



La revue

POLICE

Nouvelle

des cadres de la Police

n° 333 / OCTOBRE 2018

SCSI-CFDT

UNE VISION d'AVANCE

POUR LES CADRES DE LA POLICE NATIONALE



DU 30 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

CLIQUEZ ET VOTEZ



Parce que vos métiers évoluent,
la Mutuelle Générale de la Police devient

LA MGP, POLICE NATIONALE

SÉCURITÉ PRIVÉE

LA MUTUELLE

DE TOUTES DOUANE

LES FORCES

DE SÉCURITÉ. POLICE MUNICIPALE

ADMINISTRATION PRÉFECTORALE

ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Parce qu'aujourd'hui les missions des policiers évoluent.

Parce que de nombreux autres professionnels concourent à la protection des biens et des personnes en partageant leur but et leur éthique.

Parce que l'entraide, la solidarité, la proximité font partie de nos valeurs et sont indispensables pour réussir ces missions.

Parce que depuis 60 ans nous proposons des services et des garanties adaptés aux policiers qui les accomplissent et à leur famille.

La MGP devient la mutuelle de toutes les forces de sécurité.

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

MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 11/2018 - Document non contractuel à caractère publicitaire.



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSJ]

Immobilisme, conservatisme, quelles sont les racines de ce mal endémique qui touche le ministère de l'Intérieur depuis bientôt dix ans ?

Longtemps, le ministère de l'Économie était celui où le turn-over des ministres apparaissait le plus important. Aujourd'hui, celui de l'Intérieur arrive en tête ! En dix ans, neuf ministres se sont succédés. Ils n'ont, malheureusement, géré que la communication et l'actualité, laissant ainsi les commandes à une technostructure conservatrice. Sans stabilité, comment imaginer la mise en œuvre de réformes structurelles profondes dont ce ministère a tant besoin ?

Les constats politiques, sur la réalité des quartiers que la République doit reconquérir sont dressés depuis 15 ans. Les ministres successifs effectuent des déclarations d'intentions fracassantes, d'autres fois menaçantes, mais souvent démagogiques, persuadés de rassurer populations et policiers... Il n'en a rien été. Un récent sondage indique que 21 % des Français seulement font confiance aux gouvernants pour résoudre les problèmes de sécurité, tandis que 75 % le font aux forces de sécurité. Le nouveau Ministre de l'Intérieur, Christophe CASTANER, a déclaré vouloir s'installer dans la durée et souhaiter que nos concitoyens accordent du crédit au pouvoir politique, alors il doit prendre en compte les propositions relevant du bon sens, pragmatiques et disruptives qui, jusque-là, n'ont jamais été mises en œuvre.

Toutefois, le syndicalisme policier a sa part de responsabilité dans cette analyse et le constat serait incomplet si je n'abordais pas la question de son rôle dans cette situation. Contrairement aux ministres, les organisations syndicales demeurent en place. Pourquoi sur des sujets transversaux comme les réformes de structure, les retraites, la parité police-gendarmerie, le temps de travail, les confédérations historiquement aux manettes avec 90 % des sièges, ne sont-elles pas capables de parler d'une seule voix ? Elles l'ont fait dernièrement mais c'était malheureusement pour retirer de l'ordre du jour l'instruction provisoire du DGPVN qui retranscrivait la directive européenne du temps de travail et le décret du 30 janvier

2017. Cette instruction offrait pourtant un cadre protecteur pour les agents de tous les corps. Ce constat est fatigant puisque dans le même temps, nos pays voisins et la Gendarmerie Nationale appliquent cette directive depuis des années.

Nous aurions pu croire à l'unité après la manifestation de la place Vendôme de 2015. Ce n'était qu'un leurre. Chacun a ensuite repris ses positions archaïques pour retomber dans une lutte des classes permanente. Le point d'orgue a été atteint récemment avec les déclarations du Secrétaire général de FO qui a affirmé publiquement « *les officiers se prennent pour des commandants de bord, pas un qui est fichu de démarrer un scooter, ce sont des bons à rien la plupart du temps. Il y a un corps qui nous fout dans la mouise aujourd'hui c'est celui des officiers... ils commandent qui ? Ils commandent eux-mêmes. 75 % des commissaires ne connaissent rien à la police...* »

Aucune réaction de notre administration ou à tout le moins, un simple courrier du DGPVN appelant au respect mutuel !

Cette absence d'unité trouble les messages et permet à l'administration de jouer sur les divisions pour faire comme bon lui semble. De plus, à l'approche des élections professionnelles, la tension est palpable au quotidien dans les services qui deviennent ingérables, la démagogie règne à nouveau en maître. Certains réapparaissent, communiquent davantage et portent des revendications dont ils n'ont jamais parlé depuis quatre ans.

Comment, par exemple, un syndicat d'officiers peut-il revendiquer le corps unique, alors qu'il se présente sur une liste commune avec un syndicat de commissaires farouchement opposé à cette idée et même à tout transfert de poste du CCD vers le CC. Qui, à part la CFDT, pourra porter ces idées devant le ministre, l'administration ou les parlementaires étant donné que tous nous recevons dorénavant par confédération ?

Ce corporatisme désuet et affligeant doit être combattu afin de regrouper enfin les cadres sur un site de formation initiale commun, digne des cadres de la Police Nationale. Toutes ces attitudes démagogiques et mensongères décrédibilisent le syndicalisme en général.

Quelles solutions ?

Notre action se poursuit devant toutes les institutions afin de redonner tout son lustre à la Police Nationale. Les divisions entre directions et entre corps ne doivent plus être un frein à la mise en place des réformes structurelles profondes. Nos dirigeants et politiques doivent enfin s'attaquer à la dualité police/gendarmerie et à la parité entre les personnels du ministère.

Changer le syndicalisme policier ! Sur ce point c'est vous qui avez les cartes en main ! Il est temps de passer à autre chose et de se tourner

vers un syndicalisme dynamique, technique et réformiste. La CFDT, première force dans le privé, doit trouver sa place au sein du MI ! Actuellement, sur quinze sièges au Comité Technique Ministériel, elle n'en détient qu'un. Les échéances de début décembre, donnent l'opportunité aux agents de tous corps, d'offrir à notre confédération les moyens de peser au sein des instances de ce ministère, afin d'aboutir à des pratiques modernes et à la défense d'intérêts transversaux à tous les corps.

À vous de jouer, votez et faites voter CFDT !

