



La revue

POLICE

Nouvelle

des cadres de la Police

n° 332 / JUIN 2018

POLICE GENDARMERIE, L'AVENIR EN QUESTION

**DOSSIER
SPÉCIAL**

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

POLICE NATIONALE

Gendarmerie
nationale

Une force humaine

VOUS COUVRIR

EN TOUTES CIRCONSTANCES,

C'EST NOTRE DEVOIR

LYRIA

SANTÉ

**2 MOIS
OFFERTS⁽¹⁾**

LYRIA

SALAIRE

**2 MOIS
OFFERTS⁽¹⁾**

OFFRE VALABLE DU
**14 MAI AU
13 JUILLET
2018**

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)



(1) Deux mois de cotisations offerts sur Lyria santé et/ou Lyria salaire pour toute souscription d'un nouveau contrat MGP entre le 14 mai et le 13 juillet 2018 inclus, avec date d'effet du contrat au plus tard le 31 janvier 2019. La gratuité sera appliquée sur les 2^e et 3^e mois de cotisations de Lyria santé et/ou Lyria salaire. MGP Santé immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS. The LINKS - Communication 30/04/18 - Document non contractuel à caractère publicitaire - © La Main Prod.



[Chantal PONS-MESOUAKI |
Secrétaire Général Adjoint]

Un syndicalisme digne et responsable pour changer la donne

**À la veille des vacances,
Jean-Marc Bailleul me fait
le privilège de me laisser,
une fois de plus, sa plume
d'éditorialiste et je l'en
remercie chaleureusement.**

**Les dossiers du présent
« Police Nouvelle »
sont malheureusement
révélateurs d'une partie des
problématiques de notre
institution, qui au fil des ans
ne trouvent pas de solutions !**

Le suicide est le plus douloureux... les années passent, les plans se succèdent sans résultat. Certes, le sujet est particulièrement complexe, il n'en demeure pas moins que de plus en plus souvent l'imputabilité au service peut être engagée !

Il ne s'agit pas ici de noircir plus qu'il n'en faut le tableau de l'état de notre maison, elle est encore belle car ses missions sont nobles et ceux qui l'occupent font preuve d'une abnégation sans faille. Toutefois, ses fondations se fragilisent et le dossier PN/GN de ce numéro illustre parfaitement cet état de fait.

Cette fragilité trouve son origine dans plusieurs causes :

- La société a changé et la criminalité s'est à la fois durcie, digitalisée et internationalisée la rendant d'autant plus complexe.
- Le terrorisme a pris une forme particulière plus souvent le fruit d'individualité que de réseaux rendant la lutte et la prévention plus compliquées.
- Les réformes de la Police, imposées par les politiques, se sont succédées empruntant trop souvent le prisme économique notamment avec la RGPP et la baisse des effectifs. Les cadres se sont transformés en gestionnaires avec, paradoxalement, une autonomie et un pouvoir de décision tout relatifs.
- Le conservatisme l'a emporté et la technostructure policière a empêché toutes les évolutions nécessaires.
- Les enquêtes menées par sondage auprès des policiers montrent qu'ils aiment leur métier mais que

leurs missions ne sont plus forcément en adéquation avec leurs attentes. Ces bilans devraient servir de base à une réflexion et des réformes profondes. Ce n'est malheureusement toujours pas le cas.

Cependant, le malaise dans la Police est prégnant : suicides, pression du chiffre, missions de plus en plus floues, méthodes managériales inadaptées, relations avec la population tendues. Cette liste est loin d'être exhaustive.

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

Toutefois ce rôle et ce devoir s'imposent également aux organisations syndicales qui se doivent de proposer des réformes, de se montrer audacieux, de tenter de s'imposer face à une administration qui a de la défiance à leur égard.

Le SCSI, fort de sa majorité, de son expérience et de sa pugnacité a toujours été présent en sa qualité de force de propositions. Il a toujours fait preuve d'analyses fines et a toujours participé activement aux

débats, tant sur le catégoriel, que sur les grandes réformes telles que le renseignement, la protection fonctionnelle, l'usage des armes, et nous avons obtenu des avancées indéniables, notamment avec le PPCR. Elles sont justes et justifiées mais nous pourrions aller plus loin encore si les organisations syndicales avaient une vision moins corporatiste et n'avaient pas perdu l'essence même de leurs missions.

Ainsi, et malheureusement, le SCSI est souvent ostracisé... Plus particulièrement sur le temps de travail. Il a été à l'initiative des recours depuis plus de dix ans et a œuvré seul... Pourtant, il s'agit de la protection de la santé de nos collègues et une véritable unité syndicale devrait être de mise. Il n'en est rien.

Aujourd'hui, à l'approche des élections le projet de décret sur

l'APORTT devient un enjeu électoraliste confinant au populisme ou chacun tente de tirer la couverture à soi, justifie des propositions en dénigrant d'autres corps... bien loin de ce que devrait être un syndicalisme digne et responsable.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de voir grandir la désaffection de nos collègues gardiens de la paix à l'égard des organisations syndicales.

Le SCSI, quant à lui, travaille avec acharnement et détermination mais non sans enthousiasme. Ses équipes et ses adhérents partagent les valeurs communes d'un syndicalisme responsable, humain, digne et honnête. Un syndicalisme toujours à la recherche de l'équilibre entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif.

Je ne pense pas que le syndicalisme des valeurs soit mort, mais

il est grand temps qu'un sursaut s'opère. Le syndicalisme policier, ce « Géant aux pieds d'argile » ne doit pas devenir « un géant aux pieds de sable ». Il n'est pas trop tard.

Les élections professionnelles du mois de décembre doivent être l'occasion de changer la donne et de permettre à la CFDT, première confédération dans le privé et chez les cadres, de peser plus encore et différemment dans le dialogue social du Ministère. Il s'agit de donner ainsi, un véritable renouveau au syndicalisme policier.

Je finirai, mes chers collègues, par vous souhaiter de bonnes vacances, elles sont méritées car votre charge est lourde.

Prenez soin de vous et des vôtres !

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 © ra2studio
© joseph_hilfiger, © Pictures news

SCSI - SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIÈRE

55, rue de Lyon - 75012 Paris
Tél. : 01 44 67 83 30
Fax : 01 44 67 84 20

05

Police Gendarmerie, l'avenir en question

Suicide dans la Police : un fléau non élucidé

22

27

Le SCSI dans les médias

28

Pour

les lecteurs

29

Bulletin d'adhésion 2018

Effectifs
Traitements

30



Police Gendarmerie, l'avenir en question

[Christophe ROUGET]
Chargé de communication]



Sommaire

INTRODUCTION

I – UNE GENDARMERIE PLUS FORTE POUR DE MULTIPLES RAISONS

- A/ Une cohésion sans faille générée par un commandement unique
- B/ Une cohésion basée sur un ascenseur social exemplaire
- C/ Une cohésion portée par une communication exceptionnelle et des associations puissantes...
- D/ Une réserve exemplaire
- E/ Des exemples illustrant l'efficacité des investissements de la Gendarmerie dans tous les domaines porteurs

II – UNE GENDARMERIE PLUS FORTE POUR SES PERSONNELS

- A/ Les mesures catégorielles
- B/ L'application de la circulaire européenne
- C/ La reconnaissance de la nation
- D/ Reconversion et retraite

III – UNE GENDARMERIE PLUS FORTE EN RAISON DES FAIBLESSES STRUCTURELLES DE LA POLICE NATIONALE

- A/ Une absence de vision stratégique
- B/ Une organisation en tuyaux d'orgues
- C/ Une cohésion disparue, un malaise permanent

IV – ILLUSTRATION PAR DES EXEMPLES CONCRETS

- A/ Le temps de travail
- B/ La gestion RH et la chaîne hiérarchique

CONCLUSION : CHANGER DE PARADIGME !

Introduction

Dans un article du JDD du 1^{er} avril (indiscret politique) faisant suite à l'organisation de la cérémonie en l'honneur de Colonel Beltrame, il est possible de lire :

« *Le Président aime ces militaires: "Le gendarme est fidèle, taiseux et loyal", a-t-il estimé cette semaine en privé* ». En février, Macron avait même remplacé les CRS qui montaient la garde devant sa villa du Touquet, lesquels s'étaient publiquement plaints de leurs conditions de travail difficiles, par des gendarmes mobiles. »

De la même façon, le ministre de l'Intérieur formulait lors de sa présentation de ses vœux à la DGGN le 03/01/2018 : « *Ceux qui composent la grande famille de la Gendarmerie sont à leur manière des héros* ».

Si ces déclarations s'inscrivent dans un contexte post attentat, elles demeurent significatives et reflètent, in fine, l'état d'esprit de la grande majorité de la classe politique, que la Gendarmerie Nationale a su choyer par une proximité et une communication sans commune mesure avec celle de la Police Nationale.

En 2009, quand la Gendarmerie Nationale rejoint le ministère de l'Intérieur, tout le monde se demande quel est l'avenir de cette force militaire. Le Sénat planche sur le sujet et les parlementaires, réservistes citoyens de la Gendarmerie, Colonel et Lieutenant-colonel mettent tout en œuvre pour offrir des garanties solides pour l'avenir.

Bon an mal an, tout se passe bien. Certes des tensions existent parfois ; mais globalement les deux forces ont réussi leur cohabitation, sur le terrain notamment, où les hommes et les femmes des deux forces travaillent au quotidien, parfois ensemble mais souvent, trop souvent, côte à côte, ou pire dans une concurrence cachée.

Sous l'ère Sarkozy et la baisse drastique des effectifs des deux forces, la Gendarmerie délaisse ses territoires et mutualise la « misère » à travers une réorganisation territoriale forcée pour maintenir son engagement dans les pôles d'excellence.

Le pouvoir politique, conscient de l'intérêt financier a tenté de mettre en commun les moyens. Les rapports parlementaires se succèdent dans ce sens mais l'évolution reste marginale, les technostructures des deux forces préservant leur pré carré.

