoir satisfait dans le grade de capitaine à la première mobilité ;
Toutefois, la seconde mobilité peut être accomplie dans le grade de capitaine ;
« 2° Avoir satisfait dans le grade de capitaine, à une obligation de formation continue ;
Le contenu et les modalités sont fixés par arrêté du ministre de l'intérieur ;
« 3° Ne pas avoir été sanctionné par une mesure disciplinaire ;

Dans ce numéro :
les nouvelles grilles salariales 2017

afaq

ISO 9001

Qualité

AFNOR CERTIFICATION

La MGP certifiée ISO 9001

Une **qualité** de
service optimale



94 %

de nos **adhérents**
sont **satisfaits** de la **qualité**
des **conseils** et des **réponses**
apportés en **agence**.

Source : enquête de satisfaction 2015 - The Links.





[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSJ]

PRÉSIDENTIELLES : QUELLES AMBITIONS POUR LA SÉCURITÉ DE DEMAIN ?

À la veille du renouvellement du plus haut personnage de l'État, fondement de notre démocratie, chaque candidat y va de ses propositions sur la sécurité, tous convaincus que le renfort en effectifs sera « LA SOLUTION » aux problèmes récurrents.

Chacun y va de sa compassion pour la fatigue des forces de sécurité, de son regret pour la vétusté des locaux de police, pour un parc automobile qui peine à se renouveler, pour la procédure pénale chronophage... et j'en passe... mais qu'ont-ils vraiment fait ces dix dernières années pour que les choses changent en profondeur ?... Pire, certains candidats qui soutiennent la police, la critiquent ostensiblement lorsqu'ils sont visés par des procédures judiciaires...

Sur le temps de travail dans la Police Nationale, quelles décisions concrètes nos dirigeants successifs ont-ils prises depuis 2008 alors que la France était censée se mettre en conformité avec la directive européenne ? En revanche, dans la gendarmerie depuis août 2016, le repos physiologique et le repos de 11 heures consécutifs s'appliquent. Ses cadres envisagent déjà des

réformes de structures liées à l'évolution du temps de travail.

Oui, un protocole a été signé améliorant la rémunération des agents et leur déroulement de carrière, tous les textes pour les cadres ont été publiés en ce début de printemps. Certes des lois ont été promulguées... Effectivement des milliers de policiers auront été recrutés sur les cinq dernières années, évidemment des équipements ont été fournis aux effectifs, mais la grogne est toujours là, prouvant que le malaise est profond et structurel : pas un candidat pour dénoncer les RPS, les problèmes managériaux, les doublons de services, la pression du chiffre, les concurrences malsaines entre forces d'interventions, entre police, gendarmerie et douane,... que dire d'une équipe du RAID bloquée sur une intervention par un barrage de gendarmerie pour que le GIGN



arrive le premier et soit saisi de l'affaire... que dire des cellules de coordination créées ici et là prouvant que les services sont multiples, les uns à côté des autres ?

Si tous les candidats s'entendent sur les difficultés financières de notre pays, un seul propose la fusion des forces de sécurité, alors que, chiffres à l'appui, la dualité coûte des centaines de millions d'euros au budget de l'État et une perte d'efficacité évidente. Pour quelques-uns, au parcours souvent unique, on préserve les acquis, les avantages sans

que personne n'ose les remettre en cause et que nombre de citoyens ignore.

Pendant ce temps, les effectifs trinquent, font face, mais sont lassés et désabusés d'observer une prospective si frileuse, voire inexistante !

Il est évident que la division des syndicats et l'organisation en tuyaux d'orgue des services de police, font l'affaire de nos gouvernants qui préfèrent des interlocuteurs « désignés » au sein de la gendarmerie, unis autour de leur DGGN pour rencontrer le ministre de l'Intérieur

ou le Président de la République... ces mêmes gouvernants à qui la hiérarchie de la gendarmerie accorde des titres honorifiques de lieutenant colonel ou colonel contre un soutien sans faille... quoiqu'il arrive.

Il est temps que la politique de sécurité fasse sa révolution, que les conservatismes laissent place à une police adaptée aux évolutions de notre société. Les rapports, les constats cela suffit : il faut passer aux actes !

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0517 S 05555
ISSN 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

Crédits photos : Fotolia © Jascqal

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

05

CONSEIL NATIONAL
DU SCSI-CFDT

11

Complémentaire santé
et prévoyance

09

« Chefs de police » :
c'était bien essayé,
mais...

09

13

OFFICIERS :
état des lieux
et perspectives

Bulletin
d'adhésion 2017

17

18

Le SCSI
dans les médias

20

Présentation
de livres

Effectifs
Traitements

22



CONSEIL NATIONAL DU SCSI-CFDT

STRASBOURG – MARS 2017

C'est dans la ville magnifique et authentique de Strasbourg que s'est déroulé le Conseil National du SCSI entre le 21 et le 23 mars 2017.

Cette instance se réunit au moins une fois entre deux congrès et a pour but de faire un bilan d'étape et consolider les orientations prises et inscrites dans la résolution finale du dernier congrès.





Le Bureau National



L'Outre-Mer

Ces moments sont d'importance car ils permettent les échanges libres, francs et sincères. Ils sont nécessaires pour l'élaboration d'une politique syndicale pragmatique, responsable et réformiste.

Il nous faut souligner et remercier vivement pour leur engagement tous les délégués qui assument les missions syndicales avec conviction se rajoutant à l'exercice de leur fonction dans des conditions de plus en plus difficiles.

La Zone Est





L'Ile-de-France



Les CRS



Le Sud



Le Sud-Ouest

L'Ouest



Le Sud-Est



Le Nord



La DGSI



« Chefs de police » : c'était bien essayé, mais...

23 mars 2017

Depuis quelques mois, nous avons noté dans les propos du SCPN tenus sur divers médias, l'emploi récurrent de l'expression « chefs de police » pour désigner – de toute évidence – les membres du CCD.