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

Rédacteur en chef : Christophe ROUGET

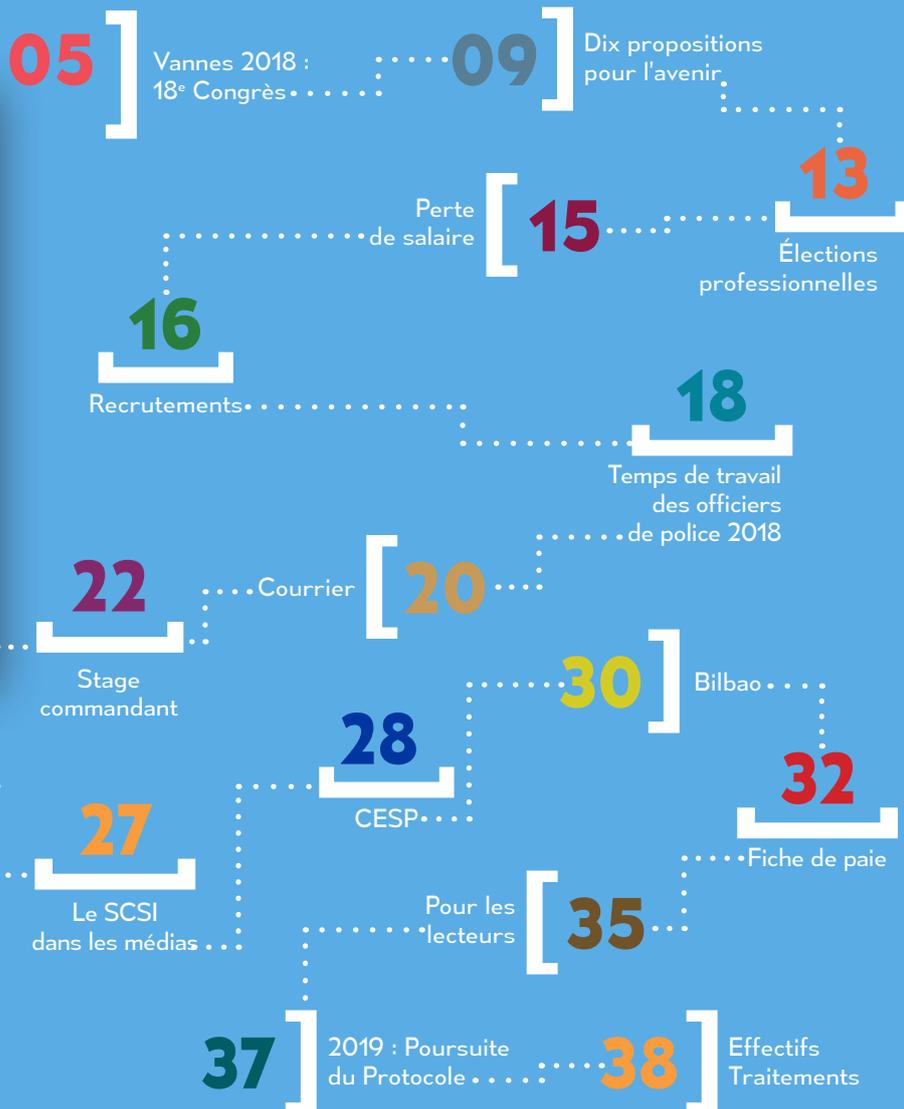
Maquette, réalisation, impression :

Compédit Beauregard
 Z.I. Beauregard - BP 39 - 61600 La Ferté-Macé

Crédits photos : SCSi

SCSi - SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIÈRE

55, rue de Lyon - 75012 Paris
 Tél. : 01 44 67 83 30
 Mail : secretariat@scsi-pn.fr



VANNES 2018 : 18^e CONGRÈS

L'impertinence constructive



Plus de 150 congressistes de métropole et d'outre-mer se sont réunis du 18 au 21 septembre dernier, au Palais des Arts de Vannes afin de réaffirmer la volonté de mettre fin à l'immobilisme gangrénant notre institution policière. Congrès placé sous le signe du souhait de réformes et des propositions cohérentes, et en deux mots sous celui de l'impertinence constructive.

Durant une semaine, l'ensemble des officiers a modelé le projet du SCSI-CFDT pour les quatre prochaines années.

Loin des bas calculs simplement électoralistes, le SCSI-CFDT s'est voulu clair et logique dans sa vision d'avenir afin de redonner toutes ses lettres de noblesse à la grande maison Police.

Majoritaire depuis près d'un demi siècle, le SCSI-CFDT, seul syndicat des cadres de la sécurité intérieure, à agir pour toutes et tous ceux qui constituent notre corps, et l'ensemble des policiers, par le biais d'actions réformatrices et constructives (temps de travail, PPCR, corps unique, etc.) maintiendra cette impertinence à votre service.

Un Bureau National élu à l'unanimité

Jean-Marc BAILLEUL est reconduit à son poste de secrétaire général,

Christophe ROUGET a été élu secrétaire général adjoint,

Sabrina RIGOLLE a été élue secrétaire générale adjointe,

Pierre DARTIGUES a été élu trésorier,

Guillaume RYCKEWAERT, Laurent POURCEAU, Didier RENDU, ont été élus secrétaires nationaux.



Chantal PONS-MESOUAKI a souhaité tourner la page de sa vie professionnelle, elle a été longuement remerciée par l'auditoire du Palais des Arts.

Bien plus que de longues phrases qui ne résumeraient en rien ton implication au sein de notre institution défendant l'intérêt général des policiers, au nom de toutes et tous ceux qui t'ont côtoyée, simplement en un mot :

MERCI...



**Des constats,
Des propositions,
L'impertinence constructive qui nous définit...**

PENSONS AUTREMENT, PENSONS PLUS LOIN !

Lors de son discours de clôture, Jean-Marc BAILLEUL s'adressant à Monsieur le Ministre de l'Intérieur, a posé le constat des échecs des politiques menées depuis plusieurs décennies au sein de notre ministère, en proposant des solutions de bon sens, dans une allocution vérité et technique, marquée par de profondes convictions afin d'ancrer la Police Nationale dans sa juste reconnaissance.

« ... l'organisation de la police en grandes filières sous l'autorité du DGPN (...) en lui donnant les mêmes coudées franches que celles dont disposent le DGGN »

« ... une chaîne hiérarchique unifiée et un ascenseur social favorisé pour pacifier les relations inter-corps (...) en redonnant un sentiment d'appartenance à la Police Nationale »

« ... Créer une académie de police (...) afin de développer une cohésion et une culture policière communes à l'ensemble des corps »

« ... il convient de définir clairement les missions régaliennes des forces de sécurité intérieure, des polices municipales et des sociétés de sécurité privées (...) tous les citoyens doivent être égaux dans le domaine de la sécurité »

« ... le retrait du projet APORTT portant sur le temps de travail, puis d'une instruction provisoire (...) alors qu'une partie de la directive européenne est appliquée dans la gendarmerie depuis 2016 est incompréhensible, (...) comment se fait-il que le ministère de l'Intérieur condamné par l'Europe n'applique pas le décret »