Malgré son coût pour la société supérieur de 29,75% à celui de la Police Nationale (*Chiffre PAP 2018, budget sécurité) :

- Budget gendarmerie 2017 : 8 814 594 677 euros pour 100 192 ETPT soit 87 977 euros par personnel de la Gendarmerie.
- Budget police : 10 493 730 515 euros pour 149 079 ETPT soit 70 390 euros par personnel policier.

Présente sur tous les tableaux, elle sait mettre en évidence ses atouts et investit tous les secteurs qui présentent un intérêt médiatique pour le futur, quitte à délaier sa mission générale.

Loin d'être pénalisée par son statut militaire, elle en a profité. Elle a également su intégrer les avancées de la fonction publique et notamment celles obtenues par les organisations syndicales la Police Nationale.

Aujourd'hui, dix ans après son arrivée au sein du ministère, elle a marqué des points. Comment ? Pour quelques raisons ? Nous allons dans notre analyse essayer de dégager quelques pistes, non pas dans un esprit de chapelle, mais pour construire, fort de ce constat, une sécurité mieux organisée et plus efficace pour nos concitoyens.

I/ Une Gendarmerie plus forte pour de multiples raisons

Dans le numéro de janvier de l'Essor, des personnalités apportaient leurs regards sur la Gendarmerie. Toutes soulignaient comme avantage une forte cohésion. Cette force se construit sur des mécanismes simples mais efficaces.

A/ Une cohésion sans faille générée par un commandement unique

Le DGGN, chef des gendarmes, recruté au grade de lieutenant, reconnu par ses pairs est le premier défenseur de l'institution et de ses personnels. Comme l'ensemble de ses proches collaborateurs, son parcours varié, son ascension et une carrière dédiée à la Gendarmerie Nationale, lui permettent de connaître tous les arcanes de son institution, mais surtout les besoins de ses personnels.

Lors de ses interventions, auprès des élus et du pouvoir exécutif, il est le porte-parole de l'ensemble de ses effectifs. Un des derniers exemples en date est celui de la remise en cause du PPCR et des ratios d'avancement. Le général Lizurey s'est déplacé en personne à Bercy afin que soient respectés les accords sociaux signés. Il a obtenu immédiatement les ratios d'avancement. Pour la Police, à contrario, tout fut plus compliqué et le ratio appliqué aux officiers de police n'a été connu que près de trois mois plus tard.



L'exemple de Sivens est également symptomatique. Le DGGN Denis Favier s'est rendu sur les plateaux télé, en uniforme avec ses décorations soutenir ses hommes, déclarer qu'il n'y aurait pas de sanctions. Ce dernier s'est placé en bouclier, en vrai chef et a ainsi, accru son aura bien au-delà de son institution.

B/ Une cohésion basée sur un ascenseur social exemplaire



**Gendarmerie Nationale
et ascenseur social :
des perspectives
inégales**

Les différentes mesures : Pagne, Pagne rénové, nouvelles mesures de gouvernance pour les officiers, ont favorisé l'ascenseur social dans la gendarmerie à travers un dispositif de parcours de carrière sans commune mesure avec les différents dispositifs existants dans la PN.

Aujourd'hui :

1. 87 à 92 % des officiers sont issus du rang depuis 2012. (Recrutement direct ou semi direct) **chiffres extraits du rapport sur la condition militaire 2017.*
2. 56 % des lieutenants colonels sont issus de l'interne.
3. 31,5 % des colonels sont également issus de l'interne (Dans la PN si 50 % des commissaires divisionnaires sont issus de l'interne, la grande majorité émane du corps de commandement et non du corps d'encadrement et d'application).

Cet ascenseur professionnel, basé sur une formation permanente, une prise en compte des acquis de l'expérience, favorise un dynamisme et une cohésion exemplaire.

Le général Lizurey déclarait récemment devant la commission d'enquête du sénat relative à l'état des forces de sécurité :

« Les relations avec le commandement se sont améliorées. Il y a une cohésion dans l'institution qui transcende les corps. Trois quarts des officiers viennent du corps des sous-officiers. Cette cohésion globale est un antidote face à des difficultés opérationnelles réelles. »

Ce corps de cadres unis, au recrutement diversifié, est formé sur un seul site, l'école des officiers de la Gendarmerie Nationale à Melun, socle d'une homogénéité du commandement. Si la détection des forts potentiels, associée à une formation continue pointue, permet de former les futurs responsables de la Gendarmerie, ceux-ci pourront toujours s'appuyer sur une communauté de valeurs et de références. Ce socle commun les aidera à gérer ensemble les difficultés de management de services confrontés à tant de contraintes, de difficultés et de drames.

C/Une cohésion portée par une communication exceptionnelle et des associations puissantes

La communication

Si la cohésion est consubstantielle à la militarité, elle est également soutenue par de multiples et puissantes associations de retraités, qui irriguent le tissu social. Ces associations, proches des élus de terrains et présentes sur les réseaux sociaux sont d'une grande efficacité.



L'Essor de la Gendarmerie Nationale, dont le slogan est « le journal des gendarmes depuis 1936 », en est sans doute le symbole. Magazine mensuel à déclinaison régionale, doté d'un site internet, il est l'organe de communication de la puissante Union Nationale des Personnels en Retraite de la Gendarmerie (UNPRG).

L'Essor est le journal de tous les gendarmes, indépendant de la hiérarchie, il est leur voix : actifs (98 000 gendarmes), réservistes (25 000) et retraités (80 000). Il est réalisé par des journalistes de la société civile.

Également, diverses revues officielles ou issues des associations (la revue de la Gendarmerie, Gend'info, l'écho des képis...) viennent compléter ce flux permanent qui participe à la défense de la Gendarmerie et de ses personnels.

Les associations

Celles-ci, comme *Gend XXI* ou *Gendarmes et citoyens*, ont aujourd'hui des statuts et un fonctionnement identique à celui des syndicats de Police. Elles interviennent en interne mais également devant les parlementaires, à l'instar de ces dernières semaines, pour préserver leurs avantages concernant les retraites.

Elles sont également présentes sur les réseaux sociaux et dans les médias. Lors de l'évacuation de Notre Dame des Landes « *Gendarme et citoyens* » a stigmatisé dans la presse « l'immobilisme du pouvoir exécutif ».

Les généraux ne sont pas non plus les derniers, à l'instar de Bertrand Soubelet qui a défrayé la chronique à partir de décembre 2013. Nous sommes dorénavant bien loin de la grande muette... et du gendarme taiseux auquel faisait référence le président de la République...

D/ Une réserve exemplaire

La réserve opérationnelle

Constituée de deux tiers de volontaires issus de la société civile et d'un tiers d'anciens militaires d'active, elle représente ainsi, 45 % des effectifs de la réserve militaire en France (toutes armées et services confondus).

Forte de 23 000 hommes et femmes, elle renforce l'action des unités d'active et les structures de commandement. Les réservistes contribuent directement, aux côtés de leurs camarades d'active, à la production de sécurité. Cette réserve constitue un puissant levier de rapprochement avec la population.

Le SCSJ-CFDT revendique la création d'une réserve mixte Police/Gendarmerie sur ce modèle, pour mieux compléter le travail des deux forces lors de grands événements mais aussi le maillage sur l'ensemble du territoire.

La réserve citoyenne

Deuxième composante de la réserve militaire de la Gendarmerie, elle est forte de 1 300 personnes (1 500 à terme). Elle est constituée de volontaires agréés auprès d'autorités militaires, en raison de leurs compétences, de leur expérience, mais aussi de leur intérêt pour les questions relevant de la Défense Nationale. La réserve citoyenne contribue au rayonnement de la Gendarmerie dans la société civile comme au renforcement du lien Armées-Nation.

Mais derrière ce noble objectif, il apparaît en réalité que par le biais de nominations massives aux grades honorifiques de colonels et lieutenants colonels, cette entité exerce toute son influence à différents niveaux des instances décisionnaires de la République, mais aussi auprès des médias.

Cette influence est d'autant plus prégnante lorsque ce sont des parlementaires, notamment ceux occupant des postes clés à la commission de la Défense, des lois et des finances, qui bénéficient de cette distinction.

Le profond renouvellement parlementaire a momentanément diminué l'influence de ce lobbying qui, jusqu'alors, en coulisses, transparaissait dans les rapports, questions au gouvernement, travail en commission, vote des budgets, questions statutaires... Toutefois, les effets concrets de ce travail souterrain impactent négativement les réformes de la sécurité en créant un déséquilibre entre les deux forces.

Le SCSJ-CFDT a saisi toutes les instances de l'État et tribunaux pour que cette liste secrète de réservistes citoyens soit rendue publique et éviter ainsi toute suspicion et conflit d'intérêts... En vain, l'omerta perdure.

E/Des exemples illustrant l'efficacité des investissements de la Gendarmerie dans tous les domaines porteurs

La communication

Tous les journalistes vous le diront, la communication de la Gendarmerie est à des années lumières de celle, séparée en de multiples services, de la Police Nationale. L'image de la Gendarmerie est mise en avant dans tous les grands médias. Utilisant par exemple depuis longtemps ses hélicoptères comme vecteur de communication, elle a su se renouveler et s'appuyer parfaitement sur les nouvelles technologies et la cybercriminalité pour pérenniser cette présence médiatique.

L'ensemble des cadres de la Gendarmerie ont été sensibilisés et ont parfaitement intégré cette nécessité, portée par un service de communication unique présent dans tous les médias. Identifiable par leur uniforme, leur communication est organisée et efficace, là où celle de la Police est fragmenté en de multiples services, frileuse, paralysée par les enjeux individuels de carrières.

Cette communication de premier plan s'appuie sur les points forts de la Gendarmerie dans un concerto savamment orchestré et basé sur des marqueurs forts et identifiables.

Cependant, ces derniers mois, il est à souligner un changement notable dans la Police Nationale... mais il reste à faire...