Selon Wikipédia : **A chief of police, also known as police chief or sometimes shortened to just chief, is the title typically given to the top official in the chain of command of a police department, particularly in North America.**

Il fallait sans doute voir dans cette innovation lexicale le désir de bien identifier ce corps comme étant le supérieur à tous les autres, mais aussi celui qui veille sur eux tant en autorité qu'en responsabilité, etc., bref, celui qui serait légitime à s'exprimer au nom de l'ensemble.

Médiatiquement c'était sans doute bien joué, mais à trop vouloir en faire on finit par mal faire, et cette expression s'est malencontreusement retrouvée dans un document officiel, à savoir une note de la DCSP du 30 janvier 2017.

Dès le 2 février, le Secrétaire Général du SCSI saisissait M. Pascal LALLE, Directeur Central SP, de cette incongruité, à laquelle s'ajoutait celle repérée quelque temps avant de l'emploi de la formule « officier de commandement » par un agent du CEA œuvrant en service de commandement...

La réponse du Directeur Central remet les pendules à l'heure et signe la fin de ces tentatives.

Paris le 2 février 2017,

Monsieur le Directeur Central,

À la lecture de la note de service DCSP N° 2/2017, je lis avec une certaine surprise qu'y est employée l'expression « chefs de police ».

Or cette expression, si elle est devenue coutumière dans le discours de l'organisation majoritaire du CCD, n'a absolument aucun contenu juridique (jamais employée dans aucun texte réglementaire) ni opérationnel (jamais vue dans aucune instruction ni note de service).

Nous avons tous bien compris que pour le SCPN il s'agissait de désigner les commissaires de police sous cette forme d'inspiration anglo-saxonne mais qui je le répète n'a aucune portée statutaire.

Comment interpréter la phrase : « **Elle prend ainsi en compte l'accroissement conséquent de la judiciarisation des rapports entre les services publics et les citoyens, laquelle expose de plus en plus tant les chefs de police que les personnels eux-mêmes** » ?

Qui sont donc ces fameux « chefs de police » qui sont visiblement distincts des « personnels eux-mêmes » ?

Qui est visé dans l'une et l'autre de ces catégories ? Les « chefs de police » sont-ils les « chefs de service » au sens strict ? Ou seulement les membres du CCD ? Quid alors des « Chefs d'Unités », Ou s'agit-il par-là de désigner tout détenteur d'une autorité hiérarchique ? Mais alors jusqu'à quel grade ? Etc., le questionnement est sans fin.

Dans la même veine j'ai reçu l'information il y a quelque temps que des agents du CEA exerçant en sécurité publique se présentaient ouvertement par écrit comme étant « officier de commandement » (mais avec mention du grade réel) au motif qu'ils exercent dans un service de commandement.

Autant l'expression de « officier de sécurité » est passée dans le langage courant pour désigner les personnels de tous grades qui sont chargés de la protection rapprochée de personnalités, autant on ne peut pas laisser passer que des CEA s'auto-désignent comme « officier » sans relever la confusion des grades et des statuts que cela implique.

Sinon, pourquoi tous les officiers adjoints d'un commissaire ne se désigneraient pas comme des « commissaires-adjoints » ? ... et pourquoi pas « Chef de police – Commissaire-Adjoint » !

Tout ça pourrait prêter à rire, s'il n'y avait en arrière-plan toute la douloureuse problématique de l'organisation des corps dans la police nationale.

Bien à vous

Jean-Marc BAILLEUL



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Paris, le 10 MARS 2017

DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE NATIONALE
DIRECTION CENTRALE
DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE
DCSP N°2017-01529
LE DIRECTEUR CENTRAL

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier du 21 février 2017, vous avez bien voulu appeler mon attention quant au contenu de la note n°00002 en date du 30 janvier 2017 et plus particulièrement de l'expression « chefs de police ».

L'expression « chef de police », dans le contexte de la note sur le contrôle interne n° 00002 du 30/01/17, désigne de façon synthétique, et sans ambiguïté, tout responsable hiérarchique impliqué dans la maîtrise des risques (chef de service, chef d'unité, chef de brigade, chef de groupe...).

C'est bien l'examen des conditions d'exercice de ce rôle, tout au long de la chaîne hiérarchique, qui détermine, le cas échéant, quel "chef de police" doit mettre le dispositif nécessaire pour empêcher la commission d'une faute ou d'une erreur domageable par un ou plusieurs « personnels » et en contrôler la pertinence par la suite.

Le terme de « chef de police » ne désigne donc pas nécessairement le commissaire, ni le chef de service, (le terme « personnel » ne désigne pas non plus uniquement des gardiens de la paix). C'est l'organisation et l'architecture du contrôle interne dans chaque service qui détermine qui sont les "chefs de police", responsables, et leur rôle précis dans ce domaine.

Concernant le cas spécifique du service de commandement Jour de la CSP de Montpellier, service dans lequel un major exceptionnel se prévalait de la qualité « d'officier de commandement », le DDSP de l'Hérault a demandé au fonctionnaire concerné de procéder au retrait de cette qualification. L'attache de signature a été immédiatement modifiée et ne comporte plus la qualification litigieuse.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes sentiments les meilleurs et les plus cordiaux.

Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire Général
Syndicat National des Officiers de Police
55 rue de Lyon
75012 PARIS


Vincent LALLE

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVALL 75005 PARIS CEDEX 06-STANDARD 01 49 27 49 27 - 01 49 87 60 60
ADRESSE INTERNET : www.interieur.gouv.fr

Complémentaire santé et prévoyance :

le Ministère ne s'engage toujours pas, faites le point concernant votre situation !

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les salariés du privé bénéficient d'une complémentaire santé partiellement prise en charge par l'employeur. Pour ce qui concerne les fonctionnaires, le décret 2007-1373 du 19 septembre 2007 prévoit la possibilité d'une participation de l'État en leur faveur...