« Concernant la procédure pénale, il nous est demandé notamment depuis 2011, de courir toujours plus vite, d'en faire toujours plus, mais avec des sacs sur le dos toujours plus lourds. (...) sans nier les propositions faites par le DGPN, nous sollicitons un allègement drastique de la procédure pénale et de ses outils comme le logiciel de rédaction des procédures et un accès aux fichiers simplifié »

« ... L'âge moyen de départ en retraite est stable depuis plus de cinq ans et les classes d'âge par promotion sont connues (...) l'absence de GPEC est incompréhensible et le retard pris anormal »

« Monsieur le Ministre, tous les officiers dans cette salle vous demandent d'attribuer un galonage cohérent avec celui existant dans l'ensemble des forces civiles et militaires (...) faut-il rappeler que ces galons ont été portés dans la police jusqu'en 1977 »

« Cette reconnaissance est aussi attendue, par la mise en place d'un dispositif commun permettant l'équité dans la remise des décorations entre les deux forces »

« Nos travaux ont également souligné la nécessité de développer des parcours de carrière, de mettre fin à la perte de salaire lors du passage au grade de commandant et d'obtenir des ratios d'avancement sur un triennal du niveau de ceux déjà obtenus par nos camarades de la Gendarmerie Nationale, (...) nous aspirons à obtenir un régime de retraite comparable à celui des gendarmes »

« Nous sollicitons (...) des dispositifs d'accompagnement social et de fidélisation dans les bassins les plus exposés, (...) possibilité d'attribuer des logements vacants en caserne de gendarmerie, gratuitement »

« Il est grand temps de repenser les pratiques managériales, la politique de prévention et de lutte contre les RPS, beaucoup de collègues sont en souffrance soit par absence de reconnaissance, de positionnement, d'isolement ou même de harcèlement »

**Le Ministre de l'Intérieur, Gérard COLLOMB
a indiqué qu'il a bien entendu les revendications
du SCSi-CFDT, notamment celles concernant le galonage...
Juste avant de partir !**



**Élections Professionnelles du 30 novembre au 6 décembre...
VOTEZ SCSi-CFDT !!!**

Les Zones...



C
O
N
G
R
È
S

V
A
N
N
E
S



2018





Nord



Outre-Mer



Est



... à l'Ouest

**Merci à la zone Ouest et à Yannick LEBARRE
pour l'organisation de ce 18^e congrès**

UNE VISION D'AVANCE

Dix propositions pour l'avenir



Simplifier l'organisation de la Police Nationale et donner une nouvelle envergure à la DGPN

PROPOSITION

1

- 1-1 Refondre l'organisation de la Police Nationale en grandes filières sous l'autorité du DGPN (en y incluant la Préfecture de police), les décliner au niveau territorial et de manière identique aux deux forces de sécurité intérieure.
- 1-2 Fusionner les bureaux RH des directions d'emploi et de la Préfecture de police pour créer un pôle unique de ressources humaines à la DGPN pour une gestion équitable, homogène et dynamique soumise à une charte.

Unifier les deux corps de commandement, de conception et de direction dans un seul corps de cadres

PROPOSITION

2

- 2.1 Comme dans la gendarmerie, la chaîne hiérarchique doit être unifiée et l'ascenseur social favorisé pour pacifier les relations inter-corps et redonner de la cohésion et le sentiment d'appartenance à la Police Nationale au-delà des corporatismes.
- 2.2 Repenser au sein d'un seul bureau (commissaires et officiers) la gestion des cadres pour l'inscrire dans un parcours professionnel individualisé.

Créer une académie de police et repenser la formation

PROPOSITION

3

- 3.1 Regrouper les cadres d'ores et déjà sur un seul site en mutualisant leurs formations.
- 3.2 Privilégier ainsi dialogue, confiance et technicité au cœur de la formation initiale et continue.
- 3.3 Développer une cohésion et une culture policière commune à l'ensemble des corps.
- 3.4 Moduler la durée de scolarité et son contenu en fonction des parcours de carrière et des modes de recrutement.
- 3.5 Étendre et simplifier la validation des acquis de l'expérience professionnelle ; accroître le nombre de certifications.

PROPOSITION 4

Améliorer et moderniser les conditions de travail

- 4.1 Réhabiliter et moderniser les bâtiments dans le cadre d'un plan pluriannuel.
- 4.2 Définir clairement les missions régaliennes des forces de sécurité intérieure, des polices municipales et des entreprises de sécurité privée.
- 4.3 Rattraper la dette numérique du ministère en se dotant d'outils modernes et adaptés.
- 4.4 Mettre fin à l'hégémonie de la culture du chiffre en développant des indicateurs d'évaluation de l'activité pertinents.
- 4.5 Repenser les pratiques managériales, la politique de prévention et de lutte contre les Risques Psychosociaux (RPS).
- 4.6 Favoriser la fidélisation et l'attractivité des cadres en Île-de-France et dans les autres bassins exposés en prenant en compte leurs spécificités (avancements, indemnitaire, augmentation des postes difficiles, ASA). Optimiser la gestion des affectations sur l'ensemble du territoire.
- 4.7 Réformer en profondeur la procédure pénale en prenant en compte besoins et contraintes opérationnels (développer l'oralisation, etc.).
- 4.8 Supprimer les tâches indues et recentrer les missions sur les activités de sécurité publique.
- 4.9 Repenser le mode de gestion du renseignement criminel.

PROPOSITION 5

Temps de travail : respecter les règles élémentaires en matière de santé et d'autonomie des cadres

- 5.1 Se conformer pleinement à la directive européenne, levier pour réformer l'organisation des missions, et garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- 5.2 Garantir aux cadres une autonomie réelle de l'organisation de leur temps de travail et développer le télétravail.

PROPOSITION 6

Favoriser l'équité entre Police et Gendarmerie Nationales dans l'optique de créer à terme une seule force de sécurité intérieure

- 6.1 Mettre fin aux coûteux redéploiements police/gendarmerie.
- 6.2 Instaurer une équité dans l'attribution de décorations entre les deux forces.
- 6.3 Attribuer un galonnage cohérent avec celui existant dans l'ensemble des forces civiles et militaires.

Mieux reconnaître l'engagement professionnel

- 
- 7.1** Permettre aux cadres une réelle autonomie décisionnelle et budgétaire.
 - 7.2** Revaloriser l'IRP de base des capitaines et commandants. Mettre fin prioritairement à la perte de salaire liée au passage de grade de commandant.
 - 7.3** Augmenter le nombre de postes de chefs de service avec une implantation transparente, répondant à des critères objectifs.
 - 7.4** Accroître le nombre de postes difficiles et en optimiser l'attribution.
 - 7.5** Réévaluer l'indemnisation de l'astreinte tout en permettant le choix entre monétisation ou récupération.
 - 7.6** Élargir le vivier GRAF et assouplir les conditions statutaires d'éligibilité.
 - 7.7** Construire et objectiver une nomenclature globale viable et stable.
 - 7.8** Aligner l'indemnité spécifique ARTT sur le montant des jours CET monétisés.