Le conseil scientifique de la Gendarmerie Nationale



Le Conseil Scientifique de la Gendarmerie a été créé en avril 2017. Il a pour vocation « de confronter les approches sur les sujets scientifiques et technologiques liés à la lutte contre la délinquance. Il porte ainsi une dynamique d'innovation et une volonté d'anticipation, contribuant pleinement aux objectifs de la feuille de route du ministère de l'Intérieur. Il s'appuie sur la haute compétence et l'expertise reconnue de ses membres, personnalités qualifiées, directeurs d'établissements publics à vocation universitaire et scientifique, hauts fonctionnaires et cadres dirigeants de la Police et de la Gendarmerie Nationale ».

Lors de la réunion de son deuxième conseil, le 5 décembre 2017, le ministre de l'Intérieur, Gérard Collomb, a salué « la mobilisation de la Gendarmerie, lancée dans une profonde démarche d'avenir », soulignant la nécessité de poursuivre la valorisation des inventions des forces, comme le laboratoire mobile d'analyse génétique et les kits d'extraction mobile d'ADN récemment brevetés par un officier doctorant de l'Institut de Recherche Criminelle de la Gendarmerie Nationale (IRCGN).

Il a rappelé « l'exigence d'agir pour emporter la bataille de l'innovation, pour gagner la guerre technologique qui nous oppose aux criminels et aux délinquants, qu'ils agissent sur le territoire physique ou dans l'espace numérique ». Comme tous ses prédécesseurs, le ministre de l'Intérieur a rapidement compris que pour soigner sa « Com » il pouvait compter sur la puissance de celle de la Gendarmerie.

Les drones

La Gendarmerie a obtenu, du « Fonds pour la Sécurité Intérieure » (FSI), une importante subvention pour l'acquisition de drones et la formation de ses télépilotes. L'Union européenne a participé au cofinancement de son projet de « mise en place d'une filière drone ». Au terme d'une procédure de sélection rigoureuse, le FSI a décidé d'accorder à la Gendarmerie une subvention de 956 000 € pour l'acquisition de drones et la formation des télépilotes de 2015 à fin 2017.

Tirant profit des premières acquisitions de drones en 2014, et d'une doctrine d'emploi perfectionnée, la Gendarmerie Nationale poursuit son objectif de développement d'une véritable flotte de drones sur le territoire national. Maintien de l'ordre, sécurité routière, survol des scènes de crime... les drones ont fait leur entrée dans la panoplie des objets technologiques des gendarmes.

L'usage des drones s'impose comme une aide nécessaire à l'enquête, à la reconnaissance ou aux interventions au sein des services de sécurité du ministère de l'Intérieur. Une fois encore les investissements et les formations se font en ordre dispersé...



La Brigade numérique



Le 27 février à Issy-les-Moulineaux, Gérard Collomb, ministre d'État, ministre de l'Intérieur, a officiellement inauguré la brigade numérique de la Gendarmerie Nationale. Il a déclaré : « *Nous lançons donc aujourd'hui la brigade numérique – et j'invite tous les Français à se saisir de ce nouveau service qui va changer leur quotidien [...] Quand je vois, ici, au siège de la Gendarmerie Nationale, le talent de nos militaires, leur capacité à imaginer sans cesse de nouvelles applications, de nouveaux services, je dois dire que j'ai pleine confiance en notre capacité à réussir le défi de la transformation numérique de nos forces de sécurité* ».

Où est la Police ? Alors même que la notion numérique abolit les territoires et donc la répartition PN/GN et que l'intérêt doit être uniquement le service rendu à nos concitoyens, le ministre a validé une telle création qui ne concerne, une nouvelle fois, qu'une seule force.

Pourquoi ne pas avoir créé une brigade numérique mixte ? C'est tristement simple. Avant que la préfecture de police ne se mette d'accord avec la SP, la PJ, la PAF... La Gendarmerie était déjà opérationnelle.

Très tôt la Gendarmerie a compris l'intérêt de la cybercriminalité. Elle s'est engagée ces dernières années, dans la lutte contre les nouvelles formes de criminalité pour en faire aujourd'hui un de ses fers de lance. Dotée du centre de lutte contre les criminalités numériques (C3N) installé à Pontoise, elle a formé massivement des enquêteurs spécialisés « N-TECH » et valorisé ses formations. Ils bénéficient, d'ailleurs, d'une reconnaissance par le biais d'un diplôme universitaire et d'une indemnité mensuelle spécifique. Pour la Police, nous sommes bien loin de cet investissement et de cette parité. Une nouvelle fois le Ministère avance en ordre dispersé.



Une image préservée



Pour la troisième année consécutive, la Gendarmerie Nationale est lauréate de la catégorie « service public » de l'enquête, menée par BearingPoint et Kantar/TNS qui se prononcent sur la performance des grandes entreprises et administrations en matière de relation client parmi les secteurs d'activité de référence.

Alors que les services de Gendarmerie sont de plus en plus éloignés des citoyens, que les brigades ont des heures d'ouverture très limitées, la Police s'accroche au dogme de l'ouverte H24 malgré la révolution numérique. Ne serait-il pas plus judicieux d'adapter les ouvertures des services en fonction des bassins de délinquance et de l'activité des services ?

Institut scientifique, brigade numérique, drones... Ces exemples pourraient se multiplier. La Gendarmerie a toujours su investir dans les domaines porteurs et les technologies de pointe. Ces investissements stratégiques, destinés à l'ensemble des forces de Gendarmerie comme les hélicoptères, lui permettent de soigner son image auprès des pouvoirs publics et des élus. La Gendarmerie portée par un service de communication d'une efficacité redoutable, a su utiliser cette image au profit de l'institution et de ses personnels.

II/ Une Gendarmerie plus forte pour ses personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2009 la Gendarmerie Nationale a été rattachée au ministère de l'Intérieur. Le SCSI-CFDT, favorable au rapprochement des deux forces afin d'optimiser la sécurité des français, a tenu, à l'occasion de ces dix ans de rattachement, à faire le point sur l'évolution de la parité au sein du ministère de l'Intérieur.

A/ Les mesures catégorielles

Les mesures catégorielles ont davantage bénéficié aux militaires

ANNÉES BUDGÉTAIRES DEPUIS LE RATTACHEMENT DE LA GENDARMERIE AU MI	MESURES CATÉGORIELLES CORPS ACTIFS POLICE	MESURES CATÉGORIELLES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE
2009	86,86	52,1
2010	79,52	45,9
2011	55,10	49,0
2012	53,85	40,8
2013	20,52	31,5
2014	26,10	14,7
2015	15,60	17,3
2016	20,65	36,4
2017	65,95	77,6
2018	54,81	62,1
2019	79,68	66,3
2020	29,52	12,4
Total cumulé de 2009 à 2020	588,16 <i>*pour 121 605 actifs en 2015</i>	506,1 <i>*pour 93 261 militaires en 2015</i>

S'agissant des effectifs concernés, ces derniers ont évolué durant cette période dans un ordre de grandeur sensiblement identique pour les deux forces.

En 2015, les **effectifs de la Gendarmerie** représentaient **93 261 agents contre 121 605 (ou 120 976 ETP) pour la Police.**

Si l'on retient ces effectifs pour référence, les mesures catégorielles représentent pour l'ensemble de la période :

Per capita pour la Police : 4 836 euros

Per capita pour la Gendarmerie : 5 426 euros (hors logement)

Pour être équivalent entre les deux forces, le budget dédié aux mesures catégorielles aurait donc dû être pour l'ensemble de la période retenue de 659,91 millions d'euros pour la Police soit 71,76 millions d'euros en plus. La Gendarmerie a ainsi gagné presque deux années médianes de mesures catégorielles sur les onze années de budget concernées.

L'arrivée de la Gendarmerie Nationale au ministère de l'Intérieur a donc été un coup d'accélérateur pour les revenus des militaires.

En mars 2013, la Cour des comptes indiquait pourtant dans son rapport relatif aux rémunérations du ministère de l'Intérieur que, pour les 15 premières années de leur carrière, l'écart entre un officier de Gendarmerie et de Police était de 100 000 euros au bénéfice du premier...

Ainsi, on pouvait penser que le protocole de 2016 allait gommer une partie de ces inégalités ; mais de nouvelles mesures spécifiques aux officiers (hors protocole Gendarmerie) contribuent à pérenniser ce déséquilibre.

B/ L'application de la directive européenne

Le 18 octobre 2017, en déclarant sa « détermination » pour que la Gendarmerie ne soit pas concernée par la directive européenne de 2003 sur le temps de travail, le président de la République a allumé un incendie social. Il a suscité des craintes...

En effet, la Gendarmerie Nationale avait commencé à transposer la directive en septembre 2016 ; elle avait, ainsi, mis en œuvre la règle du repos journalier de 11 heures minimum. D'ailleurs, le général Richard Lizurey a affirmé qu'il n'y aurait pas de remise en cause de cette instruction provisoire et s'est exprimé en ses termes : « *L'instruction provisoire décidée en février 2016 et mise en place en septembre 2016 n'est pas remise en cause et fera l'objet d'une évaluation pour en préciser ou en aménager les modalités pratiques* », a déclaré.

L'instruction provisoire 36132, et donc *in fine* le temps de repos journalier, ont été sanctuarisés par le général d'armée Richard Lizurey. Tant pis pour le président de la République...

Alors même que dans notre pays la laïcité suscite des débats passionnés, le même DGGN soucieux de la cohésion de ses troupes a, en 2017, accordé un jour de repos pérenne à l'occasion de la sainte Geneviève pour les 100 000 effectifs de la Gendarmerie Nationale. Cette journée représente un nombre d'ETP considérable (un peu moins de 500 ETPT).

Pour les mêmes raisons de laïcité, une telle journée n'a pas été accordée par le DGPN à ses personnels.