[Pierre DARTIGUES]
Secrétaire national]

Dès le départ, les fonctionnaires de l'État sont traités de façon très inégalitaire. La Cour des comptes a sévèrement tacle l'État-employeur et constate un écart de contribution jusqu'à vingt fois plus important d'un ministère à un autre ! Situation bien pratique pour l'État-employeur qui, quand il donne beaucoup plus à quelques uns, « compense » et ne donne rien à d'autres... L'art d'édicter les bons principes, sans les appliquer à soi-même. Pour les agents du ministère de l'Intérieur, le calcul est simple : zéro pointé ! Le SCSI demande régulièrement aux différents ministres le bénéfice de ce dispositif... Réponses « polies », mais inappropriées au regard de celles et de ceux qui au quotidien s'exposent pour

garantir la sécurité de nos concitoyens.

Pour assurer l'aide à la souscription d'une complémentaire santé de ses fonctionnaires, le gouvernement retient 2 options :

- une aide versée directement à l'agent en contrepartie de la souscription d'un contrat santé « labélisé » conforme à un cahier des charges minimal,
- une dotation globale versée à un ou plusieurs organismes référencés censés répercuter la subvention sur ses contrats « labélisés ».

Bien sûr, c'est la deuxième option qui est privilégiée puisqu'elle n'assure pas l'équité entre tous les agents, la transparence de l'aide octroyée et ne permet pas un large choix parmi les complé-

mentaires santé... Pour autant, le SCSL milite pour le versement mensuel, directement à l'agent, de l'aide à la souscription d'une complémentaire santé, comme cela est déjà pratiqué par de nombreux employeurs publics.

Il devient de plus en plus difficile pour le ministère de l'Intérieur de se singulariser. Sous couvert du PPCR, un « semblant de concertation » est engagé afin de construire un cahier des charges minimal ou à minima... Ce dernier doit intégrer un certain nombre de paramètres en matière de santé (prise en charge des soins en complément du régime obligatoire) et de prévoyance (couverture décès et maintien de salaire). Il faut cependant reconnaître que l'élaboration d'un tel cahier des charges est complexe au regard de la multiplicité des profils familiaux et professionnels à prendre en compte. Quoi qu'il en sera, l'aide directe ou indirecte octroyée par notre administration pour la souscription d'une complémentaire sera vraisemblablement dérisoire...

Depuis plusieurs années, qu'il s'agisse des sociétés d'assurances, des institutions de prévoyance ou des mutuelles, leurs tarifs ont régulièrement augmenté, bien au-delà de l'inflation. Il est peut-être opportun de faire jouer la concurrence, mais pas n'importe comment... Il faut prendre en compte sa situation familiale et professionnelle notamment au regard de son cadre statutaire surtout concernant la « garantie maintien de salaire » en cas d'arrêt de travail pour raison de santé non imputable au service.

Ainsi, si votre conjoint travaille dans le secteur privé, son employeur peut proposer un contrat particulièrement intéressant au plan tarifaire puisque l'aide peut atteindre 50 %. Parfois, certains contrats intègrent des conditions « avantageuses » pour le conjoint et les enfants.

Vous avez peut-être une opportunité qui s'offre à vous. Pour autant, il conviendra de souscrire par ailleurs un contrat « indemnité journalière » en cas d'arrêt de travail pour raison de santé non imputable au service : à vous de choisir le contrat adapté à votre situation.

Bien sûr, dans tous les cas, il paraît évident de s'intéresser aux contrats proposés par les mutuelles « historiques » du Ministère. Elles ont le mérite de bien connaître les rouages administratifs et de proposer des contrats adaptés aux différents profils statutaires. Pour autant, il est impératif de régulièrement faire jouer la concurrence et d'évaluer son contrat. Selon son âge, son statut ou encore la composition de son foyer, les besoins en matière de couverture santé (soins, hospitalisations, analyses, radiologie, optique...) et de prévoyance (garantie maintien de salaire) évoluent. Il faut régulièrement évaluer sa situation et les risques potentiels encourus.

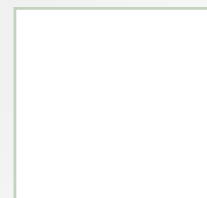
Ainsi, par exemple, en matière de « maintien de salaire » en situation d'arrêt de travail non imputable au service, il convient de prendre en compte le cadre statutaire de l'officier qui bénéficie du plein traitement pendant 12 mois en situation de Congé de Maladie Ordinaire (CMO) avec le maintien de l'essentiel du régime indemnitaire et des primes. Il peut également être placé en Congé de Longue Maladie (CLM) pendant 3 ans ou de Longue Durée (CLD) pendant 5 ans. Les choses se compliquent singulièrement si vous êtes à moins de 5 années de votre limite d'âge ou en prolongation d'activité. En effet, en aucun cas, vous ne pouvez être placé ou maintenu en situation de CLM, CLD ou temps partiel thérapeutique en situation de prolongation d'activité. Vous seriez alors placé en retraite. Vous avez intérêt à bien lire

vos conventions afin de ne pas souscrire, à fonds perdus, un contrat dont la portée serait très limitée...

Comme nous le faisons régulièrement pour notre voiture ou notre multirisque habitation, il est nécessaire de souscrire la formule adaptée à sa situation. Parce que le pouvoir d'achat a été particulièrement impacté ces dernières années, bon nombre d'agents, notamment les plus jeunes, prennent le risque de ne souscrire aucune garantie « complémentaire santé » ou « maintien de salaire ». C'est une erreur qui peut mettre sa famille en difficulté financière. Personne n'est à l'abri du risque maladie ou accident.

Enfin, faire jouer la concurrence, examiner la teneur de son contrat, l'adapter à sa situation ne veut pas forcément dire choisir le contrat le moins cher... Il faut également tenir compte de la qualité des services proposés, de la compétence et de la proximité des interlocuteurs. Les compagnies d'assurance ont vocation à distribuer des dividendes, les mutuelles régies par le Code de la mutualité répartissent leurs « excédents » pour améliorer leurs prestations. Une différence de taille ! Il y a aussi un choix éthique à faire...

À vous de voir.



OFFICIERS : état des lieux et perspectives

(8 186 officiers au 1^{er} janvier hors DGSI et détachements)

Le travail du SCSI offre de nouvelles perspectives

Les trois graphiques ci-dessous permettent de comprendre l'évolution de notre corps depuis 1998 jusqu'à la fin du protocole en 2022. Le travail de notre organisation a permis une évolution constante de la pyramide hiérarchique.

