



La revue

POLICE

Nouvelle

des cadres de la Police

n° 331 / MARS 2018

DÉFLATION



MAIS PAS
N'IMPORTE
COMMENT !

VOUS COUVRIR

EN TOUTES CIRCONSTANCES,

C'EST NOTRE DEVOIR



Parce qu'elle connaît mieux que quiconque les métiers de tous ceux qui concourent à la sécurité des personnes et des biens, la MGP vous fournit une protection sociale adaptée à vos besoins et au meilleur tarif. Notre gamme Lyria, à la fois complète et modulable, en est le meilleur exemple : ses garanties santé, salaire et prévoyance répondent aux attentes de chaque membre de votre famille.

**POUR SOUSCRIRE
LYRIA, RENDEZ-VOUS :**

♦ SUR
MGP.FR

♦ DANS L'UNE
DE NOS AGENCES

♦ AU 09 71 10 11 12
(NUMÉRO NON SURTAXÉ)



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSJ]

TÉNACITÉ, TECHNICITÉ... MAIS NÉCESSITÉ D'UNITÉ !

Après plusieurs mois de questionnements, d'inquiétudes, de relances, le ratio d'avancement au grade de commandant, maillon important dans la concrétisation des effets du protocole, a été validé à hauteur de l'engagement de l'administration. Cette dernière, avec cet épisode, limite hitchcockien, a démontré qu'elle n'était pas « une et indivisible » tant Bercy a freiné des quatre fers jusque dans la dernière ligne droite pour valider enfin, 38 postes budgétaires au coût approximatif de 105 000 euros !

Ce sont donc 491 capitaines, répondant aux critères, qui ont été promus et qui accèderont, comme tous les commandants, à l'indice 1015 à partir de 2023. Cette dynamique positive, avec un taux en augmentation de 10 à 15 %, nécessite d'être poursuivie afin que chaque capitaine puisse se projeter légitimement dans les années à venir. La nouvelle pyramide du corps (40-40-20) et les perspectives de départs à la retraite plus nombreux, libéreront de nombreux postes, et offriront de nouvelles perspectives de carrières aux officiers.

La deuxième CAP de commandants divisionnaires a permis de nommer 152 collègues supplémentaires avec une moyenne d'âge de 55,4 ans, conformément à l'esprit du protocole PPCR. Désormais, tout comme aux commandants divisionnaires fonctionnels, il convient de leur attribuer des galons à la hauteur de leur positionnement et de leurs responsabilités. Des hypothèses ont été envisagées, mais la seule qui reste crédible est bien le galon de cinq barrettes panachées qui a une réelle signification, au sein du Ministère, comme nous l'avions démontré dans le dossier technique et historique diffusé en août dernier.

Dans la même période et dans le même état d'esprit, il a fallu « batailler », démontrer et prouver que l'ouverture des postes de niveau 4G devait pouvoir être proposée à la mutation aux capitaines promouvables. En effet, comment ne pas voir la rupture d'égalité entre les capitaines qui occupent un poste exhaussé à ce niveau et ceux exclus de cette option pour une question de principe et non de statut.

Ces deux exemples démontrent à ceux qui le remettent en cause, l'intérêt d'un syndicalisme reposant sur la ténacité, la technicité, la détermination permanente et les actions contentieuses. La

menace de pouvoir boycotter seul la CAP lorsqu'on est majoritaire à près de 55 % est un levier déterminant, qui n'existerait plus dans une représentation davantage divisée... sur laquelle l'administration pourrait se reposer pour mieux régner ! Sur bien des sujets transversaux, les divisions syndicales mais surtout celles entre les directions, retardent les prises de décisions et même pire, la mise en œuvre de celles déjà prises...

Concernant le temps de travail, la directive européenne n'est toujours pas appliquée en dépit d'un décret publié en janvier 2017... de mois d'échanges... d'une circulaire du DGPN sur l'identification du temps de travail (que certaines directions d'emploi n'ont même pas diffusée)... Que dire de l'UNSA qui vote contre en Comité technique Ministériel, vote contre en conseil commun de la fonction publique, et qui, aujourd'hui, en exige l'application immédiate !

Notre organisation, à l'origine du contentieux, estime que le sujet est trop sérieux pour laisser valider un nouvel arrêté (APORTT : Arrêté portant organisation du temps de travail) nébuleux. Nous avons une nouvelle fois saisi le conseil d'état pour contester la période de six mois retenus pour évaluer la durée moyenne de travail hebdomadaire, trop longue pour des missions comme les nôtres, et demandons une écriture plus explicite concernant le statut des officiers, non chef de service. Il est impératif de mettre fin à la latitude opérationnelle aux contours trop interprétatifs et sans fondement juridique.

Concernant la simplification de la procédure pénale, si la dématérialisation et de nouvelles propositions ont été validées, le calendrier est bien lointain, et l'ambition trop limitée, notamment sur l'oralisation. Ces premières

pistes ne répondent pas aux fortes attentes des policiers. Le retard pris par Scribe en dépit de l'annonce du DGPN de l'automne dernier, à priori, en raison du renouvellement des personnels du prestataire, ne fait qu'ajouter au malaise des enquêteurs. Nous n'avons eu de cesse de dénoncer le déficit technologique et informatique du Ministère en saisissant la presse, sur le dossier de la PNIJ par exemple.

Les constats sont là mais sans une mobilisation de tous, au-delà des postures syndicales, il est fort prévisible que l'on ne change pas de braquet.

Il en est de même pour l'académie de police, pourtant inscrite au pro-

gramme du président de la République. C'est une évidence pour tous, sauf pour ceux qui estiment avoir le plus à perdre... mais perdre quoi ? On parle ici de recréer du lien, du lien entre les différents corps pour que la Police Nationale retrouve homogénéité et confiance en elle ! C'est une réalité, la gendarmerie a cette force, cette unité, qui lui permet de se projeter positivement vers l'avenir.

Le fait que les deux principales associations de policiers aient été auditionnées par la commission sur l'état des forces de sécurité intérieure du Sénat, est un révélateur de l'état de défiance vis-à-vis des grosses struc-

tures syndicales de gradés et gardiens, FO et CFE-CGC, qui sont aux manettes depuis des années. Leur posture, leur opposition de principe, leur affichage politique desservent l'image de la police nationale aux yeux des élus et des décideurs. Les élections professionnelles du mois de décembre seront l'occasion de rebattre les cartes pour donner à la CFDT l'opportunité de peser plus encore dans la police nationale afin de réformer le dialogue social et faire aboutir les réformes constructives, ambitieuses, attendues des policiers et de nos concitoyens.

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 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 : SCSi

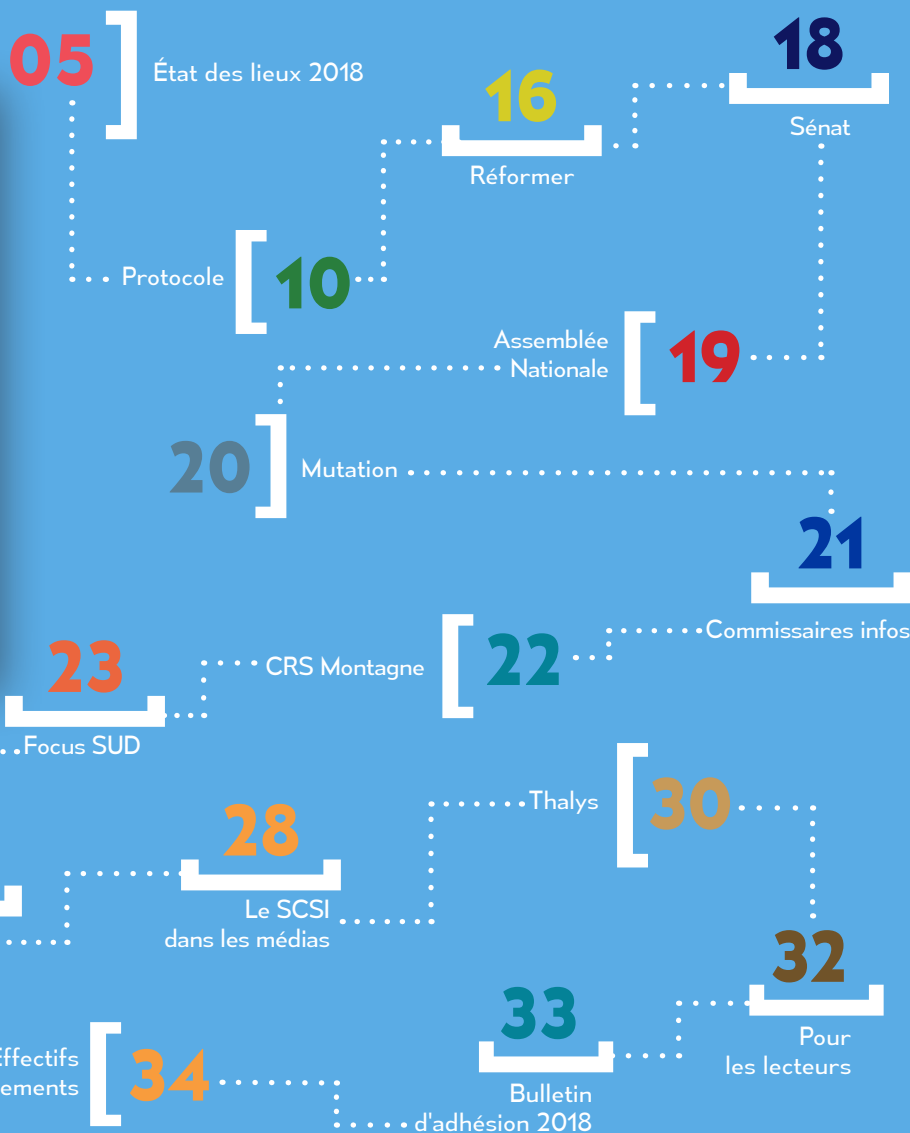
Fotolia © naypong

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



CORPS DE COMMANDEMENT

État des lieux 2018

Deux ans après la signature du protocole de 2016, un état des lieux s'impose. Il convient de mesurer tout le chemin parcouru, comprendre et analyser l'évolution de notre corps depuis 1995 jusqu'à la fin du protocole en 2022. Le SCSI-CFDT poursuit son travail qui permet une évolution constante de la pyramide hiérarchique et un meilleur positionnement des officiers.