Dans le domaine du temps de travail, les personnels de la Gendarmerie ont donc pu bénéficier des effets du recours du SCSJ-CFDT en 2008 devant l'Europe. L'association GEND XXI a, en effet, initié le même recours quelques années plus tard. Une fois encore la Gendarmerie Nationale a été plus réactive et applique d'ores et déjà une partie de la directive européenne (les onze heures de repos hebdomadaires). Dans la Police, pas encore...

L'application des directives européennes a modifié les conditions de travail des gendarmes... Il était temps, pour l'amélioration de la qualité de leur vie de famille. Le temps de travail entre les deux forces s'est donc rapproché.

C/ Une meilleure reconnaissance de la Nation



Décorations 2016	Ordre national du mérite	Légion d'honneur	Médaille de la sécurité intérieure	Médailles militaires
GENDARMERIE	341	123	Non communiqué	1 115
POLICE	49	43	1 141	/

Dans ce domaine, la disparité est flagrante ! À missions égales (98 % des missions de la Gendarmerie sont civiles) les policiers, qui de surcroît travaillent dans les zones sensibles et gèrent 75 % de la délinquance, ont pourtant beaucoup moins de chance d'être décorés des ordres nationaux durant leur carrière. Ainsi au total, pour les années 2015, 2016 et 2017, 122 médailles de la légion d'honneur ont été attribuées à des policiers contre 368 à des gendarmes. Concernant l'ordre national du mérite pour la même période, les chiffres sont de 122 pour la Police et 886 pour la Gendarmerie.

De plus, en 2016, des nouvelles agrafes ont été mises en place dans le but de reconnaître l'engagement des militaires dans la protection du territoire. Elles n'ont pas d'équivalent dans la Police qui assure les mêmes missions.

Lors de la première audience du SCSJ-CFDT avec Gérard Collomb, le ministre s'était engagé à la mise en œuvre de la parité dans ce domaine. Les policiers attendent toujours...

D/ Reconversion et retraite

Depuis 2008, les avantages relatifs aux retraites des gendarmes se sont maintenus ou se sont même accentués.

Ainsi, les bonifications de dépaysements concernant les séjours en Corse ou en outre-mer ne sont toujours pas prises en compte de la même manière pour les gendarmes (demi-campagne, campagne simple ou double) et les policiers (aucune bonification pour la Corse et d'un 1/3 pour les DOM-TOM). Ce bonus permet aux gendarmes d'accroître leur taux de pension. Ainsi, sur ces territoires, pour missions identiques et parfois dans les mêmes services, les policiers ne bénéficient pas de majorations équivalentes.

**Tableau comparatif Police Gendarmerie
Bonification de dépaysement/bénéfice de campagne**

BÉNÉFICE POUR UN TEMPS DE MISSION EFFECTIF DE 1 AN		
	GENDARMES	POLICIERS
SÉJOUR HORS EUROPE	Double campagne pour certaines campagnes OPEX en zone de guerre (ex : Mali ou Afghanistan) Gain de deux ans Dans la majorité des cas pour les autres pays Campagne simple Gain d'un an	Bonification de 1/3 Gain de 4 mois
SÉJOUR EN EUROPE	Simple campagne Gain d'un an	Pas de bonification
SÉJOUR OUTRE-MER	Simple campagne (pour Guyane Réunion Antarctique) Gain d'un an Demi campagne (Guadeloupe, Martinique) Gain de six mois	Bonification de 1/3 Gain de 4 mois
SÉJOUR CORSE	Campagne simple* Gain d'un an	Pas de bonification

Concernant le cumul d'activité après leur départ à la retraite, depuis la loi de 2014, les gendarmes peuvent cumuler leur pension avec une activité dans le privé sans plafond de revenus. Pour les policiers, les plafonds opposés rendent dissuasive cette éventualité.

De plus, les policiers souhaitant exercer une nouvelle activité salariée se verront, contrairement aux gendarmes, dans l'impossibilité d'acquérir de nouveaux droits sous un autre régime, en dépit des cotisations versées par l'employeur. Ce dispositif, prévu pour les militaires sous contrat de l'armée, bénéficie aux gendarmes qui ne sont, en fait, concernés que par des carrières longues.

En revanche, les militaires de la Gendarmerie devraient avoir la possibilité de prolonger leur activité dans les mêmes conditions que celles de la fonction publique.



La nouvelle réforme des retraites va s'engager et là aussi l'approche est bien différente. La Gendarmerie est déjà en première ligne sur le sujet. Désormais, les différentes associations et le RH de la Gendarmerie font bloc :

Auditionné par les sénateurs de la commission d'enquête sur l'état des forces de sécurité, le général Hervé Renaud, directeur des personnels militaires de la Gendarmerie a tenu à les mettre en garde au sujet de la réforme du système de retraites. L'inquiétude des gendarmes face à une remise en cause de leur régime de retraite pourrait en effet les conduire à quitter en masse l'Institution.

« Une inquiétude larvée qui monte. Cela fait partie des sujets de pré-occupation majeurs exprimés par nos militaires », a ainsi asséné le 27 mars le directeur des ressources humaines de la Gendarmerie. Relayant « une inquiétude larvée qui monte gentiment mais sûrement », le général Hervé Renaud a rapporté l'état d'esprit de ces gendarmes qui déplorent auprès de leurs chefs qu'on ne veuille « pas (les) écouter ». (Extrait de l'Essor)

À ce jour, nous n'avons pas entendu un responsable de la Police Nationale évoquer cette réforme...



[Le général de corps d'armée Hervé Renaud à Mont-Saint-Aignan (Seine-Maritime) le 22 septembre 2015 (Photo S.D L'Essor)]

Sans attendre, le SCSJ-CFDT a saisi l'ensemble des parlementaires, M. Delevoye et plus récemment le DGPN ainsi que le Premier Ministre afin que les retraites des gendarmes et des policiers fassent l'objet d'une réflexion commune et égalitaire.

On peut le constater, la Gendarmerie marque incontestablement des points dans beaucoup de domaines. Elle a su préserver les avantages de son statut militaire, le transport à tarif réduit au quart de place, le logement gratuit pour ses personnels, sans égal en France, ni chez les autres militaires, ni dans l'ensemble la fonction publique. Par ailleurs, elle a su profiter des évolutions de la fonction publique et des règles européennes relatives au temps du travail et c'est tant mieux pour les personnels de gendarmerie.

Pour autant, tout ne va pas si bien dans le meilleur des mondes dans la Gendarmerie : le conservatisme, une forme d'autarcie, la focalisation sur les secteurs de pointe au détriment du maillage local, le renouvellement d'une grande partie de ses personnels font partie des défis que devra relever la Gendarmerie.

Ces défis sont néanmoins sans commune mesure avec ceux de la Police Nationale, sclérosée, divisée qui doit trouver très vite un nouveau souffle.

III/ Une Gendarmerie plus forte en raison des faiblesses structurelles de la Police Nationale

Les carrières individuelles l'emportent sur les esprits de corps. La maison Police n'est plus constituée que de multiples chapelles accrochées à leur pré carré.

A/Une absence de vision stratégique

Si la Police Nationale est souple et réactive, elle est dépourvue de vision stratégique. Pour combler ce vide, Jean-Marc Falcone avait initié une réflexion et une mission « stratégie et prospective ».

Totalement inconnue de l'ensemble des personnels, elle était chargée d'établir un diagnostic et de définir une vision stratégique basée sur trois valeurs de la Police Nationale : dévouement, courage, intégrité.

Après une journée de réunion de direction stratégique (tous les grands directeurs enfermés « sans leur portable » pendant un jour) un plan de communication était prêt et une réunion des 130 « top managers » devait se réunir en grande pompe à la DRCPN... Manque de chance, la date de cette grande messe était fixée en pleine grogne policière. Elle a été annulée au tout dernier moment et depuis, est tombée aux oubliettes...

Cette absence de vision stratégique dans de nombreux domaines a des causes endogènes profondes notamment liées à l'organisation de la Police Nationale en tuyaux d'orgue ou silos.

B/Une organisation en tuyaux d'orgues

Cette organisation génère de nombreux doublons, concurrences entre services, des investissements parfois différents, des stratégies divergentes et une organisation territoriale disparate.

L'exemple du LRRPN est symptomatique. Alors que le logiciel de rédaction de procédures de la Gendarmerie est parfaitement opérationnel, celui de la Police, l'outil quotidien des enquêteurs, est obsolète. Il fait perdre des millions d'heures de travail aux services de police depuis des années. Gendarmerie et Police n'étaient pas arrivées à s'accorder sur un logiciel commun alors que le nombre de services mixtes se développe ! Aujourd'hui, un nouveau logiciel est enfin envisagé mais une nouvelle fois, il ne sera pas commun. Comment peut-on perdurer dans cette voie alors que la passerelle Police/Gendarmerie permet le passage d'une force à l'autre et que le code de procédure pénale est identique pour tout le monde ? Mais au-delà de cette dualité, Scribe, le nouveau logiciel, a du mal à voir le jour ; les directions d'emplois de la Police Nationale ont toutes des demandes différentes et peinent à se mettre d'accord... Les policiers devront une nouvelle fois attendre. Combien d'années encore ?

Cette organisation en silos génère d'autres inconvénients, comme une absence de lisibilité dans les territoires. Alors qu'un préfet de région a pour interlocuteur un seul responsable de la Gendarmerie, il se retrouve systématiquement avec une kyrielle d'interlocuteurs policiers aux compétences territoriales hétéroclites.

Difficulté de coordination, absence de prise en compte des nouvelles régions administratives, strates administratives multiples qui ralentissent la circulation de l'information et la rapidité de prise de décision, sans parler des querelles éventuelles de chefs... la Police Nationale souffre d'une organisation verticale et horizontale complexe et dépassée qui nécessite des coordinations multiples.

Le DGPN, sans adjoint, et des services sous-dimensionnés, a toutes les peines du monde à piloter ce paquebot.

C/ Une cohésion disparue, un malaise permanent

Mieux que de longs discours, voici un extrait de l'audition de Pascal Lalle, directeur de la sécurité publique et l'intervention de sénateurs de la commission d'enquête sur l'état des forces de sécurité le mardi 10 avril 2018.