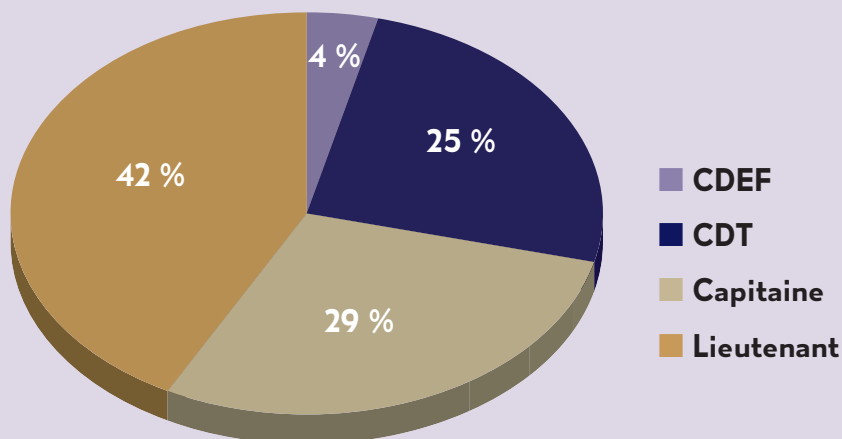


[Christophe ROUGET |
Chargé de la communication
Secrétaire zonal Sud-Ouest]

1998

Après la mise en place de la réforme de 1995, le corps était composé en 1998 de 16 975 officiers répartis ainsi : 42 % de lieutenants, 29 % de capitaines (total 71 %), 25 % de commandants et 4 % de commandants fonctionnels (total 29 %).

Répartition par grade en 1998



2017

Au premier janvier 2017, conformément à la signature du protocole, le corps a été réorganisé. Le passage de lieutenant est devenu automatique en 4 ans et le 3^e grade GRAF a été créé, la première CAP interviendra le 29 juin.

Le corps se compose ainsi au premier janvier :

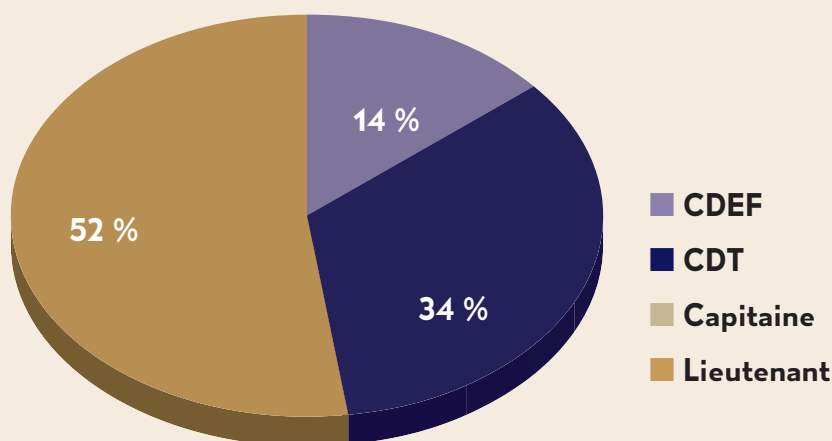
Premier grade : lieutenants 641 soit 8 %, capitaines 3 625 soit 44 % soit au total 52 % du corps.

Deuxième grade : commandants 2 745 soit 34 %.

Emplois fonctionnels : 1 171 soit 14 % du corps.

L'évolution du corps se poursuit. Jamais le nombre de commandant et de CDEF n'a été aussi important grâce à l'évolution constante des nomenclatures, le nombre de commandants promus et le volume fixe des CDEF dans notre corps en déflation. Ainsi, le volume total CDT + CDEF atteint aujourd'hui 48 %.

Répartition en 2017

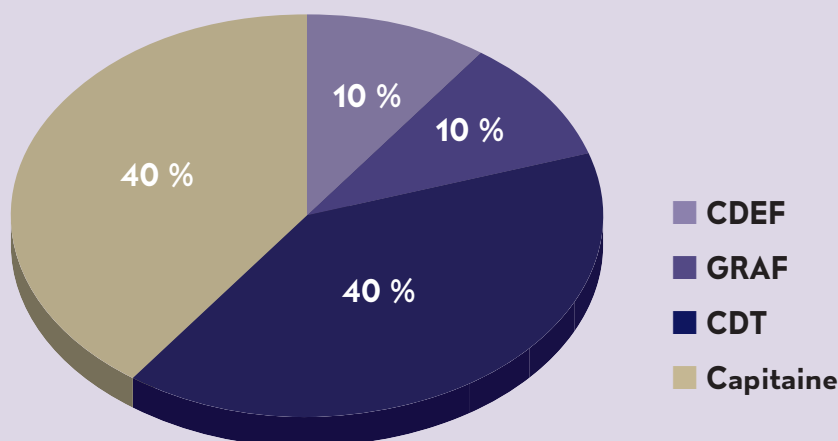


2022

AVEC LE PROTOCOLE : UNE NOUVELLE PYRAMIDE EN 2022

Une nouvelle pyramide a été prévue et signée dans le cadre du protocole 2016 : 40/40/20 c'est-à-dire 40 % pour le premier grade (capitaine), 40 % pour le deuxième (commandant) et 20 % pour le GRAF et les CDEF (10 et 10 %). Cette nouvelle pyramide permettra une phase nouvelle de l'évolution du corps.