Adapter l'accompagnement social aux contraintes professionnelles

- 
- 8.1** Élargir la gratuité systématique des transports urbains et le bénéfice des 75 % de réduction SNCF pour les deux forces.
 - 8.2** Étendre le bénéfice d'une indemnité représentative de logement en corrélation avec la valeur locative du lieu de résidence. Permettre aux policiers d'occuper à titre gratuit des logements vacants au sein des casernes de gendarmerie.
 - 8.3** Aider à la souscription d'une complémentaire santé.
 - 8.4** Créer un CESU complémentaire pour les gardes d'enfants afin de compenser le surcoût induit par les horaires atypiques (nuits, week-end, jours fériés, etc.). Augmenter le nombre de places en crèche avec des horaires adaptés aux contraintes des métiers de la sécurité.
 - 8.5** Rendre transparente l'attribution des prestations sociales offertes aux agents du ministère de l'Intérieur.

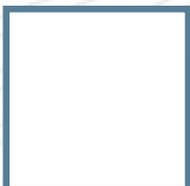
Garantir un régime de retraite spécifique

- 
- 9.1** Maintenir les spécificités au regard des contraintes et sujétions de nos métiers dans toute future réforme des retraites (bonification quinquennale, ISSP, etc.) Mettre en place un dispositif de « vie chère » pour les retraités d'outre-mer.
 - 9.2** Harmoniser les modalités entre police et gendarmerie (cumul emploi-retraite, bonification de dépaysement).
 - 9.3** Créer un dispositif de retraite complémentaire similaire à celui du secteur privé.
 - 9.4** Bénéficier du versement de la rente RAFP dès le départ en retraite.



Renouveler le dialogue social et l'approche globale du syndicalisme

- 10.1** Créer une charte du syndicalisme afin de recentrer les organisations syndicales sur des enjeux collectifs et moraliser l'action syndicale.
- 10.2** Refuser les nominations dans les ordres nationaux pour les représentants syndicaux en détachement permanent.



SCSI-CFDT

Une VISION d'avance pour les cadres de la Police Nationale

CAP
CORPS DE
COMMANDEMENT

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

du NOV. 30 au DÉC. 6 2018

Modernisation de la gestion des officiers :

- Instaurer une gestion équitable et homogène par une fusion des bureaux RH des directions d'emploi et de la Préfecture de police. Créer un pôle unique de ressources humaines à la DGPN.
- Obtenir des règles identiques, transparentes et lisibles pour toutes les directions en élaborant une charte de gestion.
- Élargir considérablement les parcours GRAF et abonder le nombre de postes N4 pour développer de véritables parcours de carrière.
- Garantir des ratios d'avancement permettant à tous l'accès au grade de commandant.
- Mettre fin à la perte de rémunération au passage de grade de commandant.
- Permettre aux capitaines d'accéder aux postes N4 G.
- Identifier et cartographier les postes ASA ainsi que les postes difficiles.
- Poursuivre les transferts de postes du CCD vers le CC.
- Adapter les futurs recrutements d'officiers pour rajeunir le corps ; conserver un taux d'encadrement similaire à celui de la gendarmerie, équilibrer la pyramide 40/40/20 afin de garantir les avancements des capitaines et des commandants.
- Unifier les deux corps de cadres.
- Favoriser l'ascenseur social.

Avancements,
mutations, discipline,
recours, risques
psychosociaux, B.S...

Compétence,
technicité, service
contentieux et
juridique
pour vous
accompagner
au quotidien tout
au long de votre
carrière



UNE EQUIPE A VOTRE SERVICE !

Capitaine

Sabrina RIGOLLE, Didier RENDU, Delphine WEISER, Michel HECKMAN, Christophe ROSSI, Charles PERSYN



Commandant

Jean-Marc BAILLEUL, Christophe ROUGET, Evelyne BIGEY,
Laurent POURCEAU, Peggy ROTH-ENTZ, Alain MOREL



Commandant divisionnaire

Thierry MARTEL, Bertin NUTZ, Christophe BRECQ, Arnaud DELEPLACE



Votez SCSI-CFDT !

Perte de salaire au passage de grade de commandant

Stop à cette injustice ! Le SCSSI-CFDT fait des propositions concrètes !

LA SITUATION ACTUELLE :

Les différents protocoles ont permis depuis 2004 aux officiers de police d'obtenir un alignement du taux d'ISSP équivalent à celui des officiers de gendarmerie. Ces augmentations successives de l'ISSP entraînent pour certains officiers promus au grade de commandant une perte de rémunération temporaire plus ou moins longue. Le protocole de 2016 n'a pas permis de résorber totalement cette situation dans le cadre de la mise en œuvre de la grille indiciaire de type A. Elle ne permet pas de combler l'écart d'ISSP entre le grade de capitaine et celui de commandant. Ce différentiel occasionne donc une perte de rémunération pour environ la moitié des promus. Elle peut atteindre plus de 42 euros par mois sur une durée variable. En effet, en fonction de l'ancienneté dans les échelons de capitaine, elle peut s'étaler sur près de deux ans.

Comment accepter qu'un officier accédant à l'âge moyen de 47 ans au grade de commandant puisse subir un tel préjudice financier et moral ?



Le SCSSI-CFDT propose deux solutions juridiques déjà validées par Bercy et le ministère de l'Intérieur, pour les gendarmes, pour mettre fin immédiatement et définitivement à cette injustice :

1

Ou

2

Au lieu d'un « reclassement à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu », les gendarmes utilisent une nouvelle formule : « seront reclassés à l'échelon comportant un indice brut conduisant à un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment ».

Cette modification rédactionnelle permet donc de résoudre le problème de différentiel d'ISSP. C'est en effet le traitement et non plus l'indice qui sera supérieur ou égal. Toute perte de salaire est donc exclue.

Lorsque, par suite d'une promotion au grade supérieur, leur rémunération globale afférente à l'échelon de ce nouveau grade est inférieure à celle antérieurement perçue, les officiers de police bénéficient à titre personnel d'une indemnité différentielle leur garantissant le niveau de rémunération globale antérieur jusqu'à leur accession à un échelon dont la rémunération globale afférente sera au moins égale à ce niveau.



Après une étude technique de la DRCPN, la DGPN a maintenant le dossier en main. Les officiers attendent maintenant une réponse rapide !

Recrutements : Pourquoi est-il nécessaire de les reprendre ?