« Il n'y a aucun esprit de corps ! »

François Grosdidier, rapporteur de la commission d'enquête (LR, Moselle), souligne « un état de dégradation morale largement supérieur dans la Police par rapport à la Gendarmerie, expliqué par certains par l'existence d'un esprit de corps chez les gendarmes ». « Une grande part des personnels voient leur équipe directe, mais pas d'autres collègues. C'est un facteur d'isolement », répond Pascal Lalle. En outre, « contrairement aux gendarmes, il n'y a pas de vie collective en dehors de la fonction dans la Police » poursuit-il, invoquant également « le côté individualiste qui s'accroît dans la société et qui touche aussi les policiers dans leur vie personnelle », tout en reconnaissant que « la chaîne hiérarchique est perfectible ».

Interpellé par François Grosdidier sur le fait « qu'un officier de Gendarmerie en bave avec ses hommes, alors que les commissaires sont conditionnés à être des gestionnaires et non des meneurs d'hommes », le directeur central de la sécurité publique souligne que « les commissaires sont sur le terrain lors d'affaires sensibles ». « La répartition des corps résulte de l'histoire de la Police Nationale », ajoute-t-il.

« Ou vous ne voulez pas voir la situation, ou vous n'êtes pas suffisamment informé ! » réagit Henri Leroy (LR, Alpes-Maritimes). « Ce que nous entendons depuis trois mois est dramatique, la Police est au bord de l'explosion, il faut que vous en soyez persuadé ! » poursuit l'élu. « Jamais le moral des policiers, tous corps confondus, n'a été aussi mal. Il n'y a aucun esprit de corps. Nous avons tous été choqués par ce constat. »



Le SCSJ-CDT était intervenu devant cette même commission pour souligner la nécessité de faire évoluer la chaîne hiérarchique, de créer une véritable académie de police, de mutualiser les bureaux de gestion des cadres, de favoriser l'ascenseur social et de casser les conservatismes d'une technocratie qui met tout en œuvre pour que rien ne bouge...

IV/ Illustration par des exemples concrets

A/ Le temps de travail

Aujourd'hui, nombre d'entreprises s'adaptent aux nouvelles attentes générationnelles de leurs personnels, intègrent les évolutions numériques et mettent tout en œuvre pour favoriser le bien-être au travail, lutter contre le burn out, mal professionnel du début de siècle. Ainsi, elles permettent à leurs salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée avec la mise en place d'horaires variables et du télétravail. Cette envolée de la flexibilité est au service de plus d'efficacité.

Dans la Police Nationale, malgré un taux d'absentéisme conséquent et un taux de suicide trois fois supérieur à la moyenne nationale, beaucoup plus élevé que dans la Gendarmerie, la technocratie policière ralentit les évolutions nécessaires. Elle « rechigne » depuis des années à appliquer les règles européennes du temps de travail.



Pour exemple, le directeur de la Police Nationale a établi une note imposant l'identification du temps de travail, dix mois après la parution du décret relatif au temps de travail, en janvier 2017, et uniquement sous la contrainte d'un recours du SCSI-CFDT. Certaines directions n'ont décliné cette note que quatre mois plus tard, d'autres ne l'ont même pas fait à ce jour... Inimaginable dans la Gendarmerie ! Dans la Police, les règles relatives au temps de travail sont même différentes entre les cadres, officiers et commissaires !

Aujourd'hui, c'est par la confiance accordée, par la valorisation du bien-être au travail, par la flexibilité du temps de travail que les entreprises cherchent à attirer ou retenir leurs meilleurs potentiels. D'ailleurs, dans le privé la capacité d'adaptation est valorisée et on appelle cela « l'agilité ». Ignorer tout cela, c'est être totalement déconnecté des nouvelles réalités managériales.

Éric Morvan, le DGPN parviendra-t-il à imposer cet esprit nouveau ? [Les derniers rebondissements et retards concernant la mise en œuvre de L'APORTT \(Arrêté Portant Organisation sur le Temps de Travail\)](#) sont des signes de mauvais augure. Le SCSI-CFDT refuse un nouveau report de la protection légitime des policiers en 2019. Le SCSI-CFDT poursuivra donc sans relâche son travail et ses recours contentieux pour que le ministère de l'Intérieur respecte enfin la législation européenne et française sur le temps de travail.

B/ La gestion RH et la chaîne hiérarchique

Que dire de la gestion RH, segmentée par corps, séparée pour ses cadres et morcelée dans des directions aux objectifs, aux cultures et aux gestions différents. Faute de vision d'ensemble, d'une DRCPN forte qui ne peut imposer des règles de management modernes et ne peut toucher « *aux symboles* », les mutations inter-directions restent des exceptions, les parcours des carrières les grands absents, au détriment des personnels mais aussi de l'ensemble de l'institution.

Une charte de gestion est promise depuis des années afin de gommer les disparités d'approche et de traitement... Elle n'est toujours pas élaborée.

Le SCSI-CFDT s'est toujours inscrit dans une trajectoire réformatrice et, notamment dès 2004, dans une démarche audacieuse, avec la mise en place d'une déflation drastique du corps de commandement. Cette déflation, unique dans la fonction publique, a permis de réduire le nombre d'officiers de 15 000, en 2004, à 8 600, en 2018. Dès lors, le taux d'encadrement dans les deux forces est identique et la déflation se poursuit dans la Police Nationale. Toutefois, il serait dangereux d'aller en deçà de 7 800 officiers de la Police Nationale. Il existe, cependant, un paradoxe : le corps de conception et de direction restant stable la pyramide de l'encadrement de la Police Nationale se déséquilibre.

L'objectivation du nombre d'officiers de police, indispensable pour établir le nombre de recrutements est au point mort depuis deux ans. Ainsi, en dépit des consignes par le Directeur Général, à son arrivée, nous pouvons craindre qu'au 1^{er} juillet 2018 le travail ne sera toujours pas finalisé !

Alors qu'une réforme de la chaîne hiérarchique s'impose, les tergiversations sur les évolutions nécessaires pour faire concorder les déroulements de carrière de la Gendarmerie et de la Police, qui viendraient enfin uniformiser les deux forces se sont éternisées. De nombreux services (GIR, STI2, SGAMI, offices judiciaires, Renseignement territorial...) sont mixtes et les problèmes de correspondance de grades, de nomenclatures et de lisibilité interne et externe se multiplient.

Le SCSI propose de réformer, dans le dialogue, l'organisation de la Police afin de gérer des carrières plus longues, de diminuer les coûts de scolarité, de diversifier les recrutements, et d'améliorer ainsi le fonctionnement de notre Ministère.

En janvier 2017, au sein du même Ministère, les sapeurs-pompiers ont mis en œuvre un nouveau corps de conception et de direction dont le recrutement au grade de colonel est exclusivement interne.

La Police Nationale va-t-elle demeurer la seule des forces de ce Ministère à scinder ses cadres ? Va-t-elle poursuivre cette politique « d'apartheid philosophique », où un cadre extérieur, de l'armée ou de la justice, voit sa scolarité réduite à 6 mois alors qu'un commandant ou un capitaine de Police, malgré leur expérience professionnelle et leur recrutement de niveau identique à celui d'un commissaire, devra suivre une scolarité entière ? Continuera-t-on à former les futurs cadres policiers sur deux sites dispendieux dont un est un gouffre financier unique dans la fonction publique, alors qu'ils dépendent d'un seul établissement public ?

L'académie de police

En marche...mais quand ?



Créer une académie de police rassemblant l'ensemble des corps de la police nationale

[*Photo et proposition figurant sur le site de la République en marche]

Les parlementaires l'ont proposé dans le cadre du PLF 2017 en rappelant que « *la perspective de regroupement sur un seul site paraît la seule voie de réduction significative des coûts pour l'établissement et permettrait de regrouper tous les cadres sur le même site* ».

Il convient, aujourd'hui, d'avoir une vision novatrice pour l'ensemble du ministère de l'Intérieur. Il est urgent de créer une véritable académie de Police, de former sur le même site l'ensemble des cadres qui exerceront toute leur carrière ensemble, de favoriser la convergence des chaînes hiérarchiques et l'ascenseur social pour diminuer les nombreuses tensions, améliorer les positionnements respectifs.

Depuis l'arrivée de la Gendarmerie en 2008, un rapprochement s'est opéré dans les équipements et techniques d'interventions. Une passerelle nationale a été mise en œuvre permettant à des policiers et gendarmes de changer de direction générale. Aujourd'hui, de nombreux services de sécurité sont mixtes, STI2, GIR, RT, SGAMI, offices judiciaires... Sur des territoires, nombre de policiers et gendarmes travaillent dans les mêmes bâtiments ou se déplacent dans les mêmes véhicules. Pourquoi ce qui est maintenant possible dans des services judiciaires ou de renseignements ne le serait-il pas dans le cadre de la sécurité publique ? Des lors, nous assistons à un paradoxe, il existe de nombreuses patrouilles et des opérations mixtes avec les polices municipales mais, les deux forces d'état ne seraient pas en mesure de créer des patrouilles mixtes, des salles de commandement communes, notamment la nuit ?

Enfin, depuis la loi de 2017 relative à la sécurité publique, l'obstacle majeur à tout rapprochement opérationnel, a disparu. Aujourd'hui, les deux forces de sécurité ont les mêmes règles d'utilisation de l'usage des armes. **Les conservatismes internes, l'absence de réformes structurelles de fond et la dualité des forces, ont favorisé tous les blocages. Désormais, à l'aune d'un nouveau contexte, il est nécessaire de penser autrement la sécurité dans l'intérêt du budget de la nation et de la sécurité du citoyen.**

Conclusion : Changer de paradigme !

Dans ce contexte nouveau, nous ne pouvons conserver le même logiciel de pensée. Les réformes de fond sont menées par le pouvoir exécutif dans tous les domaines de la société. Visiblement, la Police Nationale reste bien à l'abri de ce vent nouveau.