La déflation mise en œuvre depuis 1995 s'accélère, le corps de commandement comptait 8 655 officiers au 1^{er} janvier 2018.

Nous verrons, dans un premier temps, que sa structure a été totalement bouleversée au bénéfice des officiers et de leur déroulement de carrière.

Ensuite, il est nécessaire d'étudier la démographie et les tendances relatives aux départs en retraite si l'on veut prendre les bonnes décisions pour faire un peu de prospective et construire l'avenir.

Enfin, à l'aune de toutes ces données, il sera nécessaire en 2018, de déterminer l'objectif cible du volume d'officiers et de celui de l'ensemble des cadres de la Police Nationale inévitablement formés au sein d'une même académie de Police. Cette donnée chiffrée déterminera les recrutements à venir pour assurer le bon fonctionnement des services, un taux d'encadrement suffisant, mais aussi garantir les promotions à venir des jeunes générations d'officiers. Pour le SCSI-CFDT, mieux construire le présent c'est penser l'avenir !



[Christophe ROUGET |
Chargé de communication]



« **Le futur appartient à ceux
qui voient les possibilités avant
qu'elles ne deviennent évidentes.** »

1995

2018

2022

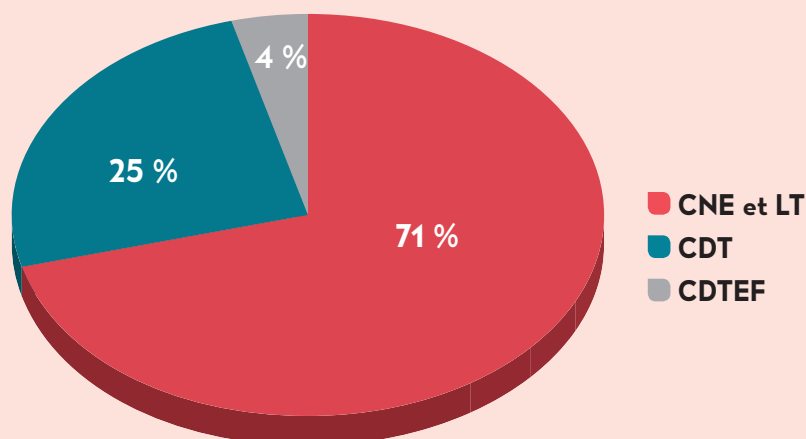
THÉODORE LEVITT

Une structure en évolution permanente

1998

Après la mise en place de la réforme de 1995, le corps était composé en 1998 de 16 975 officiers répartis ainsi : 71 % de lieutenants et capitaines (dont 42 % de lieutenants) et de 29 % de commandants dont 4,1 % de commandants fonctionnels.

Répartition par grade en 1998



2018

Au premier janvier 2017, conformément à la signature du protocole, le corps a été réorganisé. Le passage au grade de capitaine est devenu automatique en 4 ans et le 3^e grade de commandant divisionnaire a été créé. La deuxième CAP d'avancement à ce grade vient de se dérouler, aujourd'hui près de 300 officiers ont été promus commandants divisionnaires. Dès lors, chaque année, se rajouteront aux créations nouvelles, les postes budgétaires libérés par les départs à la retraite (150 postes + les départs en 2017 et 2018).

D'autre part, grâce au ratio de 15 % obtenu par le SCSi et la nouvelle architecture du corps, 490 capitaines ont bénéficié immédiatement des effets du protocole en étant nommés commandants.

Au premier janvier 2018, le corps se composait de :

Premier grade : Capitaines 4 370 soit 50,5 %.

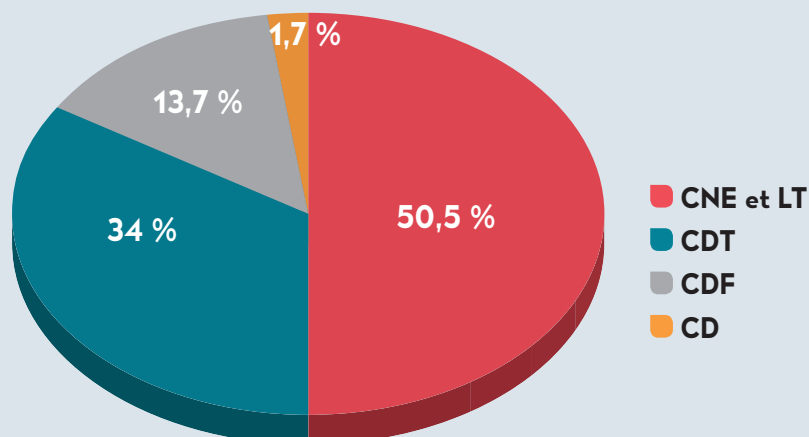
Deuxième grade : Commandants 2 745 soit 34 %.

Emplois fonctionnels : 1 171 soit 13,7 % du corps.

Commandants divisionnaires : 149 (1,7 % du corps)

L'évolution du corps se poursuit. Jamais le nombre de commandants et de Commandants Divisionnaires Fonctionnels n'a été aussi important grâce à l'évolution constante des nomenclatures et au nombre de promus.

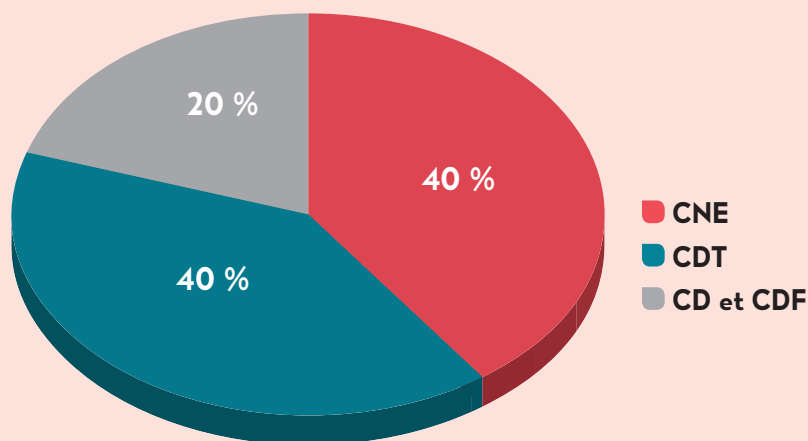
Répartition en 2018



2022

AVEC LE PROTOCOLE DE 2016 une nouvelle pyramide a été prévue et signée : 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 (1 800 CDF ET CD dont 10 % de CD). Elle conduit à une phase nouvelle de l' évolution du corps.

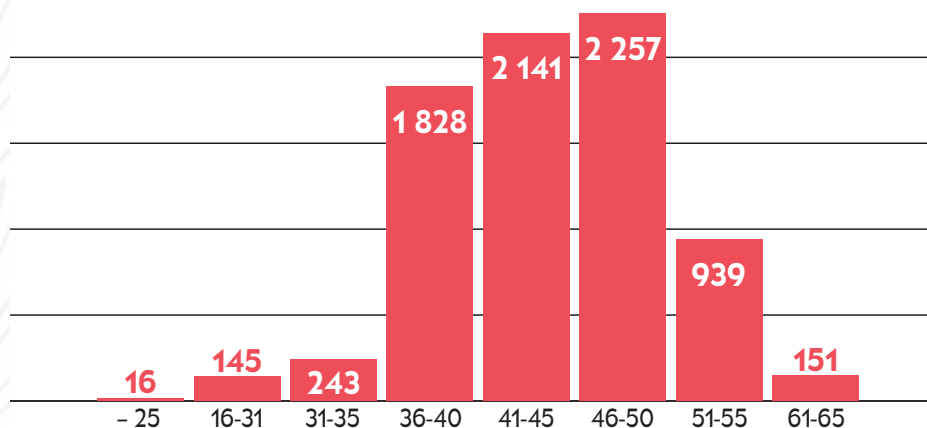
Répartition prévue en 2022



Une pyramide des âges nouvelle liée à un vieillissement du corps

Pour pouvoir anticiper les évolutions à venir et construire une politique pour la gestion de notre corps, il est indispensable d'analyser sa démographie. La déflation menée depuis 1995 conduit à un vieillissement du CC. Ainsi, au premier janvier 2018 le corps de commandement est composé de 8 655 officiers. 3 347 ont plus de 45 ans, 1 090 plus de 50 ans !

Répartition des Officiers par tranche d'âge



Des chiffres-clés pour mieux comprendre les tendances en cours :

Départ en retraite, prolongations, âge de départ...

	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Commandant EF	Total 2015
Départs Retraite	3	73	115	137	328
Total Maintien	4	117	278	230	629

	Lieutenant	Capitaine	Commandant	Commandant EF	Total 2016
Départs Retraite	3	69	129	114	315
Total Maintien	4	83	241	211	539

	Capitaine	Commandant	CDF et CD	Total 2017
Départs Retraite	80	150	117	347
Total Maintien	74	219	192	485



Après des années d'augmentation, le volume de prolongation d'activité a diminué en 2016 (- 90 prolongations). En 2017 cette diminution se poursuit (- 54). Le nombre de commandants qui partent à la retraite augmente et celui de capitaines diminue légèrement.