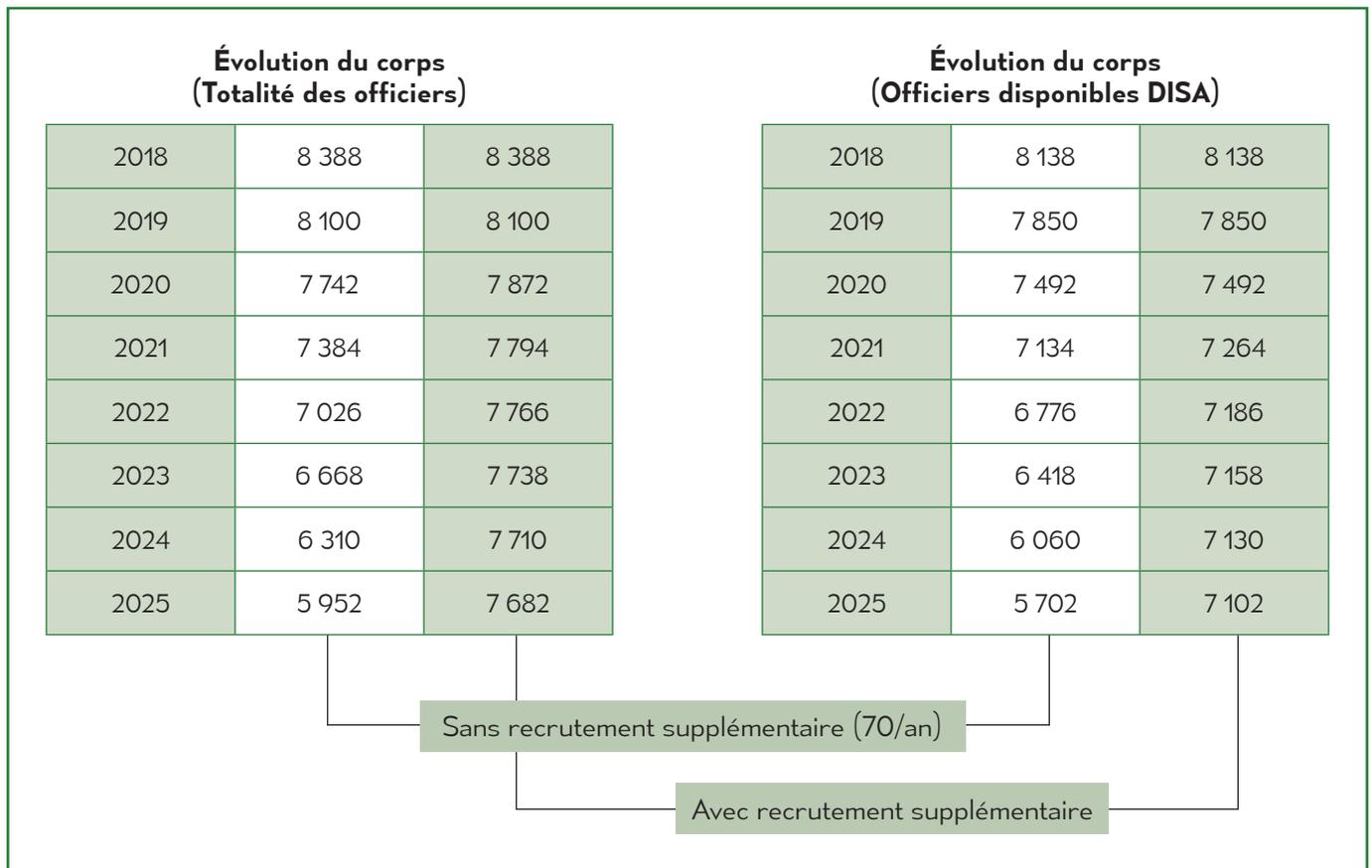


Le 1^{er} octobre, le DGPN a fait le point sur la démographie du corps des officiers. Après 3 années, ces services ne sont toujours pas en capacité de fournir l'effectif cible du corps. Ubuesque ! L'ensemble des données recueillies et les chiffres du sondage effectués auprès des officiers vont dans le même sens. Le corps déflate et cette diminution va s'accroître dans les années à venir. Le DGPN annoncera donc une reprise des recrutements à 200 officiers à partir de 2020. Cette reprise devra s'accroître ensuite mais le directeur souhaite attendre que les directions d'emploi reviennent leur copie ! Aujourd'hui, elles proposent 9 000 officiers alors que nous sommes 8 300 et qu'en 2015 nous étions sur un objectif de 7 600. Même avec des recrutements importants le corps va continuer sa baisse, l'objectif est donc de la maîtriser et d'assurer la pérennité du corps.

Pourquoi est-il nécessaire de reprendre les recrutements ?

- Le corps de commandement ne cesse de vieillir. 47,7 ans, c'est le plus vieux de la Police Nationale (41,9 en 2004).
- Les prolongations d'activité baissent : 625 en 2015, 539 en 2016 485 en 2017.
- L'âge moyen de départ à la retraite augmente mais très lentement, il est de 57,2 ans et était de 56 et 5 mois en 2015.
- Les départs en retraite sont supérieurs à 300, ils vont s'accroître dans les années à venir en raison de la pyramide des âges (328 en 2015, 315 en 2016, 347 en 2016, environ 330 en 2018).
- 1 172 postes nomenclaturés sont vacants. Plus de 200 postes sont restés sans candidats à la dernière CAP de mutation. Les « trous à emploi » augmentent. La situation devient critique dans certains endroits du territoire. Les directions d'emploi bloquent des candidats à la mutation en province faute de remplaçants.
- Un recrutement faible pénalisera les avancements futurs (le nombre de « promouvables » détermine avec le ratio les avancements futurs). La pyramide obtenue dans le cadre du protocole de 2016 : 40 % de capitaines, 40 % de commandants et 20 % de commandants divisionnaires et divisionnaires fonctionnels ne permettra un nombre d'emplois supérieurs que si la base est restée suffisante.
- Au 1^{er} janvier 2017 les gendarmes comptent 6 910 officiers pour 99 790 personnels, la police 10 024 officiers et commissaires pour 148 749 personnels. (chiffres au 31 décembre 2017) avec une charge de travail très différente... Les OGN sont-ils moins bien positionnés ?

L'évolution de la volumétrie du corps présentée par la DRCPN :



Le SCSI-CFDT est favorable à une reprise des recrutements contrôlés et lissés dans le temps permettant de rajeunir le corps et d'obtenir une pyramide des grades équilibrée.

Le SCSI-CFDT revendique une scolarité sur un site commun pour les cadres de la Police Nationale avec une scolarité prenant en compte les acquis professionnels.

Pourquoi un officier reçu au concours interne ou la VAP de commissaire ferait-il une scolarité plus longue qu'un militaire ou un ingénieur ? Combien de temps encore les syndicats de commissaire vont-ils considérer cette situation comme normale ? Cette modification de la durée des scolarités permettrait de loger tout le monde sur un seul site !

Le SCSI-CFDT propose également que le concours soit élargi à d'autres profils que le seul profil juridique.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

du **NOV. 30** au **DÉC. 6** **2018**

Votez SCSI-CFDT ! Votez CFDT !