Ce Ministère ne manque pas d'argent, il manque d'imagination. Sa « *technostructure rampante* », pour reprendre les termes du discours des vœux d'Éric Morvan DGPN, est percluse de conservatisme. Dernièrement, lors d'une rencontre à la CFDT, des anciens gendarmes belges nous expliquaient, 17 ans après la fusion des forces de sécurité belges, combien tous ces doublons opérationnels étaient derrière eux



et comment il était plus naturel aujourd'hui de travailler. Comment parler de continuum de sécurité alors qu'il n'existe déjà pas entre les deux forces de sécurité ? Comment continuer à proposer des vieilles recettes totalement obsolètes comme celle des redéploiements par exemple, mesure très couteuse et qui n'a jamais démontré son efficacité ?

Lorsque le ministre de l'Intérieur, Gérard Collomb déclare que « *chacun a son laboratoire de police scientifique. Est-ce que ça ne serait pas mieux que la Gendarmerie, la Police, éventuellement la préfecture de Paris aient le même laboratoire ?* », Et d'ajouter : « *Aujourd'hui, nous avons par exemple trois écoles de formation des chiens, est-ce qu'il ne vaudrait pas mieux n'en avoir qu'une ?* » Son raisonnement est bien évidemment le bon, mais pourquoi alors s'arrêter là ? Pourquoi ne pas l'appliquer de manière générale ? Ce débat sur les écoles canines existe depuis près de 10 ans !

Cette situation interroge car, le 14 mai 2018, lors de la présentation de la campagne de recrutement, une élève de baccalauréat sécurité demandait au ministre de l'Intérieur : « *Je suis intéressée par la Gendarmerie mais comme vous êtes le ministre de l'Intérieur pourquoi ne pas réunir les deux forces en une seule ?* ». Le Ministre a répondu « *en attendant que les conditions soient réunies, il est nécessaire que les deux forces travaillent mieux ensemble* ».

Les Ministres se succèdent et nous n'avons toujours pas avancé. Pourquoi ce Ministère possède deux services de communication, des revues internes multiples, pourquoi les appels d'offre unique ne sont pas rendus obligatoires pour tous les investissements et achats de ce Ministère ? Pourquoi ne pas décréter qu'à partir de maintenant tous les services créés devront être mixtes ? La liste des économies substantielles qui pourraient être réalisées est longue. Faudra-t-il pour cela nommer un directeur général unique pour les deux forces ?

Aujourd'hui, nos concitoyens sont en attente de sécurité, peu importe pour eux qu'il s'agisse de gendarmes ou de policiers, ils ne font d'ailleurs que très rarement la différence. D'autant plus que la nouvelle ère du numérique va bouleverser les équilibres, mettre fin aux territoires.

L'heure est venue de redonner tout son lustre à la Police Nationale, de simplifier son organisation interne et enfin de rapprocher les deux forces plutôt que les faire cohabiter artificiellement sous un même toit. La loi de rattachement de la Gendarmerie avait prévu un examen parlementaire biennuel de la situation. Il est tombé aux oubliettes, symptôme d'une cécité publique que seule une volonté publique forte et visionnaire pourra dépasser. Oui, chaque force a son histoire et sa culture et il convient de les respecter. Mais le monde a évolué...

Le SCSJ-CFDT ne milite pas pour une révolution, il revendique une évolution de bon sens, en profondeur et propose des mesures simples et novatrices. Cette vision disruptive n'a qu'un but, redonner un cap pour la Police Nationale, un cap humain, des valeurs et une cohésion au service de ses personnels et d'un service public de sécurité modernisée, apte à répondre aux nouveaux défis.

Nous sommes persuadés que le Directeur général de la Police Nationale partage nombre de nos constats. Il est donc nécessaire de lui donner les moyens de faire bouger les lignes face à une technostucture conservatrice qui n'hésite pas à souligner le dynamisme de la Gendarmerie Nationale, ses initiatives mais hélas, trouve tous les prétextes pour que peu de choses évoluent dans la Police Nationale.



Les 10 propositions du SCSI-CFDT

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

- 1** • Intégrer la DRCPN à la DGPN pour une vraie GPEC.
• Créer un DGPN adjoint.
• Déconcentrer le pouvoir et favoriser une déclinaison territoriale de l'autorité du DGPN 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 ACADÉMIE 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...

Dossier PN/GN

Le Premier Ministre et le ministre de l'Intérieur ont répondu au courrier du SCSI-CFDT sur la différence de traitement entre policiers et gendarmes notamment sur la bonification de dépaysement et le cumul emploi/retraite...



PREMIER MINISTRE

Le Chef de Cabinet

Paris, le - 9 MAI 2018

Références à rappeler :
CAB/2018D/11539 - CG

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez fait part au Premier ministre de vos attentes concernant l'harmonisation des statuts des policiers et des gendarmes, notamment en ce qui concerne les bonifications de dépaysement ou les mises à disposition.

Monsieur Édouard PHILIPPE a bien pris connaissance de votre démarche.

Aussi m'a-t-il chargée de transmettre votre correspondance à Monsieur Gérard COLLOMB, Ministre de l'intérieur, afin qu'il en prescrive l'examen et vous tienne directement informé de la suite qui lui sera réservée.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Anne CLERC

Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire général du Syndicat des cadres
de la sécurité intérieure - CFDT
55 rue de Lyon
75012 PARIS

... Mais qui va gérer ce dossier ?



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Le Chef de Cabinet
Conseiller spécial*

Paris, le **23 MAI 2018**

REF : 18-025032-A / BDC-SCCI / 18

Monsieur le Secrétaire général,

Le cabinet du Premier ministre a transmis au cabinet de Monsieur Gérard COLLOMB, ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, votre correspondance relative aux différences de traitement entre fonctionnaires de police et militaires de la gendarmerie nationale concernant les bonifications de dépaysement, la possibilité de cumul emploi-retraite et la prise en compte d'une période de mise à disposition dans le calcul de leur pension de retraite.

Le ministre, qui a pris connaissance de vos observations avec attention, m'a chargé de saisir Monsieur le préfet, directeur général de la police nationale aux fins d'un examen diligent de votre demande.

Vous ne manquerez pas d'être tenu informé de la suite qui pourra être réservée à votre démarche.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma considération distinguée.

Bien cordialement

Jean-Marie GIRIER

Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire général
Syndicat des cadres de la sécurité intérieure
Bureau national
55, rue de Lyon
75012 PARIS

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUMU 75800 PARIS CEDEX 08 - STANDARD 01.49.27.40.27 - 01.49.07.60.00
ADRESSE INTERNET : www.interieur.gouv.fr



Suicide dans la Police : un fléau non élucidé

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime que le suicide est responsable de près d'un million de décès dans le monde chaque année. La France est l'un des pays occidentaux les plus touchés avec environ 10 000 décès annuels par suicide.

Depuis plusieurs décennies, cette forme de mortalité frappe grandement les forces de l'ordre. Le constat alarmant et triste du nombre annuel de suicides dans la Police Nationale semble, toutefois, demeurer une nébuleuse sans issue.

Les études menées nationalement démontrent que la communauté policière est frappée d'un taux deux fois plus élevé que la population générale, et induisent que le métier spécifique de policier constitue à lui seul un facteur de risque accru. Si par nature, le passage à l'acte reste une décision individuelle, le suicide d'un agent ne saurait se réduire à une cause unique. Une multitude de facteurs interagissent (troubles psychiatriques, antécédents personnels ou familiaux, isolement social, difficultés financières) et précipitent la personne vers un passage à l'acte. Le policier, plus exposé au risque suicidaire que d'autres professions, soumis à des situations traumatisantes et violentes au cours de sa carrière, apparaît dès lors fragilisé.

L'administration tente depuis les années 2000 de prendre en compte cette question, sans malheureusement parvenir à en réduire son nombre.

Ce sujet douloureux doit être traité objectivement tout en rappelant les données chiffrées et les politiques menées pour tenter de prendre en compte les risques psycho-sociaux dans notre maison. Mais, également, il convient de proposer des pistes de réflexion pour lutter contre cette souffrance au travail pouvant indéniablement conduire certains d'entre nous à l'irréversible.

1/ Constat chiffré Police Nationale

Les suicides parmi les force de l'ordre font la une de l'actualité depuis des années, et les diverses annonces restent irrémédiablement vaines. Les chiffres sont cinglants : **43,2** suicides par an depuis 10 ans...

55 policiers en **2017**

44 policiers en **2015**

36 policiers en **2016**

55 policiers en **2014**

(Graphique Bilan social)

La proportion masculine représente globalement plus de 80 % de leur nombre, et touche majoritairement le corps d'encadrement et d'application.

L'analyse 2016 du bilan social précise que : La tranche d'âge la plus représentée demeure incontestablement celle des 35-49 ans, avec une dominante pour les collègues vivant seuls et exerçant pour 55 % en Sécurité Publique. L'arme de service reste le moyen utilisé dans plus de la moitié des cas et 22 % d'entre eux ont eu lieu sur le lieu de travail.

À titre de comparaison, au sein de la Gendarmerie Nationale, l'année 2016 fut marquée par **25** suicides.

Ces chiffres sont malheureusement révélateurs d'un profond malaise au sein de la Police Nationale, et ne doivent pas faire oublier que nous parlons de drames humains, sur lesquels les autorités ont dû mal à agir malgré les divers plans prévention successifs.

2/ Les points marquants des plans de prévention

Suite au pic du nombre de suicides survenus en 1996, il a été créé le Service de Soutien Psychologique Opérationnel (SSPO), structure dont les objectifs sont de gérer le caractère post-traumatique des événements et de développer une politique de prévention et d'écoute au profit des personnels.

Depuis 2015, l'IGPN réalise des enquêtes environnementales visant à améliorer la connaissance de la dimension du suicide et du risque suicidaire dans la PN dans une approche pluridisciplinaire pour mieux appréhender les actions préventives à mettre en place.