Le corps continue de vieillir, l'âge moyen approche maintenant les 48 ans (47 ans et dix mois). La déflation se poursuit et les départs devraient donc progressivement s'accélérer tandis que le recrutement reste limité à 70 pendant le protocole (jusqu'en 2020).

L'âge moyen de départ à la retraite a stagné en 2016 et s'est établi à 56,9 ans.

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE				
	HOMMES	FEMMES	TOTAL 2016	TOTAL 2015
CCD	61,5	61,2	61,5	61,9
CC	56,9	56	56,8	56,9

FLUX SORTANTS EN 2016 (En ETPE)						
	Changement de corps	Détachements sortants	Autres sorties définitives	Sorties temporaires	Retraites	TOTAL
CCD	9	16	5	13,5	55	98,5
CC	21	30	13	66,4	317,4	447,8

ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN						
	CCD			CC		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2004	45,4	37,4	44	43	36,8	41,9
2010	45,5	39,5	44,1	44,5	40,3	43,5
2016	47,4	41,8	46	48,1	44,2	47,2

Volumétrie /nomenclature : analyse et calendrier de la DGPN

Déflation du corps des officiers

- Les perspectives sont de 6 876 officiers en 2022 (fin de protocole) ; à raison de 400 départs estimés par an, la perte est de 3 500 en 10 ans (pour le programme police 176 : 3 300). L'objectif de déflation sera atteint ; l'exhaussement du corps est le corollaire de cette déflation. Cette dernière impliquera la reprise du recrutement, de façon conséquente, à partir de 2020 pour une sortie d'école en 2022, de manière à coïncider avec les départs en retraite en fin de PPCR. Cela impliquera de prendre des dispositions pour l'hébergement des élèves, le recrutement de formateurs, la gestion de la masse salariale.
- En 2018 il convient d'aborder une définition métier de l'officier de Police dans une vision prospective (quel devenir d'ici 3 à 5 ans) ; la nomenclature doit devenir un outil de pilotage pour gérer les effectifs et les compétences des OPN. La DRCPN aura en charge ce travail.
- Juillet : définition d'une nomenclature cible correspondant aux besoins opérationnels.
- Avril /juin Information de la parité syndicale à prévoir.

Conclusion

Le SCSI bataille au quotidien pour une mise en œuvre concrète du protocole et l'évolution des nomenclatures. Le taux de promotion au grade de commandant de 15 % obtenu et l'exhaussement de nombreux postes à niveau N4 permet en 2018 de débloquent de nombreuses situations.

Il existe cependant encore de trop grandes disparités de niveaux, des décalages entre la réalité des fonctions et les intitulés des postes etc.

L'ensemble des directions se sont engagées à poursuivre ce travail d'harmonisation cette année. Concernant le parcours GRAF, toutes les études techniques formulées par le SCSI se sont avérées malheureusement justes. Aujourd'hui les directions constatent qu'elles n'ont même pas le nombre de candidats permettant de pourvoir les postes offerts au grade de commandant divisionnaire ! L'ensemble du parcours GRAF doit être immédiatement revu, considérablement élargi et concerner beaucoup plus de fonctions. En effet, avec les départs en retraite de 2017 et 2018 et la création de 150 postes, le volume sera plus important en 2019.

Concernant la volumétrie de notre corps, nous entrons dans un nouveau cycle. Déjà, dans de nombreux départements, le nombre d'officiers correspond à la nomenclature. Davantage de postes N4 apparaissent d'ores et déjà dans les TG de mutations. Nous entrons dans une nouvelle phase : « trous à l'emploi » (postes vacants), volumes plus importants de recrutements à partir de 2020, mutations accrues et départs à la retraite plus nombreux. Loin d'un chiffre cible de 6 000 sans aucun fondement, la nouvelle volumétrie à l'étude devra prendre en compte de multiples données : le taux d'encadrement dans les deux forces qui est aujourd'hui identique, le positionnement de chaque corps, un encadrement suffisant sur l'ensemble de l'hexagone, des volumes de recrutement permettant des avancements pour chaque grade... Pour le SCSI-CFDT le nombre minimum d'officiers ne peut se situer au dessous de 7 500.

Cette évolution va bouleverser totalement la situation des vingt dernières années (déflation, officiers hors nomenclatures, vieillissement du corps...). Des défis majeurs seront à relever : répartir les cadres correctement sur les territoires et notamment sur les postes moins attractifs, diversifier les profils pour s'adapter aux évolutions technologiques et managériales, gérer des carrières plus longues. Ce changement de paradigme offre de réelles perspectives pour les jeunes capitaines qui verront partir rapidement des générations de cadres à la retraite. C'est un beau challenge. Ce sont les nouveaux combats qui se présentent !

Ces combats, pour l'ensemble des officiers, des plus jeunes aux plus anciens, le SCSI les mènera toujours avec la même technicité et la même détermination !

Protocole

Le détail de son application et les nouvelles grilles



Le 26 janvier, s'est tenue la réunion de suivi du protocole présidée par le DRCPN où n'ont siégé que les organisations signataires. En préambule, l'ensemble des organisations syndicales a vivement critiqué le report d'un an du PPCR qui s'applique à toute la fonction publique.

Les mesures obtenues en parallèle du PPCR, dans le cadre du Pacte Présidentiel dédié aux forces de l'ordre, ne sont cependant pas remises en cause.

Le DRCPN a identifié, pour l'ensemble des corps, les mesures reportées et les mesures liées au Pacte Présidentiel et donc toujours maintenues. Depuis cette réunion, où le SCSI-CFDT avait interrogé l'administration sur de multiples questions techniques, notre organisation poursuit son combat afin de faire appliquer le maximum de mesures dans les meilleurs délais.



MESURES DÉCALÉES :

- Le décalage du PPCR conduit au report d'un an des mesures indiciaires et du transfert prime/points. L'augmentation indiciaire de 2018 s'appliquera en 2019, celle de 2019 en 2020 et celle de 2020 en 2021.
- La création du 6^e échelon de commandant sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021 au lieu de 2020.



MESURES APPLIQUÉES :

- L'ensemble des autres mesures, toutes liées au Pacte Présidentiel, sont maintenues : augmentation de l'ISSP de 0,5 point annuel pendant 4 ans, Intérim de chef de service de 1 080 euros au bout de deux mois, création de 155 postes de chef de service (deuxième tranche en 2018), création de l'IRP à 600 euros pour les commandants divisionnaires, création de 150 postes de GRAF annuel en 2018 et 2019 (ensuite, ce volume se déterminera en %, selon la déflation du corps).
- Maintien de la grille indiciaire 2022, les augmentations indiciaires de 2021 et 2022 seront fusionnées.
- La création du 4^e échelon de CD et CDF et celle de l'échelon spécial au Hors Échelle A sont maintenues à la date prévue en 2022.
- **Le 7^e échelon de commandant sera créé en 2022.** Le SCSI-CFDT demande l'application du principe de reprise d'ancienneté d'échelon. Ainsi, l'ancienneté dans le 5^e échelon doit permettre aux commandants nommés au 6^e échelon (durée de 30 mois) en 2021 de bénéficier du 7^e échelon dès le premier janvier 2022 (au lieu de juillet 2023).

L'AVENIR DU PROTOCOLE

Si le protocole est une avancée pour le corps des officiers, il nécessite en revanche une veille de tous les instants pour l'application concrète de ses mesures. Le SCSSI-CFDT dénonce les dysfonctionnements du travail sur la nomenclature, le sous-dimensionnement des viviers GRAF (N4G et N5) et prépare d'ores et déjà la clause de revoyure de 2019.

Ces clauses de revoyure, pour l'ensemble des corps, sont prévues en raison de la démographie des effectifs. Concernant le corps de commandement, elle concerne exclusivement la répartition entre GRAF et emplois fonctionnels, l'évolution du repyramidage en fonction des départs à la retraite et le nombre de recrutements à venir.

Extrait du protocole : le tableau de la clause de revoyure du PPCR concernant le corps de commandement :

2019	CC	Évaluation de la montée en puissance du GRAF pour en déterminer la trajectoire finale, dans le cadre de la déflation du corps.
2019	CC	Examen du pyramidage final du corps (40/40/20).

PRÉCISION SUR L'ARCHITECTURE DU CORPS INSCRITE NOIR SUR BLANC DANS LE PROTOCOLE : « *Le corps de commandement comprend aujourd'hui 1 315 emplois fonctionnels (soit 14 % de l'effectif global), et comprendra donc à terme, en 2022, 1 800 emplois fonctionnels et GRAF, ce dernier représentant 10 % du corps* ». Le nombre de postes dépendra de la déflation du corps. Par ex : pour 7 000 officiers > 700 GRAF. Le nombre d'emplois fonctionnels sera la variable d'ajustement pour atteindre les 1 800 postes validés dans le protocole. Ex : Si 7 000 officiers, 700 GRAF + 1 100 emplois fonctionnels.



SUIVI DU PROTOCOLE, LE SCSSI-CFDT REVENDIQUE :

- La détermination en 2018 de l'objectif cible de l'effectif global du corps et la finalisation de la nomenclature selon ce nombre d'officiers retenu.
- La redistribution immédiate de l'enveloppe financière correspondant aux points de NBI des postes fonctionnels déflatés au sein du corps de commandement. Certains envisageaient de les transférer à un autre corps !
- La création supplémentaire de postes difficiles pour 2019.
- Une remise à plat immédiate des parcours GRAF. Comme l'avait souligné le SCSSI-CFDT à plusieurs reprises, le nombre de postes N4G ou 5 restent insuffisants. Ils ne permettent même pas à certaines directions de pourvoir à la totalité des avancements proposés.
- La rédaction d'une charte de gestion permettant de gérer sereinement la mise en œuvre du protocole pendant la phase transitoire et de rendre plus lisible les parcours de carrière des officiers.

SCSSI-CFDT, UN SYNDICALISME D'AVANCE !