Répartition prévue en 2022



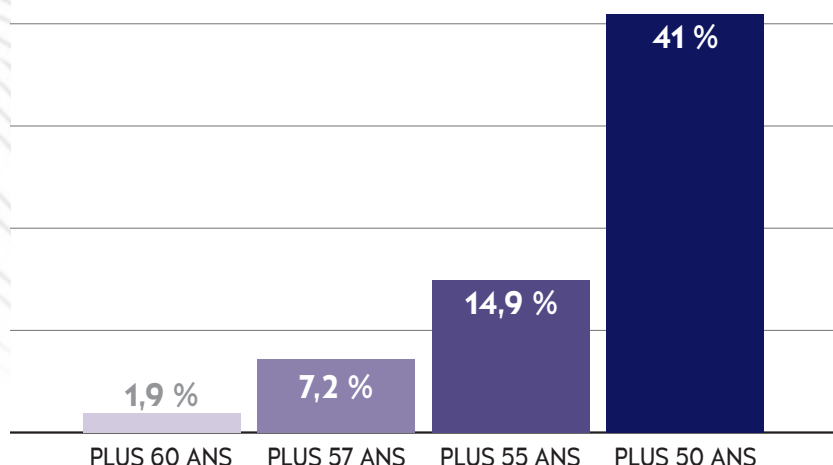
Cette évolution de la pyramide est à mettre en parallèle avec la pyramide des âges de notre corps et la poursuite de la déflation (8 186 officiers hors DGSI et détachement).

De nouvelles perspectives liées également à la pyramide des âges

Répartition par âge

Le corps de commandement évolue, aujourd'hui :

- 1,9 % ont plus de 60 ans (soit 158 au premier janvier 2017).
- 7,2 % ont plus de 57 ans (588).
- 14,9 ont plus de 55 ans (1 220).
- 3 353 ont plus de 50 ans soit 41 %.



Départs en retraite et prolongations

2014

	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Commandant EF	Total 2014
Départs Retraite	0	74	107	209	390
Hommes	0	63	93	126	344
Femmes	0	74	107	2	46
Total Maintien	6	114	226	224	570

2015

	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Commandant EF	Total 2015
Départs Retraite	3	73	115	137	328
Hommes	3	62	94	126	285
Femmes	0	11	21	11	43
Total Maintien	4	117	278	230	629

2016

	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Commandant EF	Total 2015
Départs Retraite	3	69	129	114	315
Hommes	2	56	100	90	248
Femmes	1	13	29	24	67
Total Maintien	4	83	241	211	539

Après des années d'augmentation, le volume de prolongation d'activité a diminué en 2016 (- 90 prolongations). Le nombre de commandants qui partent à la retraite augmente et celui de capitaines diminue légèrement.

Le corps continue de vieillir, la déflation se poursuit car les départs devraient donc progressivement s'accélérer et le recrutement reste limité à 70 pendant le protocole (jusqu'en 2020).

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté à 57 ans en 2015.

Les futures décisions politiques peuvent avoir un impact rapide sur l'accélération ou non des départs mais la tendance est certaine en raison des classes d'âge de notre corps.

Conclusion

Le SCSi bataille au quotidien pour une mise en œuvre rapide des nouvelles nomenclatures. Elle est urgente et nécessaire pour régler notamment la situation des capitaines les plus anciens. Le SCSi a également obtenu le maintien et l'augmentation des indices de l'échelon de capitaine exceptionnel jusqu'en 2022 permettant une augmentation sensible de la pension civile. Le SCSi revendique avec la plus grande détermination une augmentation sensible du taux de promouvabilité dès 2018 pour débloquer de nombreuses situations. Les commandants verront leur grille indiciaire évoluer considérablement pour égaler puis dépasser celle des emplois fonctionnels actuels. Parallèlement, leur perspective de carrière s'améliorera grâce à la création du 3^e grade et l'augmentation du nombre de postes de chefs de service.

Nous allons rentrer dans un nouveau cycle. Déjà dans de nombreux départements, il n'y a plus d'officiers hors nomenclature et de nombreux postes N4 apparaissent d'ores et déjà dans les télégrammes de mutations. Nous allons rentrer dans une nouvelle phase : « trous à l'emploi » (postes vacants) volumes plus importants de recrutement à partir de 2020, plus de mutations et des départs à la retraite plus nombreux.

Cette évolution offrira de grandes perspectives pour les capitaines par un positionnement encore amélioré et de meilleurs déroulements de carrière.

Ce combat, pour l'ensemble des officiers des plus jeunes aux plus anciens, le SCSi le mènera toujours avec la même technicité et la même détermination !

BULLETIN D'ADHÉSION 2017

Renseignez ce bulletin d'inscription et remettez-le à votre délégué, ou retournez-le directement à l'adresse du Bureau National ci-dessus.

NOM : **Prénom :**

Grade : **Matricule :**

Date de naissance : .. / .. /

Fait à :

Direction : **Service :**

Téléphone : **E-mail :**

(Signature)

Adresse :

COTISATIONS 2017

Élève Lieutenant/Commissaire	20€	Commandant Divisionnaire E.F.	162€
Lieutenant/Commissaire stagiaire	20€	Commissaire	162€
Lieutenant	90€	Commissaire Divisionnaire	171€
Capitaine	117€	Contrôleur / Inspecteur Général	183€
Commandant	144€	Retraité : 43 € – Veuf(e) : 20 €	

Le montant de la cotisation inclut le service d'assistance juridique et le secours financier – décès.

Il est à 66 % déductible du montant de l'impôt sur le revenu.

(Coût réel : Lt : 30 € ; Cne : 39 € ; Cdt : 48 € ; CD-EF/Cre : 54 € ; CD : 57 € ; CG-IG : 61 €)

Modes de règlement → ☐ Chèque(s) bancaire(s).
☐ Chèque(s) bancaire(s) pour 2016, puis prélèvement automatique.
☐ Prélèvement automatique* en ☐ 1x, ☐ 3x, ☐ 6x. **AU TARIF DE 2016 !!!**

(*) *Tacite reconduction.*

Les informations recueillies sont nécessaires à votre adhésion et font l'objet d'un traitement informatique. En application de l'article 34 de la loi du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA. J'autorise le créancier à envoyer des informations à ma banque pour débiter mon compte conformément à ses instructions. Je bénéficie du droit d'être remboursé par ma banque selon les instructions décrites dans la convention que j'ai passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de mon compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

NOM prénoms et adresse du débiteur

Coordonnées de votre compte à débiter
IBAN (35 caractères maximum)

□ □

Code International de votre banque-BIC

□□□□□□□□□□

(11 caractères)