Également, l'obligation de la tenue de réunions annuelles du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT national ou départemental), ainsi que des cellules de veille vise à améliorer les conditions de travail et lutter contre les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Le mise en place de diverses fiches réflexes ou de dispositifs de suivis est toutefois perfectible et n'a toujours pas permis de réduire drastiquement le nombre de suicide dans la Police Nationale.

Ainsi, plusieurs études (IGA/ IGPN/ IGGN) tentent de rendre des audits relatifs à la prévention du suicide dans les forces de sécurité intérieure sans que le fond du malaise ne soit réellement analysé. En effet, il n'existe toujours pas sur le plan national, de moyens objectifs d'évaluation des risques psycho-sociaux au sein de nos services.

Pourquoi et comment la Police Nationale pourrait-elle enfin inverser ces tendances désastreuses et prendre en compte le mal-être d'un grand nombre d'agents, ne passant pas pour autant toujours à l'acte ultime ?

3/ Les propositions du SCSi

Une prise en compte objective des causes pouvant agir sur les policiers

L'absence de prise en compte par notre administration des situations post-traumatiques subies par les agents (blessures en service, accidents, situations de combat ou attentats) conduit nécessairement à négliger une fragilisation psychologique et une vulnérabilité plus grande de nos collègues victimes. Il conviendrait ainsi d'assurer une prise en charge centralisée et systématique du traumatisme psychique afin que les démarches des agents ou de leurs familles soient simplifiées.

Nombreux, également, sont les suicides survenus pendant une longue période d'arrêt de travail ou de maladie. Bien que des instructions prévoient le suivi et le maintien du contact avec l'agent pendant son absence, dans les faits cette relation n'est en grande majorité pas maintenue, faute de temps des gestionnaires RH des services. Il est, ainsi, grand temps que ce suivi soit assuré par le service social, dans d'assez brefs délais, afin que les personnes malades soient accompagnées.

L'isolement du policier demeure une cause non négligeable à prendre en compte. D'ailleurs, la forte sociabilité chez les gendarmes par la vie en caserne, conduit à réduire sensiblement ce nombre de suicide dans cette institution. De même, souvent en lien avec cet isolement individuel, les difficultés sociales et familiales participent à ce processus de fragilisation. Un accompagnement spécifique (dossiers dérogatoires, rapprochements effectifs des époux) des policiers doit permettre de réduire les effets néfastes de cet isolement.

Le stress ainsi que la souffrance et la détresse humaine sont rarement mesurés dans les services alors qu'ils constituent une charge émotionnelle forte, favorisant un symptôme d'épuisement professionnel. Ainsi, il serait judicieux que les préconisations des CHSCT et des cellules de veille aient un pouvoir contraignant sur les autorités visées. En effet, analyser et chercher les sources de dysfonctionnements constatés pourraient permettre une prise en charge rapide et collective de la souffrance par une intervention du médecin de prévention et de psychologues.

Les membres des forces de l'ordre revendiquent une vie sociale et familiale sereine passant notamment par des cycles de travail adaptés aux nouveaux modèles de société et aux familles monoparentales. À quelle date sera enfin appliquée la Directive européenne sur le temps de travail des agents dans la Police Nationale ?

Une prise en compte objective de tous ces éléments serait un point de départ non négligeable. Toutefois seul un véritable changement culturel et institutionnel de la Police Nationale serait novateur dans cette thématique douloureuse. Il apparaît urgent que pour une fois, la santé des policiers et leur malaise soient enfin au cœur des politiques de prévention des suicides.

Révolutionner le management dans la PN

Tous les chercheurs s'accordent à dire que la Police Nationale ne se porte pas bien et que ses agents sont fragilisés.

Le sociologue Dominique Monjardet précise même que notre style de management autoritaire, découlant de notre structure bureaucratique, s'avère aujourd'hui totalement inadapté sur le terrain et renforce le stress chez les policiers.

En effet, notre hiérarchie impose bien souvent à ses collaborateurs des décisions ou injonctions, unilatéralement, sans que celles-ci ne soient comprises et même partagées. Elle conserve également un pouvoir important dans le cadre administratif (relations avec la justice, budgets, matériel ou récompenses). Et enfin, l'évaluation chiffrée qui conduit souvent à privilégier la quantité aux dépens de la qualité, génère majoritairement de la contradiction et de l'épuisement chez les policiers.

Ainsi, face à l'ensemble de ces constats, il est impératif que notre Institution se réforme en profondeur dans son fonctionnement. Il semble important de focaliser nos efforts sur le développement d'un climat de travail sain et positif afin notamment de tenter de réduire les effets négatifs de notre environnement de travail.

Au préalable, il serait judicieux de proposer un management cohérent avec la réalité du terrain, tout en favorisant le dialogue de proximité. L'idée est ici de développer enfin une prise de conscience des dynamiques de groupe. Le manager devra ainsi s'adresser à l'équipe dans son ensemble par des espaces de discussions et de dialogue, plutôt que se concentrer sur la motivation et l'autonomisation des individus. Les réunions d'équipe régulières visent à adopter une approche plus humaine et participative des agents.

Par ailleurs, il convient de favoriser la cohésion des agents quel que soient leurs grades. L'interaction entre les corps doit être développée pour lutter contre les corporatismes malsains et dépassés. Le développement de moments de convivialité et de partage s'inscrit dans la mise en œuvre d'une Académie de police, favorisant des programmes de formations communs et inter-corps. Cette promesse présidentielle ne doit pas rester lettre morte. Bien au contraire, elle doit permettre d'asseoir un management empreint d'humanité et de compréhension des comportements.

Enfin, il paraît singulier de devoir l'écrire, mais certains semblant avoir oublié les principes élémentaires du bien-être au travail... il serait souhaitable de rétablir ou d'institutionnaliser les moments de convivialité lors de réunions opérationnelles ou d'événements particuliers (galettes, remises de médailles ou lettre de félicitations...). De plus, dans trop de départements, les associations ont cessé de fonctionner alors qu'elles organisaient, localement, un peu de lien social.

En conclusion

Les bonnes intentions ne suffiront pas, mais de véritables politiques volontaristes pourront produire leurs effets. La prévention des suicides passe par la vigilance personnelle mais également par une révolution institutionnelle (politique de prévention, suivis des suicides et tentatives, cohésion et management réformé). Tous les plans doivent avoir des incidences sur les conditions de vie et de travail des agents, ainsi que permettre une bonne estime de soi (confiance et reconnaissance de la hiérarchie) pour diminuer drastiquement le nombre de vies perdues.

Face à ces facteurs de détresse, le sens du travail, la cohésion, le soutien et le partage sont autant de valeurs protectrices, ayant longtemps prévaluées au sein de la Maison Police Nationale, qu'il convient de valoriser et favoriser dans une société de plus en plus individualiste. Seul un changement de culture managériale permettra de faire face à l'écueil dont la Police Nationale est frappée. Cette révolution culturelle semble bien accessible pour tenter de répondre et réduire ce fléau que constituent les suicides de nos collègues...

En 2017, 51 collègues se sont suicidés, essentiellement issus de la Sécurité Publique. 60 % d'entre eux ont utilisé leur arme à feu et 6 % se sont donnés la mort sur leur lieu de travail.

Depuis le début de l'année 2018, 17 collègues se sont déjà suicidés... (chiffre identique à celui constaté à la même date en 2017).

Voici les douloureuses statistiques qui ont été présentées lors du CHSCT, le mardi 29 mai 2018.

Par ailleurs, ce comité fut l'occasion pour le ministre de l'Intérieur d'exposer le « programme de mobilisation » contre les suicides. Selon ses termes ce plan vise à « mieux répondre à l'urgence » – notamment en sensibilisant les policiers au repérage de leurs collègues en difficulté –, à « prévenir les situations de fragilité » via les structures d'accompagnement, et à favoriser à la cohésion et le « collectif » au sein de la Police Nationale.

Le DGPN a annoncé la constitution d'un groupe de travail sur la question du retrait de l'arme hors service pour les agents traversant des difficultés personnelles.

Si ce plan se veut plus ambitieux que le précédent, il est impératif que les déclarations de bonnes intentions se traduisent enfin, dans les actes... et que l'on s'attaque aux racines du mal bien en amont, notamment en matière de conditions de travail (management, locaux, etc.) et de temps de travail.

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



Le SCSI dans les médias

C dans l'air 2 mai
Black Blocs : le péril noir



BFM TV le 2 mai.
News et compagnie



Le SCSI-CFDT demande une évolution législative permettant :

- ➔ La requalification du port de cagoule en délit.
- ➔ La possibilité d'utilisation par les forces de l'ordre de PMC (produit de marquage codé).

Europe 1

« Aujourd'hui, la fiche S fonctionne bien. La détection en France fonctionne très bien », assure-t-il. « Nous avons en revanche un problème de flux de personnes à surveiller. **Jamais nous n'avons eu autant de personnes à surveiller dans nos radars.** Donc aujourd'hui nous devons concentrer tous nos efforts pour judiciariser ces individus les plus dangereux. Christophe ROUGET SCSI-CFDT



Pour les Lecteurs

PRÉSENTATION DE LIVRES

Les livres du printemps...
une petite sélection du SCSI



137 nuances de terrorisme Les djihadistes de France face à la justice de Marc Hecker

137 nuances de terrorisme – Les djihadistes de France face à la justice de Marc HECKER

Cette étude, réalisée à partir de sources judiciaires originales, **analyse les profils et les parcours de 137 individus condamnés en France dans des affaires de djihadisme.**

Il en ressort que ces individus se distinguent par un niveau d'éducation et une intégration professionnelle plus faibles, un degré de pauvreté plus important, un engagement dans la criminalité plus élevé et un rapport plus étroit au Maghreb et à l'Afrique subsaharienne que la moyenne de la population française.