GRILLE AVANT LE PROTOCOLE

Commandant à l'emploi fonctionnel				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

2	966	783	21 %	947
1	901	734	21 %	888

Commandant				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

5	901	734	21 %	888
4	852	696	21 %	842
3	801	658	21 %	796
2	750	619	21 %	749
1	710	589	21 %	713

Capitaine				
Ech	IB	IM	ISSP	PC
EE _x	830	680	25 %	850
5	801	658	25 %	823
4	750	619	25 %	774
3	705	585	25 %	731
2	668	557	25 %	696
1	629	527	25 %	659

Lieutenant				
Ech	IB	IM	ISSP	PC
8	700	581	25 %	726
7	665	555	25 %	694
6	625	524	25 %	655
5	588	496	25 %	620
4	550	467	26 %	588
3	509	438	26 %	552
2	469	410	26 %	517
1	429	379	26 %	478
ST	359	334	10 %	367
EL	320	314	10 %	345

ÉVOLUTION DE LA GRILLE

1^{er} janvier 2018

Commandant Divisionnaire				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

Es	1 003	811	22,00 %	989
3	975	790	22,00 %	964
2	909	740	22,00 %	903
1	881	719	22,00 %	877

Commandant Divisionnaire EF				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

Es	1 003	811	22,00 %	989
3	975	790	22,00 %	964
2	909	740	22,00 %	903
1	881	719	22,00 %	877

Commandant				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

5	909	740	22,00 %	903
4	861	704	22,00 %	859
3	818	670	22,00 %	817
2	765	630	22,00 %	769
1	732	605	22,00 %	738

Capitaine				
Ech	IB	IM	ISSP	PC
EE _x	838	686	26,00 %	864
10	810	664	26,00 %	837
9	758	625	26,00 %	788
8	718	595	26,00 %	750
7	676	563	26,00 %	709
6	637	533	26,00 %	672
5	596	502	26,00 %	633
4	558	473	27,00 %	596
3	517	444	27,00 %	559
2	480	416	27,00 %	524
1	444	390	27,00 %	491

ST	359	334	10,00 %	367
EL	320	314	10,00 %	345

1^{er} janvier 2019

Commandant Divisionnaire				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

Es	1 015	821	22,50 %	1 006
3	988	800	22,50 %	980
2	919	748	22,50 %	916
1	890	725	22,50 %	888

Commandant Divisionnaire EF				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

Es	1 015	821	22,50 %	1 006
3	988	800	22,50 %	980
2	919	748	22,50 %	916
1	890	725	22,50 %	888

Commandant				
Ech	IB	IM	ISSP	PC

5	919	748	22,50 %	916
4	869	710	22,50 %	870
3	826	677	22,50 %	829
2	780	642	22,50 %	786
1	739	610	22,50 %	747

Capitaine				
Ech	IB	IM	ISSP	PC
EE _x	849	694	26,50 %	878
10	818	670	26,50 %	848
9	772	635	26,50 %	803
8	725	600	26,50 %	759
7	686	570	26,50 %	721
6	646	540	26,50 %	683
5	604	508	26,50 %	643
4	566	479	27,50 %	606
3	524	449	27,50 %	568
2	490	423	27,50 %	535
1	457	400	27,50 %	506

ST	359	334	10,00 %	367
EL	320	314	10,00 %	345

INDICIAIRE DE LA PENSION CIVILE DE 2018 À 2022

1^{er} janvier 2020

1^{er} janvier 2021

1^{er} janvier 2022

Commandant Divisionnaire

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	1 015	821	23,00 %	1 010
3	995	806	23,00 %	991
2	930	756	23,00 %	930
1	890	725	23,00 %	892

Commandant Divisionnaire EF

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	1 015	821	23,00 %	1 010
3	995	806	23,00 %	991
2	930	756	23,00 %	930
1	890	725	23,00 %	892

Commandant

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

x	966	783	23,00 %	963
5	930	756	23,00 %	930
4	878	716	23,00 %	881
3	830	680	23,00 %	836
2	784	645	23,00 %	793
1	741	612	23,00 %	753

Capitaine

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

EE _x	859	702	27,00 %	892
10	821	673	27,00 %	855
9	776	638	27,00 %	810
8	732	605	27,00 %	768
7	693	575	27,00 %	730
6	653	545	27,00 %	692
5	611	513	27,00 %	652
4	567	480	28,00 %	610
3	525	450	28,00 %	572
2	499	430	28,00 %	546
1	469	410	28,00 %	521

ST	359	334	10,00 %	367
EL	335	317	10,00 %	349

Commandant Divisionnaire

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	1 027	830	23,00 %	1 021
3	995	806	23,00 %	991
2	930	756	23,00 %	930
1	890	725	23,00 %	892

Commandant Divisionnaire EF

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	1 027	830	23,00 %	1 021
3	995	806	23,00 %	991
2	930	756	23,00 %	930
1	890	725	23,00 %	892

Commandant

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

6	995	806	23,00 %	991
5	930	756	23,00 %	930
4	878	716	23,00 %	881
3	830	680	23,00 %	836
2	784	645	23,00 %	793
1	741	612	23,00 %	753

Capitaine

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

EE _x	859	702	27,00 %	892
10	821	673	27,00 %	855
9	776	638	27,00 %	810
8	732	605	27,00 %	768
7	693	575	27,00 %	730
6	653	545	27,00 %	692
5	611	513	27,00 %	652
4	567	480	28,00 %	610
3	525	450	28,00 %	572
2	499	430	28,00 %	546
1	469	410	28,00 %	521

ST	359	334	10,00 %	367
EL	335	317	10,00 %	349

Commandant Divisionnaire

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	HEA3	963	23 %	1 184
Es	HEA2	916	23 %	1 127
Es	HEA1	881	23 %	1 084
4	1 027	830	23 %	1 021
3	1 015	821	23 %	1 010
2	930	756	23 %	930
1	890	725	23 %	892

Commandant Divisionnaire EF

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

Es	HEA3	963	23 %	1 184
Es	HEA2	916	23 %	1 127
Es	HEA1	881	23 %	1 084
4	1 027	830	23 %	1 021
3	1 015	821	23 %	1 010
2	930	756	23 %	930
1	890	725	23 %	892

Commandant

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

7	1 015	821	23 %	1 010
6	995	806	23 %	991
5	930	756	23 %	930
4	878	716	23 %	881
3	830	680	23 %	836
2	784	645	23 %	793
1	741	612	23 %	753

Capitaine

Ech	IB	IM	ISSP	PC
-----	----	----	------	----

EE _x	859	702	27 %	892
10	821	673	27 %	855
9	776	638	27 %	810
8	732	605	27 %	768
7	693	575	27 %	730
6	653	545	27 %	692
5	611	513	27 %	652
4	567	480	28 %	610
3	525	450	28 %	572
2	499	430	28 %	546
1	469	410	28 %	521

ST	359	334	10 %	367
EL	320	314	10 %	345

Le taux ISSP majoré de 1 % dont bénéficient les lieutenant-capitaine de police du corps de commandement dont l'IB < 583 n'est pas retenu pour le calcul des pensions. Seul le taux « normal » est pris en considération pour l'application de l'article 95 de la Loi n° 82-1126 du 29 décembre 1982.

Lettre MIN ÉCONOMIE Service des pensions/ 6 janvier 2000 – Ref 99-11609/1 et 2.

GRILLE AVANT LE PROTOCOLE

Commandant à l'emploi fonctionnel

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

2	966	783		2,0
1	901	734	2,0	

Commandant

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

5	901	734		17,0
4	852	696	2,0	15,0
3	801	658	2,0	13,0
2	750	619	2,0	
1	710	589	2,0	

Capitaine

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
EE _x	830	680		15,0
5	801	658	2,0	13,0
4	750	619	2,0	11,0
3	705	585	2,0	9,0
2	668	557	2,0	7,0
1	629	527	2,0	5,0

Lieutenant

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
8	700	581		14,5
7	665	555	2,0	12,5
6	625	524	2,0	10,5
5	588	496	2,0	8,5
4	550	467	2,0	6,5
3	509	438	2,0	4,5
2	469	410	2,0	2,5
1	429	379	1,0	1,5
ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	

ÉVOLUTION DE

1^{er} janvier 2018

Commandant Divisionnaire

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

Es	1 015	811		8,0
3	988	790	3,0	5,0
2	919	740	2,5	2,5
1	890	719	2,5	

Commandant Divisionnaire EF

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

Es	1 015	811		6,0
3	988	790	2,0	4,0
2	919	740	2,0	2,0
1	890	719	2,0	

Commandant

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

5	919	740		20,0
4	869	704	2,0	18,0
3	826	670	2,0	16,0
2	780	630	2,0	14,0
1	739	605	2,0	12,0

Capitaine

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
EE _x	849	686		
10	818	664	3,0	19,0
9	772	625	3,0	16,0
8	725	595	2,5	13,5
7	686	563	2,5	11,0
6	646	533	2,0	9,0
5	604	502	2,0	7,0
4	566	473	2,0	5,0
3	524	444	2,0	3,0
2	490	416	1,5	1,5
1	457	390	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	335	317	0,5	

1^{er} janvier 2019

Commandant Divisionnaire

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

Es	1 015	821		8,0
3	988	800	3,0	5,0
2	919	748	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant Divisionnaire EF

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

Es	1 015	821		6,0
3	988	800	2,0	4,0
2	919	748	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
-----	----	----	---------	---------------

5	919	748		20,0
4	869	710	2,0	18,0
3	826	677	2,0	16,0
2	780	642	2,0	14,0
1	739	610	2,0	12,0

Capitaine

Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée
EE _x	849	694		
10	818	670	3,0	19,0
9	772	635	3,0	16,0
8	725	600	2,5	13,5
7	686	570	2,5	11,0
6	646	540	2,0	9,0
5	604	508	2,0	7,0
4	566	479	2,0	5,0
3	524	449	2,0	3,0
2	490	423	1,5	1,5
1	457	400	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	

MAJ : Décret 2017-470 du 3/4/17 modifiant le décret 2010-564

NB :

- Au 1^{er} janvier 2019, la grille comprend la transformation de 222,2 € de primes en 4 points d'IM.
- Augmentation de 1,2 % du point d'indice majoré de 4,6303 € à 4,686 € (au 1/2/17).
- Augmentation de 2 % du taux d'ISSP sur 4 ans à raison de 0,5 % au 1^{er} janvier de chaque année.