Temps de travail des officiers de police 2018

RÉGIME GÉNÉRAL POUR LES OFFICERS DE POLICE NON SOUMIS À L'ART 10	SITUATION APRÈS LE PROTOCOLE 2007 NON SIGNÉ PAR LE SCSI	SITUATION APRÈS LES RECOURS SUCCESSIFS DU SCSI DEVANT LE CONSEIL D'ÉTAT	SITUATION EN 2018 APRÈS NÉGOCIATIONS SUR LE NOUVEAU DÉCRET DU TEMPS DE TRAVAIL (APORTT)  APPLICATION EN ATTENTE SUITE AU BLOCAGE DE L'INTERSYNDICALE FO-UNSA-CGC/CFE
IDENTIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL	néant	/	NOUVEAU <i>Identification individualisée du temps de travail Protection en cas de dépassement des 48 h 00 par semestre Temps de travail annuel 1607 heures</i>
DÉPASSEMENT HORAIRE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL OU DE LA VACATION	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude. <i>Doit faire, comme les autres titres de congé, l'objet d'une demande écrite soumise au chef de service.</i>	/	NOUVEAU ATTENTE DÉBUT 2019 <i>La latitude opérationnelle disparaîtra. Le SCSI demande une récupération temps pour temps comme pour les autres cadres du MI (attachés ou ingénieurs)</i>
Temps pour temps DÉPASSEMENT HORAIRE ENTRAÎNANT UN NON-RESPECT DES 11 H 00 DE REPOS PHYSIOLOGIQUE PAR 24 H 00	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	/	NOUVEAU <i>Attente début 2019, en application dans la gendarmerie depuis 2016 !</i>
DÉPASSEMENT HORAIRE ENTRAÎNANT UN NON-RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE DE 35 H 00	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	/	NOUVEAU <i>Attente début 2019, en application dans la gendarmerie depuis 2016 !</i>
PERMANENCES	Récupération à 100 % de la durée de la permanence. (dans la limite de huit heures maximum) et heures perdues au bout de 8 semaines. En cas de dépassement, aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	 Les heures sont capitalisées sur GEOPOL et ne sont plus perdues au bout de 8 semaines. En cas de dépassement, aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	NOUVEAU ATTENTE DÉBUT 2019 <i>Dans le cadre de la négociation de 2018, le SCSI a obtenu la récupération de 100 % de la durée prévue de la permanence qui ne peut excéder 12 h 00 Ex : Si la permanence est prévue sur une durée de 10 h 00 récupération de 10 h 00</i>

ASTREINTE	<p>Indemnisation jusqu'à épuisement du budget dédié ou compensation horaire, pas de récupération ou indemnisation supplémentaire pour jour férié dans une semaine complète.</p>	 <p>121 euros par semaine complète (C'est-à-dire 7 nuits plus week-end d'astreinte à domicile) 66,12 euros pour 7 nuits (21 h 00/6 h 00) ou 1 jour 21,82 par jour pour un samedi ou un 1/3 de jour 33,06 euros pour un dimanche et jour férié ou 1/2 journée. Suite au recours, déplafonnement des 121 euros ou de la récupération horaire pour une semaine complète si jour férié dans la semaine.</p>	<p>idem</p>
RAPPELS SUR ASTREINTE	<p>Aucune récupération.</p>	 <p>Récupération à 100 % des heures effectuées, sans limite de durée, avec prise en compte du trajet d'une heure maximum par trajet. Comme tous les cadres A de la fonction publique, les OPN sont à nouveau indemnisés, le Conseil d'État impose la prise en compte de ces heures.</p>	<p>idem</p>
RAPPELS HORS ASTREINTE	<p>Aucune compensation ou récupération depuis le protocole de 2007.</p>	<p>Le rappel ne concerne que des services <i>inopinés</i> le week-end ou la nuit. Il ne peut concerner aucune opération programmée. Tout travail prévu le week-end rentre dans la catégorie <i>infra</i> du report de repos.</p>	<p>NOUVEAU ATTENTE DÉBUT 2019 Dans le cadre des négociations de l'APPORT, le SCSI a obtenu la récupération à 100 %.</p>
REPORT DE REPOS (TRAVAIL PRÉVU SUR UN WEEK-END OU JOUR FÉRIÉ)	<p>Récupération à 100 % dans la limite de 8 heures.</p>	 <p><u>novembre 2017 Le Conseil d'État estime que la récupération heure pour heure est illégale</u></p>	<p>NOUVEAU ATTENTE DÉBUT 2019 Le recours du SCSI oblige l'administration à mettre en œuvre la récupération d'une journée entière pour une intervention un dimanche (RL).</p>
REPOS CRS		 <p>Rétablissement des repos des CRS à résidence.</p>	<p>idem</p>

CONCLUSION

Comme on peut le constater sur ce tableau, le SCSI-CFDT par son travail obstiné sur le temps de travail a réussi, depuis 2008 à rétablir les injustices. Le temps de travail avait été bradé pour quelques modiques euros en 2007, contrairement à toutes les règles de droit. Le SCSI-CFDT avait refusé de signer cette « bérézina sociale » et a depuis enchaîné les recours devant les juridictions françaises ou européennes. Comment certains avaient-ils pu valider le fait qu'un retour sur une astreinte ne donnait droit à aucune compensation, un rappel hors service non plus et que l'on ne compte même plus le temps de travail effectué ? Le ministère a tout fait pour gagner du temps et a profité pleinement des lenteurs de la justice européenne. Néanmoins, le SCSI-CFDT, contre vents et marées a tout mis en œuvre pendant 10 ans pour défendre les cadres de la Police Nationale et au-delà l'ensemble des personnels policiers et mêmes gendarmes qui ont pu au final profiter du recours du SCSI devant l'Europe et améliorer ainsi leurs conditions de travail.

Si une intersyndicale d'un autre temps (FO, UNSA, CGC-CFE), d'un autre âge ne s'était pas constituée en juillet et septembre pour s'opposer à la mise en œuvre du nouveau décret sur le temps de travail (l'APORTT) les cadres de la Police Nationale bénéficieraient d'ores et déjà de nouveaux droits.

Le temps de travail c'est du concret pour votre vie privée ou épargner sur votre CET. Vous pouvez compter sur le SCSI-CFDT pour s'en occuper !

Réf. : BN/JMB/2018 n° 46

Paris, le 8 octobre 2018

Monsieur le Président de l'association Gendarmes et Citoyens,
Maréchal des logis chef Thierry GUERRERO,

Puisque votre association est ouverte au citoyen, c'est donc à ce titre également que je vous écris.

Il a été porté à ma connaissance le courrier en date du 26/09/18, que vous avez adressé au Procureur de la République de ROANNE, alors qu'à priori, il devait en être le seul destinataire.