NOM prénoms et adresse du créancier

SYNDICAT des CADRES de la SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon - 75012 PARIS

ICS. Identifiant créancier SEPA

FR33ZZZ507890

RUM-Référence unique de mandat

SCSICOTIS507890

**Joindre un IBAN-BIC
au présent**

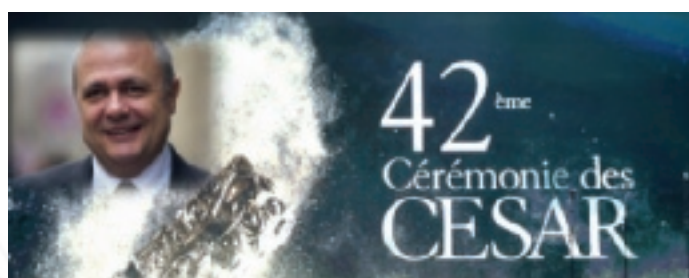
Fait à :

Le :

Signature :



Le SCSi dans les médias



la république
du centre

« On est face à un tel
"police bashing"... »



Seul Alain Morel, secrétaire zonal adjoint du Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSi), se montre plus ouvert : « Si ces caméras permettent d'apaiser les tensions, tant mieux. D'un côté, on évite les outrages et de l'autre, on garantit une meilleure maîtrise du policier. Ce n'est pas un dispositif qui nous choque. On est face à un tel "police bashing" depuis trois semaines qu'il faut accepter cette transparence ».

L'officier montargois s'interroge tout de même sur la fiabilité du matériel et les conditions d'utilisation des images. « Il faut rester prudent sur l'usage qu'on peut en faire, que ça ne débouche pas sur des extractions au moindre soupçon et que ça ne se traduise pas par une activité de compte rendu chronophage ».



Christophe ROUGET Commandant de Police SCSi-CFDT

LOURDEUR DE LA PROCÉDURE JUDICIAIRE

« Aujourd'hui deux procès-verbaux sur trois sont liés au formalisme et deux procédures sur trois qui n'ont pas de suite judiciaire, ne sont pas lues par un magistrat. C'est la catastrophe ! Il faut vraiment que le ministre de l'Intérieur qui ne fait rien actuellement prenne des décisions »

**ouest
france**

Prisons, justice, police en difficulté...

Le commandant de police Yannick Le Barre ne cache pas que le moral dans la police a connu des jours meilleurs. « Il y a quelque mois, on nous embrassait sur la bouche. Maintenant, on nous traite de violeurs et on nous crache dessus ! Les conditions d'exercice de notre profession sont devenues difficiles. La tâche est rude parce que les tensions sont exacerbées. Les policiers le vivent mal. »

Ce ras-le-bol, ils l'ont exprimé en manifestant à leur tour. C'est suffisamment rare pour exprimer un grand malaise. « Il y a 40 000 atteintes aux policiers dans une année, c'est énorme. Il y a de nombreux blessés.

Quant aux CRS, combien de fois ont-ils fait face à des bandes de casseurs ces derniers mois ? Et on leur demande d'attendre sans réagir. »



« Les policiers sont des citoyens comme tout le monde. Ils savent bien que la prison ne peut être la seule alternative, à condition qu'il y ait des moyens. Comprenez qu'on a parfois l'impression de vider l'océan avec une petite cuillère percée », reprend Yannick Le Barre.



« Il faut dynamiser les services et faire évoluer le milieu du renseignement »

« L'exploitation informatique est une aide mais, nous ne pouvons pas nous priver d'un renseignement de terrain »

« La zone de défense Sud représente plus de 50 % des affaires traitées sur le territoire national »

Pour les Lecteurs

PRÉSENTATION
DE LIVRESLes livres du printemps...
une petite sélection du SCSI

Après trois belles années à vous conseiller des romans, il est temps de tirer ma révérence. J'espère que vous aurez trouvé de quoi vous divertir dans mes choix et que j'aurai pu mettre en lumière certains de nos collègues auteurs. Pour cette dernière, de nouveaux des policiers à l'honneur, mais aussi des journalistes et un livre jeunesse pour apprendre à vos rejetons à faire la grève, petite histoire qui a toute sa place dans une revue syndicale.

[Christophe
GUILLAUMOT |



« **Élastique Nègre** »
de Stéphane Pair
Édition Fleuve Noir

Stéphane Pair est journaliste pour la chaîne publique France Info. Il traite les questions de justice et de société. Avec **Élastique Nègre**, son premier roman aussi noir que poétique, il nous entraîne dans les bas-fonds de la Guadeloupe, avec ses trafics de crack et ses caïds. Un texte dur, porté par une plume singulière et envoûtante, entre charme créole et rap jamaïcain. N'hésitez pas à plonger dans ce voyage de mots inédit vers une région riche en mystères, et peu explorée par la littérature.

« Élastique Nègre » de Stéphane Pair



« **Légendes stellaires** »
de Algedi Dahih

D'après une très ancienne légende, dès les débuts de l'humanité, deux ordres de guerriers furent créés pour veiller sur la Terre et les Hommes : le Nitaï pour la partie sud, et le Kitaï pour la partie nord. À l'origine, les deux ordres n'étaient pas rivaux. Ils traversèrent les siècles tout en restant dissimulés au commun des mortels. Leur rôle était de maintenir l'équilibre du monde mais ce dernier est depuis ravagé par la guerre...

Coup d'envoi d'une saga ambitieuse, « L'Ordre du Nitaï » entraînera sans mal les férus d'épopée fantastique.

Nourries de clins d'oeil et de références, mêlant sans temps mort fantasy, science-fiction et inspiration manga, ces « **Légendes stellaires** » forment pourtant un univers cohérent au background fouillé dont l'auteur a soigné les moindres détails.