LA GRILLE INDICIAIRE DE 2018 À 2022

1^{er} janvier 2020

1^{er} janvier 2021

1^{er} janvier 2022

Commandant Divisionnaire				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	1 015	821		8,0
3	995	806	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant Divisionnaire EF				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	1015	821		6,0
3	995	806	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

6	966	783		22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

EE _x	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	335	314	0,5	

Commandant Divisionnaire				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	1 027	830		
3	995	806	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant Divisionnaire EF				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	1 027	830		
3	995	806	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

6	966	783		22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

EE _x	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	335	314	0,5	

Commandant Divisionnaire				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	HEA1			
4	1 027	830	3,0	8,0
3	1 015	821	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant Divisionnaire EF				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

Es	HEA			
4	1 027	830	2,0	6,0
3	1 015	821	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

7	1 015	821		25,0
6	995	806	2,5	22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée cumulée

EE _x	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	

Report d'1 an de la revalorisation des grilles et de la transformation de primes en points d'indice :

- au 1^{er} janvier 2019 au lieu de 1/01/2018 pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire (5 pts),
- au 1^{er} janvier 2020 au lieu de 1/01/2019 pour la revalorisation des grilles (de 0 à 15 pts d'indice selon l'échelon),
- au 1^{er} janvier 2021 au lieu de 1/01/2020 pour la création d'un 7^e échelon dans la nouvelle grille hors classe.

Le SCSI-CFDT devant la commission d'enquête du Sénat sur les forces de sécurité

DIX PROPOSITIONS POUR RÉFORMER !



Le SCSI-CFDT est intervenu le 7 février, au Sénat, devant la commission d'enquête sur l'état des forces de sécurité.

Sans aucun tabou, y compris sur le syndicalisme, le SCSI-CFDT a martelé que la Police Nationale devait gagner en unité des corps et des structures.

La Police Nationale va mal aujourd'hui. La Gendarmerie, mieux structurée et moins divisée, mène depuis 2009 une politique ambitieuse pour s'accaparer tous les secteurs porteurs. La Police connaît des problèmes structurels liés à un manque d'anticipation et à des changements de cap permanents, à court terme, basés sur des plans souvent mis en œuvre en réaction à l'actualité. Les problèmes immobiliers et automobiles sont connus de tous tandis que la dette technologique moins visible est abyssale.

La Police souffre de ses problèmes structurels. Le DGPN n'a pas l'autorité nécessaire sur une Police Nationale cloisonnée en diverses entités, de la Préfecture de Police aux directions d'emploi, qui possèdent des organisations territoriales différentes, des politiques de ressources humaines contradictoires, etc. Cette organisation en tuyaux d'orgue nuit à la circulation de l'information, limite la capacité opérationnelle, conduit à des investissements spendieux.

Le ministère de l'Intérieur est toujours miné par la séparation en deux forces concurrentes. Ces concurrences et doublons sont un coût pour l'État, que chacun préfère ignorer pour préserver son précarré. La Police Nationale est également malade de ses divisions. Segmentée entre directions, elle l'est aussi entre corps où une véritable lutte des classes existe entre ses 3 corps. La Gendarmerie comporte deux corps dont un seul corps de cadres qui assure une continuité et une osmose parfaite de tout le commandement et valorise l'ascenseur social. Elle permet une cohésion naturelle et un esprit d'Institution qui surmonte l'esprit de corps...

Le contexte réformiste doit être l'occasion de transformer la Police Nationale, minée par une technocratie qui a bloqué toutes les évolutions. Sans ces réformes structurelles couplées à un allègement drastique, ambitieux et audacieux de la procédure pénale et des tâches indues, elle ne retrouvera pas l'optimisme !

Le ministre de l'Intérieur, qui s'est décrit en « réformateur compulsif » (dixit) lors des vœux du SCSI, doit se tourner vers l'avenir. Une loi de programmation pluriannuelle doit accompagner cette évolution. Mais, au-delà, ce sont les mentalités et les structures qui doivent évoluer.

LE SCSI-CFDT A REMIS DIX PROPOSITIONS AUX PARLEMENTAIRES

Les **10** propositions du SCSI-CFDT

SIMPLIFIER L'ORGANISATION DE LA POLICE ET DONNER UNE VRAIE ENVERGURE ET AUTORITÉ À LA DGP

- 1**
 - Intégrer la DRCPN à la DGP pour une vraie GPEC.
 - Créer un DGP adjoint.
 - Déconcentrer le pouvoir et favoriser une déclinaison territoriale de l'autorité du DGP calquée sur la réforme des régions.

RÉUNIR LES ÉNERGIES DES 2 CORPS DE MANAGEMENT DE LA POLICE (CONCEPTION/COMMANDEMENT) DANS UN SEUL CORPS DE CADRES

- 2**
 - Comme dans la Gendarmerie, le management doit être unifié et l'ascenseur social favorisé pour pacifier les relations intercorps et redonner un véritable sentiment d'appartenance à la Police Nationale qui transcende les corporatismes qui divisent.

CRÉER UNE ACADEMIE DE POLICE REGROUPANT LES 3 CORPS DE LA POLICE NATIONALE.

- 3**
 - Remettre ainsi dialogue, confiance et technicité au cœur de la formation.

MODERNISER LES MÉTHODES POLICIÈRES

- 4**
 - Pérenniser la culture numérique opérationnelle par une vraie politique d'anticipation.
 - Développer la culture du renseignement criminel au sein des services territoriaux de renseignement pour lutter contre l'islam radical.
 - Moderniser l'arsenal législatif contre le trafic de stupéfiants (création d'un délit généraliste d'association de malfaiteurs, etc.) et la délinquance des mineurs.

ALLÉGER DE MANIÈRE DRASTIQUE LA PROCÉDURE PÉNALE

RENOUVELER L'APPROCHE GLOBALE DU SYNDICALISME

- 6**
 - Repositionner les syndicats de tous corps afin de recentrer les syndicats sur les enjeux collectifs. Établir des chartes de gestion claires et transparentes pour tous les corps. Prendre en compte les parcours syndicaux pour favoriser les retours sur le terrain. Refuser les nominations dans les ordres nationaux pour des responsables syndicaux en activité.

APPLIQUER LE DROIT EUROPÉEN SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

- 7**
 - Adapter ainsi le fonctionnement de la Police Nationale aux réalités sociologiques modernes.
 - Créer un compte épargne retraite pour faire diminuer le stock d'heures supplémentaires, en payer une partie...
 - Mettre fin au dogme de l'ouverture des services de police 24/24 en calquant les amplitudes d'ouverture PN/GN en fonction de l'activité des services.

DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES STRUCTURES POLICE/GENDARMERIE

- 8**
 - Sortir d'une logique concurrentielle stérile et coûteuse en poursuivant le développement des structures communes (SCRT, GIR, SAELSI...) et des statuts.
 - Mettre fin aux archaïques redéploiements Police/Gendarmerie.

S'ATTAQUER ENFIN AUX TÂCHES INDUES POUR RECENTRER LES POLICIERS SUR LEUR CŒUR DE MÉTIER

- 9**
 - L'objectif est de recentrer l'activité de voie publique sur la Police Secours.

FAVORISER L'ÉQUITÉ ENTRE POLICIERS ET GENDARMES

- 10**
 - Politique du logement aux fonctionnaires qui permettrait de fidéliser des policiers sur des territoires plus difficiles (notamment dans le cadre de la PSQ).
 - Gestion équitable des retraites (dans le cumul emploi-retraite par exemple).
 - Équité dans les remises de décorations entre les 2 forces...

Réunir les énergies des Commissaires et des Officiers de la Police Nationale dans un seul corps de cadres :

La question est posée au Gouvernement

Question écrite n° 03540 de Mme Corinne Imbert
(Charente-Maritime – Les Républicains-R)

Publiée dans le JO Sénat du 01/03/2018 – page 918

Mme Corinne Imbert attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'Intérieur, au sujet de la gestion managériale de la Police Nationale. Alors que la Gendarmerie a fusionné ses différents services de management, la Police, quant à elle, reste divisée entre le pôle de conception d'une part et le pôle de commandement d'autre part. Or, la réunion des forces permettrait d'estomper la concurrence entre les différents corps et d'assurer une plus grande unification de l'institution policière, garantie par un sentiment d'appartenance commune partagé, qui fédère au-delà des corporatismes. L'existence d'un ascenseur social fonctionnel au sein de l'institution serait également gage de revalorisation de celle-ci. Aussi lui demande-t-elle si le Gouvernement entend prendre des mesures favorisant la réunion des énergies dans un seul corps de cadre.

En attente de réponse du ministère de l'Intérieur...



Continuum ou capharnaüm de sécurité ?

Le 21 mars, le SCSI-CFDT a été auditionné par les députés Jean-Michel Fauvergue et Alice Thourot, qui président la mission parlementaire chargée de réfléchir à la coopération entre acteurs publics et privés de sécurité.