Avant d'en venir au fond, je ne vous cache pas que le nom de notre collègue commandant divisionnaire, et les photos non floutées jointes au courrier, diffusés par mail à des destinataires multiples, ne peut que nous inquiéter quant à l'identification dont cet officier pourrait faire l'objet par des personnes extérieures aux forces de sécurité...

J'ai lu avec beaucoup d'attention votre lettre de dénonciation, mais également les commentaires figurant page 3 de votre site internet qui fustigent ce commandant divisionnaire de police dirigeant une compagnie républicaine de sécurité, portant quotidiennement sur son uniforme des galons constitués de cinq barrettes panachées.

Lorsque vous affirmez que « les cinq galons panachés ou non, sont réservés aux militaires » il est évident que vous méconnaissiez le fait qu'ils sont portés par des officiers exerçant leur commandement dans plusieurs ministères. Il s'agit des ingénieurs des eaux et forêts, des inspecteurs des douanes, des lieutenants colonels des SDIS et des lieutenants-colonels de la sécurité civile. Ils appartiennent pourtant tous, comme les officiers de police, aux forces dites « civiles » de notre République. Pourtant, je n'ai pas souvenir qu'au moment de leur attribution à ces officiers, vous ayez manifesté la moindre opposition.

Il me revient de vous rappeler que les officiers de CRS ont porté ces galons panachés, mais aussi les cinq barrettes argentées, jusqu'en 1977, sans qu'à l'époque, là non plus, personne ne s'en offusque ?

Vous n'avez certainement pas oublié non plus, qu'au moment de la création du corps de commandement de la Police Nationale en 1995, corps issu de la fusion du corps des officiers de paix et des inspecteurs de police, les galons de lieutenant, de capitaine et de commandant, en vigueur dans les armées, ont été attribués aux officiers de la Police Nationale.

J'imagine que vous avez également remarqué que la police municipale dispose des galons « militaires » depuis plusieurs années, sans que là encore, nous n'ayons entendu votre association se manifester.

Enfin, l'ensemble des gardiens et gradés de la Police Nationale, portent aussi des galons similaires à ceux de l'armée sans que cela ne suscite la moindre réaction de votre part.

Il apparaît donc évident que vous vous focalisez uniquement sur le galonnage à cinq barrettes, portés par les lieutenants-colonels et colonels de gendarmerie en oubliant sciemment dans votre argutie de parler des autres forces civiles qui les portent également.

Alors pourquoi, soutenons-nous les commandants divisionnaires et commandants divisionnaires à l'emploi fonctionnel dans le fait de porter ces galons ? Simplement parce que depuis la signature du protocole corps et carrières de 2016, notre corps a été repyramidé afin de nous placer en conformité avec les corps A type de la fonction publique. Le corps des officiers de police est donc composé aujourd'hui des grades de capitaine (avec l'appellation de lieutenant pendant 4 ans), commandant et commandant divisionnaire. Or, aucun galon de grade à ce jour, n'a été attribué à ces officiers qui occupent d'importantes responsabilités hiérarchiques. Il y a donc un problème juridique, notamment dans l'engagement de la force, car l'autorité, comme vous devez le savoir, doit porter des galons distinctifs et identifiables.

Ne vous en déplaise, la police comme la très grande majorité des polices du monde est un corps civil hiérarchisé, portant l'uniforme. Il est donc impératif que des galons correspondent aux grades des officiers qui les portent. Depuis 1995, les grades cités en référence sont en vigueur dans la police, il apparaît naturel d'attribuer les cinq barrettes panachées aux commandants divisionnaires.

Vous mentionnez que ce port est illégal. Je vous rassure, ceux de lieutenant, capitaine et commandant le sont tout autant, puisque depuis 1995, aucun texte, arrêté ou décret ne les a validés officiellement.

Puisque vous citez l'article 433-15 du code pénal, si nous suivons votre raisonnement, l'ensemble des officiers de police commettent donc, depuis 23 années, un délit. Peut-être voudriez-vous que les officiers qui les portent, les retirent également ?

Et en quoi, pour reprendre les termes précis de l'article, le fait de porter les cinq galons panachés serait de nature à créer une méprise dans l'esprit du public ? Cela signifie-t-il que vous estimez que tous les lieutenants-colonels de gendarmerie ont des responsabilités supérieures à celles des commandants divisionnaires de police ? Pensez-vous sincèrement que les citoyens, se sentent trompés, alors que depuis des dizaines d'années ils ont vu des policiers porter des galons en tous points comparables à ceux des militaires ?

Pouvez-vous affirmer que les ingénieurs des eaux et forêts ou les inspecteurs des douanes, sont plus exposés que les commandants divisionnaires de police qui accèdent à ce grade après 25 ans de carrière en moyenne, après avoir exercé le plus souvent, dans les zones urbaines les plus exposées. Pensez-vous que des commandants divisionnaires, chefs de compagnie de CRS par exemple, qui commandent plus d'effectifs qu'un escadron, qui gèrent leur budget, aient moins de responsabilités qu'un lieutenant-colonel de gendarmerie ? Savez-vous que le concours d'officier de la Police Nationale est un des plus sélectif de toute la fonction publique avec un niveau d'étude réel de diplômes très largement supérieur à celui des officiers de la Gendarmerie Nationale ?

Je vous rejoins sur un point : la différence notable entre Gendarmerie Nationale et Police Nationale dans la construction de la chaîne hiérarchique. Cela pose effectivement problème dans notre maison. À ce titre, nous mettons régulièrement en avant les qualités carrière. La gendarmerie possède un ascenseur social sans équivalent dans les autres forces militaires ou civiles. 92 % des officiers sont issus du rang et 56 % des lieutenants-colonels également.

Dans le corps des sapeurs-pompiers civil, la situation est comparable à celle de la police, puisque le recrutement s'effectue au grade de capitaine niveau master 1, avec un corps ensuite composé des grades de commandant et lieutenant-colonel, puis un corps de direction de niveau A+ pour les grades supérieurs.

J'espère que l'ensemble de ces arguments très factuels mettront fin à cette fixation permanente sur les seuls officiers de police. J'espère également que vous dénoncerez la nomination « secrète » des 1300 réservistes citoyens de la gendarmerie, nommés dans le secret absolu comme Alexandre BENALLA au grade de lieutenant-colonel et colonel. Je sais que ces nominations ont généré une colère légitime parmi les sous-officiers et officiers de gendarmerie d'active, comme ceux de la réserve opérationnelle, qui n'ont pas accès à ces grades au même âge.

Comme je l'ai précisé dans mon discours de clôture de notre congrès statutaire, auquel a assisté le Général Philippe REUL, nous ne voulons rien enlever à la gendarmerie. Nous demandons juste que le Ministre attribue aux officiers les galons portés par toutes les autres forces civiles et militaires au-dessus des quatre barrettes de commandant.