Livre disponible à la vente au format papier et au format numérique (PDF), édité par Les Éditions du Net (www.leseditionsdunet.com)

**Voilà ! Bonne lecture
et gardez-vous bien !**



« De l'intérieur »
de Jean-François Pasques
Les éditions Ovidia

Chimiste de formation, **Jean-François Pasques** est capitaine de police à Nantes. Auteur de romans, de nouvelles et scénariste, il nous livre **De l'intérieur**, polar centré sur Victoire, une jeune lieutenant stagiaire qui va découvrir le monde de la police. Ce n'est pas la grande police qui fait rêver, celle des médias ou des séries télévisées. Non, là, il s'agit d'une police au plus proche des hommes, la police « des gens », monde absurde où le policier se transforme en un Sisyphe, condamné à un travail interminable, ridicule et vain. Contrairement à son capitaine désenchanté, Victoire refusera la fatalité pour affronter avec courage et détermination la vie qu'elle s'est choisie. **De l'intérieur** n'est pas un roman policier, c'est peut-être tout simplement un roman de police.

« De l'intérieur » de Jean-François Pasques

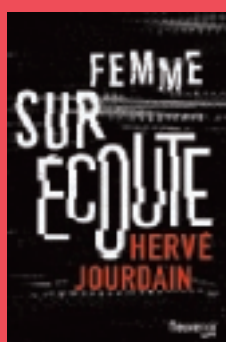
Pour les Lecteurs



« Sécurité,
ce qu'on vous
cache »
de Patrice
Bergougnoux avec
Frédéric Ploquin

« Sécurité, ce qu'on vous cache » de Patrice Bergougnoux avec Frédéric Ploquin

Alors que la sécurité est de loin le sujet de préoccupation n° 1 des Français lors de cette campagne présidentielle, deux éminents spécialistes ont décidé de mettre les pieds dans le plat et d'expliquer, preuves à l'appui, que « non, la France n'est pas en sécurité » et ce sur près d'un quart de son territoire. Et ils en donnent les explications, aussi dérangeantes soient-elles : le démantèlement en 2008 du renseignement intérieur avec la suppression de la DST et des RG, la suppression de la police de proximité dans les quartiers, le sous-équipement criant de nos forces de police face aux nouvelles menaces, etc. Résultat, avec une police coupée du terrain et privée de renseignements précieux, notre sécurité est constamment mise à mal par la délinquance comme par le terrorisme et nos forces de l'ordre sont à la fois débordées et démoralisées.



« Femme sur
écoute »
de Hervé Jourdain -
Fleuve Noir

Habitué de cette rubrique, **Hervé Jourdain** est capitaine de police et a reçu le Prix des lecteurs du Grand Prix VSD du polar en 2009 pour *Sang d'encre* au 36 et le Prix du quai des Orfèvres 2014 pour le *Sang de la trahison*. Avec **Femme sur écoute**, il bâtit une intrigue à l'architecture saisissante, doublée d'un portrait (à l'acide) de son époque. Sexe, politique, sécurité, des morts sans connexions apparentes et un déménagement de la police judiciaire du mythique 36 quai des Orfèvres sont les ingrédients de ce polar plus qu'efficace.

« Femme sur écoute » de Hervé Jourdain



« Rufus
le fantôme »
de Chrysostome
Gourio - Éditions
Sarbacane

« Rufus le fantôme » de Chrysostome Gourio

Rufus est un fantôme

À l'école où il va, il y a des **zombies**, des **vampires** et des **loups-garous**. Si le papa de Rufus lui a dessiné un avenir tout tracé, notre fantôme, lui, a d'autres ambitions : **Il veut devenir La Mort.**

GRILLE INDICIAIRE AU 01/01/2017

GRADE	ÉCHELON	IB	IM	NET INDICIAIRE	TAUX ISSP	ISSP	IRP	RTT	TRANSFERT PRIME-POINT	INDICE PC	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL <i>* Hors 40 points de NBI Soit 187 euros</i>	E.S.	1003	811	3 800,37	21,5 %	817,08	413	56,67	- 13,92	985	4 030,41	4 214,75
	3 ^e	975	790	3 701,96	21,5 %	795,92	413	56,67	- 13,92	960	3 935,93	4 117,72
	2 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	413	56,67	- 13,92	899	3 711,82	3 887,56
	1 ^{er}	881	719	3 369,25	21,5 %	724,39	413	56,67	- 13,92	874	3 617,33	3 790,53
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	1003	811	3 800,37	21,5 %	817,08	600	56,67	- 13,92	985	4 191,59	4 380,71
	3 ^e	975	790	3 701,96	21,5 %	795,92	600	56,67	- 13,92	960	4 097,10	4 284,50
	2 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	600	56,67	- 13,92	899	3 872,99	4 056,31
	1 ^{er}	881	719	3 369,25	21,5 %	724,39	600	56,67	- 13,92	874	3 778,51	3 960,11
COMMANDANT DE POLICE	5 ^e	909	740	3 467,66	21,5 %	745,55	413	56,67	- 13,92	899	3 711,82	3 887,56
	4 ^e	861	704	3 298,96	21,5 %	709,28	413	56,67	- 13,92	855	3 550,51	3 721,88
	3 ^e	818	670	3 139,64	21,5 %	675,02	413	56,67	- 13,92	814	3 397,83	3 566,17
	2 ^e	765	630	2 952,20	21,5 %	634,72	413	56,67	- 13,92	765	3 218,66	3 383,73
	1 ^{er}	732	605	2 835,05	21,5 %	609,53	413	56,67	- 13,92	735	3 106,32	3 269,35
	E.E.	838	686	3 214,61	25,5 %	819,73	378	56,67	- 13,92	861	3 540,65	3 709,85
	10 ^e	810	664	3 111,52	25,5 %	793,44	378	56,67	- 13,92	833	3 438,96	3 605,49
	9 ^e	758	625	2 928,77	25,5 %	746,84	378	56,67	- 13,92	784	3 258,31	3 421,24
CAPITAINE DE POLICE	8 ^e	718	595	2 788,18	25,5 %	710,99	378	56,67	- 13,92	747	3 118,95	3 279,43
	7 ^e	676	563	2 638,23	25,5 %	672,75	378	56,67	- 13,92	707	2 970,61	3 128,48
	6 ^e	637	533	2 497,65	25,5 %	636,90	378	56,67	- 13,92	669	2 831,84	2 987,25
	5 ^e	596	502	2 352,38	25,5 %	599,86	378	56,67	- 13,92	630	2 688,28	2 841,15
	4 ^e	558	473	2 216,49	26,5 %	587,37	378	56,67	- 13,92	594	2 573,90	2 724,41
	3 ^e	517	444	2 080,60	26,5 %	551,36	378	56,67	- 13,92	557	2 438,89	2 601,59
	2 ^e	480	416	1 949,39	26,5 %	516,59	378	56,67	- 13,92	522	2 309,20	2 468,31
	1 ^{er}	444	390	1 827,55	26,5 %	484,30	378	56,67	- 13,92	489	2 189,06	2 344,84
	stagiaire	359	334	1 565,13	26,5 %	414,76	143	56,67		419	1 733,78	1 876,78
	élève	335	317	1 485,47	10,0 %	148,55					1 258,63	1 325,43