Face à la demande générale de sécurité, l'offre sécuritaire a explosé en France, sans « continuum de sécurité », corollaire indispensable au succès des politiques de sécurité (Police de Sécurité du Quotidien, procédure pénale...). Pourquoi former longuement un policier pour lui donner ensuite une mission de garde statique ? Concernant les polices municipales, leur expansion hétéroclite est la conséquence de la mauvaise gestion sur le temps, sans prospective, des forces d'État. Les communes riches ont investi ce domaine, les plus pauvres non, entraînant une sécurité à 2 vitesses. Le SCSI-CFDT revendique une clarification nationale des missions et une différenciation des uniformes et des véhicules.

Aujourd'hui, la confusion règne parmi les acteurs de la sécurité mais aussi chez le citoyen, pour un coût dispendieux.

« Il est impératif de mettre de l'ordre dans ce capharnaüm »

Avant de parler des sociétés privées, le SCSI a rappelé que le continuum doit d'abord s'exercer au sein des forces de sécurité étatiques, à commencer par la Police, segmentée entre directions aux stratégies, aux structures et aux gestions des ressources humaines contradictoires. Balayons devant notre porte !

Que dire de la concurrence Police-Gendarmerie, entre mutualisation en panne, concurrence stérile et course sur les secteurs porteurs ? Aujourd'hui, il est plus difficile de constituer une patrouille mixte Police Nationale-Gendarmerie qu'une patrouille mixte Gendarmerie/police municipale !

Le Logiciel de Rédaction des Procédures (LRP), l'outil quotidien des enquêteurs est la synthèse de toutes ces faiblesses. Aujourd'hui, le LRP n'est toujours pas commun et il ne le sera pas. Pourtant il n'existe qu'une procédure pénale en France, des services sont mixtes et une passerelle police-gendarmerie permet de passer d'une force à l'autre. « Scribe », son remplaçant, peine à voir le jour, irrémédiablement ralenti par des directions de la police nationale aux objectifs différents et par un recours à techniciens de CAPGEMINI que l'État n'a pas fidélisés... Avant de penser à l'apport d'une société privée, n'aurait-il pas été préférable de réfléchir en unité intérieure des forces de sécurité... ?

Le SCSI-CFDT propose la mise en place de règles simples : fin des redéploiements coûteux et inutiles, obligation de mixité pour toutes les nouvelles structures (institut scientifique, brigade numérique, gestion des drones...).

Avec les autres forces d'état comme la pénitentiaire, les règles doivent aussi être clarifiées. Dès que la porte d'un tribunal est franchie, les personnels de la justice doivent gérer la sécurité, celle des audiences et des transferts. Des agents privés pourraient les aider à assurer ces missions, par exemple les moins sensibles.

S'agissant des sociétés privées, les questions devraient être celles-ci : quelles compétences nécessitent cette mission et quel est donc le personnel le plus adapté pour la réaliser ? La privatisation de missions de surveillance (garde préfecture, tribunal, ...) doit ainsi se généraliser, avec un encadrement et un contrôle améliorés de la délégation par l'État.

Le SCSI-CFDT a fait de nombreuses propositions relatives à la gestion des IPM, des hospitalisations, du transport des scellés,... Nous n'avons pas oublié l'idée d'une gestion mobilière, immobilière et infrastructurelle modernisée qui s'appuierait davantage sur des marchés sûrs avec le secteur privé. C'est une condition *sine qua non* pour gagner en souplesse de gestion, en efficacité et donc en modernité !

Télégramme de mutation

LA VISION DU SCSI-CFDT ENTENDUE !



Contre vents et marées, seul le SCSI-CFDT revendiquait l'ouverture des N4G aux capitaines expérimentés. Pourquoi vouloir écarter les capitaines des postes N4G à la mutation alors que 7 % ont été promus commandant sur ce type de poste le 15 mars ? Rupture d'égalité inacceptable pour le SCSI ! Peut-on muter des commandants divisionnaires sur des postes N4G sous les ordres de commandants ? Faute de candidat commandant, peut-on laisser des postes (ex : chef SCN) vacants pendant des mois en attendant de les reposer à la CAP suivante ?

L'argumentation technique et irréfutable développée par le SCSI-CFDT lors de la déclaration préalable de la CAP a convaincu. Très attentifs à notre vision pour l'avenir du corps, la DGPN et la DRCPN ont validé notre demande pour cette CAP.



Le SCSI-CFDT a obtenu pour le prochain mouvement général de mutations :

➔ **Une ouverture des postes N4 et N4G aux commandants divisionnaires, commandants et capitaines**

Ces postes doivent permettre de construire des parcours de carrière et de favoriser les mobilités. Ils sont destinés à la construction de parcours graf pour les commandants mais peuvent permettre aussi la mutation ou l'avancement de capitaines promouvables.

➔ **Une ouverture des postes N5 aux commandants et commandants divisionnaires**

Les emplois sommitaux doivent être réservés aux commandants divisionnaires et commandants divisionnaires fonctionnels.

➔ **Une ouverture des postes N4 aux commandants et capitaines promouvables**



Le SCSI-CFDT poursuivra son action pour obtenir enfin la finalisation des nomenclatures et l'élargissement conséquent du vivier de postes permettant aux commandants de cagner pour le futur. Un abondement des postes N5 permettra également de favoriser les mobilités des commandants divisionnaires.

COMMISSAIRES INFOS

« Oser le féminin » dans le management policier

« Et si le féminisme avait seulement apporté aux femmes le droit d'être comme les hommes ? » : Dans l'ouvrage de Valérie Colin-Simard « *Quand les femmes s'éveilleront – Oser le féminin* », cette dernière énonce que des valeurs dites masculines (force, orgueil, conquête,...) dominent dans les représentations mentales et organisations sociales, au détriment de valeurs dites féminines (empathie, consensus, intuition, reconnaissance de la vulnérabilité,...), qu'il serait utile de considérer dans cette période de suicides de policiers, masculins.

Il en résulte que des femmes ont, pour certaines générations, dû adopter des postures plus masculines (quête du pouvoir, réseautage,...) pour être en phase avec des schémas ancrés dans la conscience collective. C'est d'autant plus vrai dans la Police, historiquement masculine, axée sur l'ordre, l'ancienneté et luttant contre une délinquance d'abord virile et violente.

Le 10 janvier 2018, le SCSl a été convié par le Directeur des Ressources humaines du ministère de l'Intérieur pour la présentation du bilan social 2016. Si elle n'atteint pas les proportions de la magistrature, la part des femmes parmi les cadres de la Police s'accroît : le dernier concours externe d'officier respecte ainsi la parité dans les admis. Pourtant, à analyser de plus près, les concours externes d'officier et de commissaire de police recensent depuis quelques années environ 2/3 de femmes admissibles pour 1/3 d'hommes. Or, au moment des oraux d'admission, où l'anonymat est de fait levé, et à l'inverse d'autres concours de la fonction publique, la proportion diminue (seulement 13 femmes sur 36 reçus au dernier concours externe de commissaire, par exemple). Sauf à imaginer des quotas officiels, est-ce à dire que la conception, la direction et le commandement des services de police seraient davantage du ressort de la gent masculine ?

C'est un secret de polichinelle de révéler que dans les grands corps de l'État, notamment chez les commissaires, le pouvoir a souvent été un des ressorts de la motivation masculine (de la compétition à distance pour les postes de directeurs centraux à la comparaison plus ou moins assumée de l'évolution de carrière par rapport à ses collègues de promotion jusqu'à même, parfois, l'importance accordée au modèle de la voiture de fonction comme marqueur de pouvoir...).

Pourtant, dans une institution encore axée sur l'ancienneté, la hiérarchie et la linéarité de la carrière, il est impératif de tirer les conséquences de l'évolution sociétale qui connaît un équilibre des charges familiales entre hommes et femmes et un déclin du patriarcat. Par exemple, si, dans les « filiations policières », un(e) policier(e) est aujourd'hui fréquemment descendant(e) d'un policier (retraité) mas-

culin, une policière sera souvent demain la figure d'autorité sociale et familiale.

La déclinaison des incidences sociologiques dans notre Institution exige des adaptations pratiques. L'évolution égalitaire implique, d'abord, de proscrire le présentisme stérile, qui a encore cours chez des directeurs plus « traditionnels », au mépris des évolutions sociétales et de l'effort de questionnement conceptuel. Du reste, c'est le sens de ce qui s'inscrit dans la réforme en cours du temps de travail (APORTT), d'inspiration germanique, qui analyse les heures supplémentaires en symptômes de désorganisation du service... De même, pourquoi ne pas aller plus loin dans les aspects organisationnels, à commencer par la prise en compte pragmatique des maternités (et pas seulement) ? Ne serait-il pas souhaitable d'envisager dans la Police le pendant des substituts placés de la magistrature afin de coordonner au mieux les aspects de vie professionnelle, de vie personnelle et de service public ? Pourquoi pas un pool de cadres mobiles disponibles ?

La modernisation se fera également dans l'approche du métier. Eu égard aux évolutions sociétale et générationnelle, l'avenir valorisera une réussite axée d'abord sur l'agilité, les expériences, voire les émotions, plus que le « *cursus honorum* » d'une carrière longue et balisée. La réforme de la Fonction Publique renforcera à l'évidence cette perspective.

Sur le strict aspect du management, comparons avec le sport collectif, également physique et historiquement plus masculin, qui s'est ensuite ouvert aux femmes, en persistant à dissocier les disciplines par sexe. Le journal « *L'Équipe* » avait, le 20 juillet 2011, interviewé plusieurs femmes de toutes professions et disciplines pour expliquer les différences dans le management entre les 2 sexes. Sincérité, leadership collectif, communication (y compris non verbale), choix des mots, rejet des obscénités, ressortaient comme des maîtres-mots du management féminin. Dans cette période de remise en question hiérarchique, pourquoi ne pas en faire des principes conducteurs d'un management policier modernisé ?