Au-delà des chiffres, une analyse qualitative permet de mieux comprendre les processus de radicalisation et de basculement dans le terrorisme. Les rôles joués par les dynamiques de groupe, Internet ou encore la prison sont par exemple détaillés. Cette étude permet également de mettre en lumière la manière dont le phénomène djihadiste pèse sur les administrations judiciaire et pénitentiaire.

La question de la récidive est spécifiquement évoquée, notamment à travers les cas d'individus condamnés pour des faits de terrorisme qui, après avoir purgé leur peine, ont perpétré des attentats sur le sol français. Cette question est d'autant plus brûlante qu'une soixantaine de personnes condamnées pour des actes de terrorisme devraient être libérées dans les deux prochaines années.

Téléchargement gratuit sur le site de l'IFRI
<https://www.ifri.org/fr>



Choc en retour de Dominique Dayau

Choc en retour de Dominique DAYAU

Ancien commandant à la police judiciaire, **Dominique Dayau** a côtoyé durant trente-cinq ans le grand banditisme et la criminalité organisée. **Choc en retour** est le huitième roman de cet Arcachonnais pur jus.

« Quand Max lui avait proposé de prendre la tête du 13^e choc, Jean Gimbre avait été clair :

– Les gars ne recevront d'ordres que de moi, c'est à prendre ou à laisser.

Et Max avait pris. À présent Jean devait trouver un guignolo pour jouer les fouines dans un musée des Yvelines, un malin qui passerait bien au milieu de tous ces lapins de corridor. Il jeta son dévolu sur Petit Fémur, qui accepta sans barguigner. »

Les Blattes et les pépés flingueurs du 13^e choc remettent le couvert ! Encore plus cynique et drôle, **Choc en retour** est le deuxième volet d'une trilogie de polars axés sur le terrorisme et le crime organisé.

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

GRILLE INDICIAIRE AU 01/01/2018

Juin 2018 / n° 332 / P. 30

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3 %	ISSP	IRP-BASE	INDICE PC	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL <i>* Hors 40 points de NBI Soit 187 euros</i>	E.S.	811	3 800,37	114,01	836,08	413	989	401,32	190,04	4 213,65	4 029,31 *
	3 ^e	790	3 701,96	111,06	814,43	413	964	390,93	185,48	4 116,58	3 934,78 *
	2 ^e	740	3 467,66	104,03	762,88	413	903	366,18	173,75	3 886,69	3 710,60 *
	1 ^{er}	719	3 369,25	101,08	741,24	413	877	355,79	168,60	3 791,00	3 616,67 *
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	811	3 800,37	114,01	836,08	600	989	401,32	190,04	4 381,95	4 190,48
	3 ^e	790	3 701,96	111,06	814,43	600	964	390,93	185,48	4 285,67	4 095,95
	2 ^e	740	3 467,66	104,03	762,88	600	903	366,18	173,75	4 057,29	3 871,77
	1 ^{er}	719	3 369,25	101,08	741,24	600	877	355,79	168,60	3 961,60	3 778,28
COMMANDANT DE POLICE	5 ^e	740	3 467,66	104,03	762,88	413	903	366,18	173,75	3 886,69	3 710,60
	4 ^e	704	3 298,96	98,97	725,77	413	859	348,37	165,26	3 722,31	3 549,24
	3 ^e	670	3 139,64	94,19	690,72	413	817	331,55	156,97	3 567,33	3 397,10
	2 ^e	630	2 952,20	88,57	649,48	413	769	311,75	148,06	3 384,15	3 217,28
	1 ^{er}	605	2 835,05	85,05	623,71	413	738	299,38	141,90	3 270,26	3 105,48
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	686	3 214,61	96,44	835,80	378	864	339,46	177,15	3 709,35	3 539,50
	10 ^e	664	3 111,52	93,35	809,00	378	837	328,58	171,90	3 605,20	3 437,19
	9 ^e	625	2 928,77	87,86	761,48	378	788	309,28	161,90	3 421,25	3 256,51
	8 ^e	595	2 788,18	83,65	724,93	378	750	294,43	154,02	3 279,94	3 117,71
	7 ^e	563	2 638,23	79,15	685,94	378	709	278,60	145,34	3 144,28	2 969,93
	6 ^e	533	2 497,65	74,93	649,39	378	672	263,75	138,06	3 002,37	2 830,54
	5 ^e	502	2 352,38	70,57	611,62	378	633	248,41	130,08	2 856,18	2 686,95
	4 ^e	473	2 216,49	66,49	598,45	378	596	234,06	122,31	2 739,96	2 573,38
	3 ^e	444	2 080,60	62,42	561,76	378	559	219,71	114,54	2 602,27	2 439,41
	2 ^e	416	1 949,39	58,48	526,33	378	524	205,86	107,46	2 468,90	2 309,63
	1 ^{er}	390	1 827,55	54,83	493,44	378	491	192,99	100,60	2 345,35	2 189,42
	stagiaire	334	1 565,13	46,95	156,51	143	367	165,28	54,16	1 666,47	1 522,57
élève	317	1 485,47	44,56	148,55		349	156,87	51,81	1 317,86	1 292,55	

* Valeur du point d'indice 4,6860.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES

MENSUELLES DES COMMISSAIRES

EN FONCTION AU 01/01/2018

GRADE	ÉCHELON	INDICES MAJORÉS	TRAITEMENT BRUT	IR 3 %	ISSP	IRP FONCTION	INDICE PC	TRAITEMENT NET MENSUEL ILE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMISSAIRE GÉNÉRAL	HED3	1274	5 970,00	179,10	1 194,00	2 176,00	1 529	7 788,70	7 528,85
	HED2	1221	5 721,64	171,65	1 144,33	2 176,00	1 465	7 550,76	7 297,71
	HED1	1168	5 473,28	164,20	1 094,66	2 176,00	1 402	7 312,22	7 065,97
	HEC3	1168	5 473,28	164,20	1 094,66	2 093,00	1 402	7 236,50	6 990,25
	HEC2	1143	5 356,13	160,68	1 071,23	2 093,00	1 372	7 124,15	6 881,11
	HEC1	1119	5 243,66	157,31	1 048,73	2 093,00	1 343	7 016,42	6 776,45
	HEBB3	1119	5 243,66	157,31	1 048,73	2 093,00	1 343	7 016,42	6 776,45
	HEBB2	1090	5 107,77	153,23	1 021,55	2 093,00	1 308	6 886,21	6 649,97
	HEBB1	1062	4 976,56	149,30	995,31	2 093,00	1 274	6 760,62	6 527,97
	HEB3	1062	4 976,56	149,30	995,31	2 093,00	1 274	6 760,62	6 527,97
	HEB2	1008	4 723,51	141,71	944,70	2 093,00	1 210	6 517,47	6 291,74
	HEB1	967	4 531,39	135,94	906,28	2 093,00	1 160	6 333,70	6 113,23
	HEA3	967	4 531,39	135,94	906,28	2 093,00	1 160	6 333,70	6 113,23
	HEA2	920	4 311,14	129,33	862,23	2 093,00	1 104	6 122,25	5 907,80
	HEA1	885	4 147,13	124,41	829,43	2 093,00	1 062	5 964,96	5 755,00
1 ^{er}	825	3 865,97	115,98	773,19	2 093,00	990	5 695,32	5 493,06	
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1119	5 243,66	157,31	1 048,73	1 833,00	1 343	6 779,22	6 539,25
	HEBB2	1090	5 107,77	153,23	1 021,55	1 833,00	1 308	6 649,02	6 412,77
	HEBB1	1062	4 976,56	149,30	995,31	1 833,00	1 274	6 523,43	6 290,77
	HEB3	1062	4 976,56	149,30	995,31	1 833,00	1 274	6 523,43	6 290,77
	HEB2	1008	4 723,51	141,71	944,70	1 833,00	1 210	6 280,28	6 054,54
	HEB1	967	4 531,39	135,94	906,28	1 833,00	1 160	6 096,50	5 876,03
	HEA3	967	4 531,39	135,94	906,28	1 833,00	1 160	6 096,50	5 876,03
	HEA2	920	4 311,14	129,33	862,23	1 833,00	1 104	5 885,05	5 670,60
	HEA1	885	4 147,13	124,41	829,43	1 833,00	1 062	5 727,76	5 517,81
	5 ^e	825	3 865,97	115,98	773,19	1 575,00	990	5 222,75	5 020,49
	4 ^e	787	3 687,90	110,64	737,58	1 575,00	944	5 052,22	4 854,84
	3 ^e	738	3 458,29	103,75	691,66	1 575,00	886	4 831,54	4 640,44
	2 ^e	700	3 280,22	98,41	656,04	1 575,00	840	4 661,01	4 474,78
	1 ^{er}	662	3 102,15	93,06	620,43	1 575,00	794	4 490,48	4 309,13
COMMISSAIRE	SPÉCIAL	825	3 865,97	115,98	773,19	1 364,00	990	5 030,26	4 828,00
	9 ^e	787	3 687,90	110,64	737,58	1 364,00	944	4 859,73	4 662,34
	8 ^e	738	3 458,29	103,75	691,66	1 364,00	886	4 639,05	4 447,95
	7 ^e	700	3 280,22	98,41	656,04	1 364,00	840	4 468,52	4 282,29
	6 ^e	662	3 102,15	93,06	620,43	1 364,00	794	4 297,99	4 116,63
	5 ^e	623	2 919,39	87,58	583,88	1 080,00	748	3 863,15	3 686,80
	4 ^e	586	2 746,01	82,38	549,20	1 080,00	703	3 697,24	3 525,63
	3 ^e	550	2 577,31	77,32	541,24	1 080,00	660	3 558,85	3 391,86
	2 ^e	500	2 343,01	70,29	492,03	1 080,00	600	3 346,84	3 171,44
	1 ^{er}	456	2 136,83	64,10	448,73	1 080,00	547	3 147,35	2 977,59
	stagiaire	381	1 785,38	53,56	178,54	279,00	419	1 932,60	1 775,42
élève	356	1 668,22		166,82		392	1 539,01	1 433,59	

« 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**