* Valeur du point d'indice 56,2323.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES

MENSUELLES DES COMMISSAIRES

EN FONCTION AU 01/01/2017

GRADE	ÉCHELON	IM	TRAITEMENT BRUT	ISSP	IRP	TRANSFERT PRIME-POINT	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMISSAIRE GÉNÉRAL	HED3	1274	5 970,00	1 164,15	2 176,00	- 13,92	7 793,42	7 531,58
	HED2	1221	5 721,64	1 115,72	2 176,00	- 13,92	7 555,10	7 300,05
	HED1	1168	5 473,28	1 067,29	2 176,00	- 13,92	7 316,78	7 068,52
	HEC3	1168	5 473,28	1 067,29	2 093,00	- 13,92	7 241,13	6 992,88
	HEC2	1143	5 356,13	1 044,44	2 093,00	- 13,92	7 128,88	6 883,83
	HEC1	1119	5 243,66	1 022,51	2 093,00	- 13,92	7 021,23	6 779,26
	HEBB3	1119	5 243,66	1 022,51	2 093,00	- 13,92	7 021,23	6 779,26
	HEBB2	1090	5 107,77	996,01	2 093,00	- 13,92	6 890,56	6 652,30
	HEBB1	1062	4 976,56	970,43	2 093,00	- 13,92	6 765,07	6 530,39
	HEB3	1062	4 976,56	970,43	2 093,00	- 13,92	6 765,07	6 530,39
	HEB2	1008	4 723,51	921,09	2 093,00	- 13,92	6 522,14	6 294,39
	HEB1	967	4 531,39	883,62	2 093,00	- 13,92	6 337,93	6 115,43
	HEA3	967	4 531,39	883,62	2 093,00	- 13,92	6 337,93	6 115,43
	HEA2	920	4 311,14	840,67	2 093,00	- 13,92	6 127,24	5 910,77
	HEA1	885	4 147,13	808,69	2 093,00	- 13,92	5 969,51	5 757,52
	1 ^{er}	825	3 865,97	753,86	2 093,00	- 13,92	5 700,11	5 495,80
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1119	5 243,66	1 022,51	1 833,00	- 13,92	6 784,27	6 542,29
	HEBB2	1090	5 107,77	996,01	1 833,00	- 13,92	6 653,59	6 415,33
	HEBB1	1062	4 976,56	970,43	1 833,00	- 13,92	6 528,10	6 293,43
	HEB3	1062	4 976,56	970,43	1 833,00	- 13,92	6 528,10	6 293,43
	HEB2	1008	4 723,51	921,09	1 833,00	- 13,92	6 285,17	6 057,42
	HEB1	967	4 531,39	883,62	1 833,00	- 13,92	6 100,97	5 878,47
	HEA3	967	4 531,39	883,62	1 833,00	- 13,92	6 100,97	5 878,47
	HEA2	920	4 311,14	840,67	1 833,00	- 13,92	5 890,28	5 673,80
	HEA1	885	4 147,13	808,69	1 833,00	- 13,92	5 732,55	5 520,55
	5 ^e	825	3 865,97	753,86	1 575,00	- 13,92	5 228,00	5 023,70
	4 ^e	787	3 687,90	719,14	1 575,00	- 13,92	5 057,61	4 858,17
	3 ^e	738	3 458,29	674,37	1 575,00	- 13,92	4 837,13	4 643,97
	2 ^e	700	3 280,22	639,64	1 575,00	- 13,92	4 666,16	4 477,87
	1 ^{er}	662	3 102,15	604,92	1 575,00	- 13,92	4 495,77	4 312,35
COMMISSAIRE	SPÉCIAL	825	3 865,97	753,86	1 364,00	- 13,92	5 035,70	4 831,39
	9 ^e	787	3 687,90	719,14	1 364,00	- 13,92	4 865,31	4 665,87
	8 ^e	738	3 458,29	674,37	1 364,00	- 13,92	4 644,83	4 451,67
	7 ^e	700	3 280,22	639,64	1 364,00	- 13,92	4 473,86	4 285,57
	6 ^e	662	3 102,15	604,92	1 364,00	- 13,92	4 303,47	4 120,05
	5 ^e	623	2 919,39	569,28	1 080,00	- 13,92	3 869,63	3 691,21
	4 ^e	586	2 746,01	535,47	1 080,00	- 13,92	3 703,27	3 529,58
	3 ^e	550	2 577,31	502,58	1 080,00	- 13,92	3 541,51	3 372,44
	2 ^e	500	2 343,01	456,89	1 080,00	- 13,92	3 331,23	3 153,76
	1 ^{er}	456	2 136,83	438,05	1 080,00	- 13,92	3 150,94	2 979,11
	stagiaire	381	1 785,38	357,08	279,00		2 086,66	1 928,30
	élève	356	1 668,22	166,82			1 557,23	1 445,32

ma
mutuelle
santé mon
maintien
de traitement
et primes

Crédit photo : Shutterstock / Fotolia - Document publicitaire non contractuel établi en fonction de la réglementation applicable à la date de publication



POUR NOUS CONTACTER

 www.interiale.fr

  N°Cristal 0 970 821 821

APPEL NON SURTAXE

 Rencontrez votre conseiller