En syndicalisme, la prédominance masculine existe encore aussi. Seul le SCPN a été précurseur en la matière il y a quelques années et est actuellement dirigé par une femme, Céline Berthon, qui donne une image positive des commissaires, notamment à l'extérieur de l'Institution. Gageons que cet esprit d'ouverture présage d'une évolution sur les valeurs et sujets de fond défendus, dans l'intérêt général, hors des logiques électoralistes (et masculines... ?) du corporatisme syndical, par les femmes et les hommes du SCSl...

commissaires@scsi-pn.fr



« SERVIR » en montagne



La spécialité montagne des CRS est une « vieille dame », toujours fringante malgré ses 70 ans. La preuve, elle recrute des jeunes policiers, gardiens de la paix et capitaines.

Devenir officier montagne n'est pas du tout réservé aux alpinistes et skieurs chevronnés. Des aptitudes sportives, même dans d'autres disciplines, le goût de l'effort (et bien sûr, l'absence de vertige !), peuvent nous permettre de détecter un potentiel technique, plus intéressant pour nous que des performances athlétiques.

Avec l'instauration d'un vivier montagne, alimenté par des tests de sélection, nous pouvons désormais aller chercher les candidats qui nous intéressent, quelle que soit leur direction, dès leur titularisation. À ce jour, 2 femmes ont rejoint nos unités : la 1^{re}, guide de haute montagne, par affectation directe à Chamonix, et la 2nde, « issue du rang », a suivi le cursus normal de la formation initiale. Et déjà, d'autres se profilent pour suivre ce parcours.

Le métier d'officier montagne balaye un champ très large de domaines, et nécessite des qualités managériales et une capacité d'adaptation certaine. Que ce soit avec des personnels souvent diplômés, aux parcours professionnels très divers, ou dans les relations avec les multiples partenaires (préfet, procureur, SAMU, SDIS, pilotes d'hélicoptères, élus, journalistes et gendarmes qui assurent la permanence hebdomadaire en alternance). Bref, il faut être un « spécialiste-généraliste », formé comme sauveteur, mais chef de service à son niveau.

En effet, outre le CNEAS de Chamonix, notre spécialité est organisée en 2 compagnies montagne (Alpes et Pyrénées), et 6 sections et détachements (Grenoble, Albertville, Briançon, Nice, Lannemezan et Perpignan). Cette répartition confère à l'officier une marge d'autonomie (et donc de responsabilité) importante.



**Pour en savoir plus, il faut nous
contacter au CNEAS de Chamonix.
Tél : 04 50 55 87 11
nicolas.thiebault@interieur.gouv.fr**

**Et j'allais oublier le plus important :
c'est un métier de passionné,
qui s'exerce dans un milieu de toute beauté.**





Focus SUD : Assemblée Zonale et élections...

Programmée les 15 et 16 mars, la première assemblée de la nouvelle zone Sud a eu lieu cette année dans la ville rose... Toulouse.

Honorée par les présences de Chantal Pons Mesouaki, Secrétaire Générale Adjoint, et de Christophe Rouget, Chargé de communication, cette assemblée, réunissant les délégués et référents des 21 départements, avait au programme les élections du nouveau bureau zonal, ainsi que de nombreuses questions d'actualités syndicales.

Après le vote de l'ensemble des délégués, les membres du bureau zonal ont été élus à l'unanimité des participants.

Ont ainsi été élus : Olivier Oudin, Secrétaire zonal, Christophe Miette, Secrétaire zonal adjoint, et Nicolas Pillet, Trésorier zonal.

Durant deux jours studieux, cette assemblée s'adonnait à des échanges riches et constructifs sur bons nombres de sujets (temps de travail, PPCR, ...).

Conformément à nos statuts, il était accueilli et présenté les nouveaux délégués à ceux fraîchement réélus lors d'une prise de paroles individualisée de chaque participant.

De chaleureux remerciements avec remise de médaille couplés d'applaudissements mettaient à l'honneur l'engagement syndical sans faille de notre camarade Stéphane Bourgade pour ses différentes fonctions au sein de notre organisation. Merci camarade ... Tous nos vœux de réussite à son successeur Sébastien Parriel.

Lors de cette assemblée de la nouvelle zone Sud, les membres du bureau rappelaient leurs valeurs à ce syndicalisme pour lequel ils s'impliquaient quotidiennement tant dans la défense de l'intérêt général des policiers que nous sommes ; que dans la prise en compte individuelle de chacun de ses adhérents.

Merci à tous nos délégués et référents pour leur engagement dans ces périodes difficiles.



Olivier OUDIN
Secrétaire Zonal



Christophe MIETTE
Secrétaire Zonal Adjoint



Nicolas PILLET
Trésorier Zonal

**IDF :**

Le bureau zonal SCSI-CFDT au contact de ses adhérents

Mercredi 7 mars 2018, le Bureau Zonal IDF du SCSI-CFDT a animé une réunion d'information syndicale interdirections à la Préfecture de Nanterre (92) rassemblant 35 collègues de la DTSP 92, du SDPJ 92 ainsi que du STR 92.

Cette réunion a permis de procéder à l'élection d'un nouveau bureau départemental sur le ressort du département des Hauts-de-Seine.

Ainsi, après l'engagement syndical de Lionel Caillet et de Cédric Testa que le Bureau Zonal IDF remercie chaleureusement, c'est Michel Bigot, Chef SAIP à Neuilly-Sur-Seine qui reprend le mandat syndical de Secrétaire Départemental 92 du SCSI-CFDT, aidé dans ses missions par Fabrice Vrignaud, Chef SAIP à Montrouge.

L'ensemble du Bureau Zonal IDF du SCSI-CFDT salue l'engagement de ces deux officiers qui ont spontanément fait acte de candidature et proposé leurs services pour défendre les intérêts du Corps de Commandement et en particulier, ceux des officiers en poste sur le territoire de la Direction Territoriale de la Sécurité de Proximité de Sécurité 92.

Cette réunion, à l'instar de celle qui s'est tenue le 10 janvier dernier en salle Meunier à la DTSP 94 dans des conditions identiques, a été l'occasion d'aborder un certain nombre de sujets prégnants pour l'ensemble du Corps de Commandement (PPCR, mise en place du Graf, temps de travail, retraites), ainsi que des sujets touchant à la situation individuelle de nos mandants (travail sur les nomenclatures, problématiques liées à la gestion des avancements, des mutations, du disciplinaire, de la notation individuelle, etc.).



Cette réunion qui s'est déroulée dans un excellent climat s'est clôturée par un moment de convivialité. À l'issue de celle-ci, une délégation du SCSI-CFDT a été reçue par M. Éric Barre, Directeur Territorial adjoint de la Sécurité de Proximité des Hauts-de-Seine. Cet entretien cordial a été l'occasion de rappeler que notre organisation s'inscrivait dans la continuité d'un dialogue social de qualité se voulant apaisé et constructif avec la Direction, nonobstant une franchise de propos caractérisant notre organisation.



(de gauche à droite : Fabrice Vrignaud, Secrétaire Départemental adjoint 92, Michel Bigot, Secrétaire Départemental 92, Frédéric Granger, Secrétaire Zonal IDF du SCSI-CFDT, Didier Rendu, Délégué Zonal IDF).

Une troisième réunion qui sera organisée sur un canevas similaire est d'ores et déjà en préparation pour le département de la Seine-Saint-Denis (93).

Par ailleurs, le jeudi 8 mars 2018, il a été procédé à l'élection du Bureau SCSI du SDLP.

Hervé Ballereau a été réélu au poste de délégué de Direction. Il sera suppléé dans sa tâche par Roland Cutajar.

Félicitations à tous les deux et un grand remerciement pour leur investissement quotidien en faveur du SCSI-CFDT.



ENGAGÉS
à nous
protéger

ALLIÉS
pour vous
protéger



Protéger la Nation et leurs concitoyens
est le devoir quotidien dont
s'acquittent avec dévouement
les forces de la communauté
sécurité-défense. Cet engagement
mérite plus que de la considération.
Une reconnaissance qui
s'exprime en actes.

La mutuelle Unéo, la mutuelle MGP et GMF
se sont unies au sein d'UNÉOPÔLE.
Toutes se mobilisent pour assurer
mutuellement et durablement la protection
sociale et les conditions de vie des membres
de la communauté sécurité-défense
en leur apportant des solutions
plus spécifiques et plus justes.



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

Retrouvez-nous sur **UNEOPOLE.FR**

99

Paris

Il se fait un rail de coke sur le capot d'une voiture de police !



C'est ici, sur le capot d'une voiture, devant le commissariat du X^e rue de Nancy, que le cocaïnoman se faisait tranquillement une ligne.

Google Street View

Un toxicomane a très mal choisi son lieu pour assouvir son addiction.

La prochaine fois, il choisira plus scrupuleusement l'endroit quand il voudra se poudrer le nez ! En attendant, il devra s'expliquer devant la justice pour usage et détention de produits stupéfiants...

Un homme de 38 ans est sorti de garde à vue ce week-end. Mercredi dernier, à deux heures du matin, il est interpellé en flagrant délit rue de Nancy (X^e) juste en face du commissariat de police. L'indélicat était assis sur le capot d'une voiture de police en train de sniffer un rail de coke disposé sur la coque de son téléphone portable ! « Il était muni d'un billet de banque roulé en forme de paille, note une source policière, afin d'inhaler une poudre blanche disposée en ligne. » L'homme est interpellé, palpé par

sécurité et ramené au commissariat. Sur lui, dans ses poches, il est trouvé porteur de deux pochons de cocaïne. Lors de son audition avec l'officier de police judiciaire, l'indélicat a plaidé sa cause : « Je n'avais pas vu que j'étais devant un commissariat ! ». Pas plus qu'il n'a remarqué que le véhicule sur lequel il s'était installé était une voiture banalisée de la BAC (brigade anticriminalité). « Ça devait être un touriste », rigole un policier. Il ne savait pas l'adresse de la salle de shoot !

99

Haute-Saône

Les gendarmes contrôlent la passagère, il s'agissait d'une poupée gonflable



Lors d'un contrôle routier à proximité de Lure (Haute-Saône), les gendarmes ont arrêté dimanche 4 mars un véhicule dont la passagère leur paraissait étrange. Et pour cause.

Vérification faite, il s'agissait d'une poupée gonflable que le jeune conducteur avait placée sur le siège à côté de lui. L'automobiliste a expliqué avoir agi dans le cadre d'une plaisanterie, rapporte L'Est Républicain.

En règle au regard du Code de la Route ! Une fois remis de leur surprise, les gendarmes du département ont posté sur Facebook une photo de la scène. Les militaires ont précisé avec humour que la passagère était « en règle au regard du Code de la route puisque porteuse de sa ceinture de sécurité ».

Le SCSI dans les médias

Le SCSI dans les médias



Un dimanche en politique
France 3 le 12 janvier



Police population la fracture
10 janvier



LANCEMENT DE LA PSQ

« C'est un grand moment de communication mais il va falloir aller au-delà des annonces », a estimé Christophe Rouget du Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI-CFDT).



CANAL+



DÉFENDRE LES CADRES DE LA POLICE NATIONALE ET L'ENSEMBLE DES POLICIERS, ÉCLAIRER L'OPINION PUBLIQUE ET PESER SUR LES DÉBATS RELATIFS À LA SÉCURITÉ : LE SCSI-CFDT RÉPOND PRÉSENT !

LU POUR VOUS



Film sur l'attentat déjoué du Thalys : « Eastwood voulait être au plus près de la réalité »



Olivier Gugelot avec Clint Eastwood. Le commandant de police a été le premier à monter à bord du Thalys quelques minutes après l'attentat.

Le commandant de police Olivier Gugelot était présent le jour de l'attaque du Thalys. Il a conseillé Clint Eastwood sur « Le 15 h 17 pour Paris », film qui sort mercredi.

Cette scène cauchemardesque, il l'a vécue deux fois. Le 21 août 2015, jour de l'attaque du Thalys par un individu surarmé, et le 1^{er} septembre dernier, lors du tournage du film de Clint Eastwood inspiré de l'événement, « Le 15 h 17 pour Paris », en salles demain*. Ce fameux 21 août, donc, le commandant Olivier Gugelot a été l'un des premiers à entrer dans le train assailli quelques minutes plus tôt. « Vers 17 h 50, j'ai pris un appel de la salle de

* Sortie en salles le 7 février 2018.

commandement, se souvient le policier. On m'a indiqué qu'un train était dévié sur Arras avec un individu armé et des blessés par balles. Avec sept collègues, on est partis à la gare, équipés de gilets pare-balles et de pistolets ».

L'équipe arrive sur le quai au moment précis où le Thalys s'arrête. « Je suis monté voiture 12 et là, j'ai vu Spencer (*NDLR : Stone, l'un des trois Américains qui ont désarmé le terroriste*) faire un point de compression à un passager blessé, raconte-t-il. J'ai vu le terroriste à terre, entravé par des cravates, et Alek (*NDLR : Skarlatos, un autre des trois héros*) m'a passé une kalachnikov et un sac qui contenait neuf chargeurs et 300 munitions. Il y avait du sang partout. On a alors commencé à faire intervenir le SAMU et les pompiers ».

Ce n'est qu'au bout d'une heure et demi que la Police comprend qu'elle n'est « pas face à une affaire de grand banditisme, mais à un acte terroriste », poursuit le commandant Gugelot. Le soir-même, le policier dîne avec Skarlatos, Anthony Sadler (le troisième Américain) et Chris Norman, Franco-Britannique qui a aidé le trio à maîtriser l'agresseur. « Je leur ai demandé ce que je pouvais faire pour eux. Ils étaient très calmes et avaient juste faim », sourit-il.

« Ils voulaient tourner dans mon bureau »

Un an et demi plus tard, en janvier 2017, le commandant Gugelot reçoit un appel de collaborateurs de Clint Eastwood. « Ils voulaient tourner la scène où un attaché militaire américain a reçu un coup de fil d'Obama... dans mon bureau, puisque c'est là que cela s'était passé », se souvient-il. L'équipe renoncera à la séquence, mais rencontre le commandant à deux reprises pour qu'il décrive ce qu'il a vu le 21 août. « Clint Eastwood voulait être au plus près de la réalité. J'ai détaillé de quel côté le train était arrivé, comment on était intervenus, où étaient positionnées les équipes de secours... ».

Le 1^{er} septembre 2017, lorsque Eastwood vient tourner à la gare d'Arras, le commandant Gugelot est sur place pour assurer la sécurité des 400 membres de l'équipe et donner d'ultimes indications. « Il n'y a qu'un seul détail qui ne colle pas : dans le film, les policiers sont beaucoup plus nombreux qu'on ne l'était à monter dans le train », note-t-il. Contrairement aux trois Américains et à certains membres du SAMU ou employés de la SNCF, les policiers ne sont pas autorisés à jouer leur propre rôle « pour des raisons de sécurité », assure Olivier Gugelot.

« J'ai eu un sacré flashback »

« Quand j'ai vu Anthony et Alek habillés comme ce jour-là, j'ai eu un sacré flashback », se souvient tout de même le policier. Pendant toute la journée, le commandant observe Clint Eastwood, « toujours debout, malgré ses 87 ans », diriger ses acteurs. Et alors qu'il déjeune avec Anthony, Alek et Spencer, le grand Clint s'attable avec eux. « Il n'arrêtait pas de nous féliciter, comme si c'était la Police Française qui avait empêché une tuerie », commente le commandant Gugelot.

Le policier découvrira « Le 15 h 17 pour Paris » vendredi, lors d'une projection organisée à Arras avec des témoins de l'attaque. « Je suis très fier que ce soit Clint Eastwood qui ait fait ce film », assure-t-il d'ores et déjà.

TOUTES NOS FÉLICITATIONS À NOTRE EX-DÉLÉGUÉ ZONAL NORD RETOURNÉ EN SERVICE COMME ADJOINT DE LA CIRCONSCRIPTION D'ARRAS !

Pour les Lecteurs

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

Téchouva
de Frédéric Lauze

« Téchouva » de Frédéric Lauze

La Côte d'Azur et son paysage de carte postale, des amis fidèles, le bonheur semble être à portée de main pour Pierre. Pourtant, il vit sous l'emprise de Louis, son père, ouvrier à la retraite qui a érigé la défense des idéaux de gauche en seul mode de pensée acceptable. Pierre sent bien que cette posture que Louis entretient, cachent une blessure plus profonde. Pierre va-t-il comprendre l'origine de de la nostalgie inguérissable de son père ? Parviendra-t-il à accomplir lui aussi, sa téchouva, ce retour au point de départ, cette focalisation sur l'essentiel ?

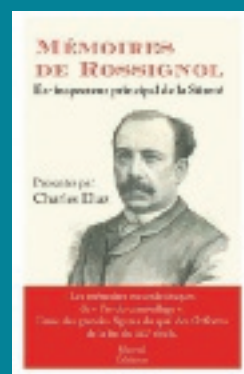
Frédéric Lauze est commissaire de police. Il est directeur départemental de la sécurité publique du Val-d'Oise. « **Téchouva** » est son troisième ouvrage.

Loin des enquêtes policières, il plonge ses lecteurs au cœur d'un roman « riche en émotions », comme il le souligne. Un univers qui tranche avec ses deux premiers livres : Entre deux feux : une volonté face au destin, paru en 2003 et Dépression légale, publié en 2005.

« Des messages de fraternité »

« Je voulais écrire quelque chose de fort en engagement et faire passer des messages de fraternité, au travers de mon personnage principal qui est à l'orée de sa vie »

Frédéric Lauze.



Mémoires de Rossignol
de Charles Diaz

Mémoires de Rossignol de Charles Diaz

L'inspecteur Gustave Rossignol est l'une des grandes figures du quai des Orfèvres de la fin du XIX^e siècle quand la Troisième République invente sa police républicaine. Malin, courageux et infatigable – ses collègues le surnomment l'Oiseau-Mouche, Rossignol a des états de services exceptionnels. En dix-neuf ans d'activité dans les rangs de la Sûreté parisienne, il a eu à fréquenter tous les milieux, à commencer par les bas-fonds de la capitale. Ses enquêtes l'ont conduit à affronter des terroristes anarchistes, des assassins, des voleurs et des escrocs de tous poils. Et à opérer quelque 2 000 arrestations. C'est cet extraordinaire parcours qu'il relate avec verve et sans tabou dans ses mémoires qui font revivre le Paris clandestin de l'époque et font partager au lecteur les coulisses de la police criminelle d'alors, pleines d'obstacles, d'agitation et de troubles secrets. Ces mémoires sont à la fois un incroyable récit qui tient parfois du polar et un texte de référence pour l'histoire de l'institution policière.

Charles DIAZ est commissaire général de la Police Nationale. Il est notamment l'auteur de La Fabuleuse Histoire des grands flics de légende, de la Nouvelle Épopée des Brigades du Tigre 36, quai des Orfèvres illustrée

**Bonne lecture
et gardez-vous bien
jusqu'au prochain numéro !**

BULLETIN D'ADHÉSION 2018

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 2018

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

□□□□□□□□□□

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 :

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 4,6860.



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

« MON SALAIRE
EST MAINTENU
À 100 % EN CAS
D'INCAPACITÉ
DE TRAVAIL * »

*Indemnisation sur la base d'un mois de
30 jours et plafonnée à 50% de la perte réelle.

**Intérieure, première mutuelle du ministère de l'Intérieur et experte reconnue des métiers
et des risques professionnels liés aux missions de la Police Nationale**