Pour les décorations, nous avons le même raisonnement, et nous avons déjà eu l'occasion de le dire au Directeur Général de la Gendarmerie Nationale. Nous souhaitons seulement que les policiers qui exercent des missions similaires aux militaires de la gendarmerie, puissent bénéficier aussi d'une reconnaissance légitime dans un volume comparable. 98 % des missions exercées par la Gendarmerie Nationale sont civiles, 2 % seulement sont militaires.

Monsieur le Président de l'association Gendarmes et Citoyens, je souhaitais porter à votre connaissance ces quelques éléments de réflexion, en espérant que vous compreniez enfin, qu'il ne s'agit en aucun cas d'une provocation vis-à-vis de la gendarmerie. Vous le savez nous combattons les mêmes ennemis, nous avons tous pour objectif d'améliorer la sécurité de nos concitoyens sur l'ensemble du territoire, nous n'avons donc aucun intérêt à opposer sur un sujet qui n'en est plus un depuis des années, dans d'autres ministères.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL



STAGE COMMANDANT

Une impérative évolution !



Le SCSI-CFDT saisit le DGPN :

En raison des élections professionnelles, la prochaine CAP d'avancement du corps de commandement ne pourra se tenir avant la fin du mois de mars 2019.

L'année passée, la CAP avait déjà été repoussée dans l'attente de la validation du ratio d'avancement. Nous avons par conséquent sollicité une modification du décret relatif à la formation obligatoire pour le passage au grade de commandant afin d'éviter de mauvaises conditions de formation, notamment liées à la capacité de l'école sur une période plus réduite.

Au motif qu'il faudrait deux ans pour modifier cet arrêté interministériel, obligeant la validation du stage avant le 1^{er} juillet, date de nomination au grade de commandant, les formations se sont déroulées sur 3 mois et par groupe de plus de 150 officiers. Les conditions d'accueil et de formation ont, dans ce contexte, été loin d'être optimales. Le module « officier devant la caméra » a d'ailleurs été dispensé en amphithéâtre, ce qui vous en conviendrez devient ubuesque !

Notre organisation est très soucieuse de la qualité de la formation continue. Aussi, pour remédier à cette situation, tout en tenant compte des remontées des stagiaires, nous vous proposons de limiter le stage sur site à une durée de 15 jours consécutifs, associé à une 3^e semaine de e-learning. Nous souhaitons sincèrement que le capharnaüm passé ne se reproduise pas. Cette proposition est logique et fonctionnelle, puisque rien dans le statut ne l'interdit.

Nous sollicitons également, afin de limiter le nombre de stagiaires par groupe, de répartir les officiers sur les deux sites de CANNES-ÉCLUSE et SAINT-CYR-AU-MONT-D'OR.

Par ailleurs, nous attendons toujours la confirmation du ratio triennal d'avancement au grade de commandant, a minima de 15 % sur lequel vous vous êtes engagé.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma respectueuse considération.

Le Secrétaire Général, Jean-Marc BAILLEUL

Un « monsieur Retraite » pour une réforme plus juste au ministère de l'Intérieur !



Le gouvernement a récemment levé le voile sur la future réforme des retraites, en présentant les premiers grands principes du système « universel » voulu par le Président de la République. La deuxième phase de négociation va maintenant s'engager avec l'ensemble des partenaires sociaux. Le SCSI-CFDT demande au Ministre de l'Intérieur de nommer un « monsieur Retraite » pour préparer au mieux cette réforme.

Les gendarmes n'ont pas besoin de ce type de sollicitation pour être en ordre de marche. Défendus par leur hiérarchie, ils font entendre leur spécificité dans le cadre de ce projet de réforme et un « monsieur Retraite gendarmerie » est déjà chargé de ce dossier sensible. Pour la Police, comme d'habitude, c'est le monde du silence...

Dès le début de l'année, le SCSI-CFDT a saisi l'ensemble des parlementaires et M. DELEVOYE, Haut-Commissaire à la réforme des retraites. La bonification quinquennale doit impérativement trouver un prolongement équivalent dans le cadre de la conception d'un régime universel.

Cette réforme doit aussi être l'occasion de gommer les différences de traitement et d'accompagnement qui perdurent entre policiers et gendarmes. Dans le courrier adressé à Christophe CASTANER et Laurent NUNEZ, que vous pourrez lire en pièce jointe, nous attirons l'attention du Ministre et du Secrétaire d'État sur trois thématiques importantes :

- le cumul emploi retraite ;
- les bonifications de dépaysement ;
- la situation des mis à disposition.

Les personnels des forces de sécurité, aux missions identiques et aux services communs, ne peuvent plus être considérés d'une manière différente au sein d'un même ministère. Cette réforme législative a pour ambition d'être plus juste, plus simple et plus lisible. Pour les agents du ministère de l'Intérieur aussi ?



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.



MGP



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

Retrouvez-nous sur UNEOPOLE.FR

Le secrétaire général de la CFDT sur le terrain aux côtés des policiers

Cfdt:

Le SCSI-CFDT et Alternative Police CFDT ont reçu Laurent Berger au commissariat de Châtenay-Malabry. Il souhaitait passer une matinée avec des policiers, sur leur lieu de travail. Après un long moment d'échange, il a visité le site, rencontré l'ensemble des personnels et été reçu par les cadres du service.



Pendant un heure et demie d'échange, Laurent Berger a écouté attentivement les différents témoignages de l'ensemble des personnels du commissariat et évoqué avec eux en toute simplicité, tous les sujets d'actualité :

Conditions de travail, future réforme des retraites, problème d'organisation de la Police Nationale, déficit de reconnaissance des personnels, crise de la filière judiciaire, temps de travail, égalité hommes/femmes, etc.

Laurent Berger a indiqué que « *le Ministre de l'Intérieur était un mauvais employeur et qu'il devait changer de fonctionnement vis-à-vis de ses personnels. Le syndicalisme dans la Police Nationale a aussi sa part de responsabilité dans ce constat. Ce syndicalisme de blocage est dépassé.* »

Le ministère de l'Intérieur doit, lui, disposer d'un vrai syndicalisme de propositions, un syndicalisme de résultats comme dans le privé où la CFDT est devenu 1 !

Cfdt: **1^{er} SYNDICAT**
DANS LE SECTEUR PRIVE



INTÉRIALE

INTÉRIALE PROTECTION

*Complétez votre couverture
prévoyance pour être protégé
dans toutes vos missions
professionnelles
et dans votre vie privée*

Parce que vos métiers peuvent être à risque, et qu'un accident peut tout aussi bien survenir dans votre vie personnelle (activités sportives notamment), Intérieure a créé Intérieure Protection, une offre complète et sur mesure, valable 24h/24 et 7j/7 dans le monde entier.

- Capitaux élevés versés en cas de décès et d'invalidité, liés à un accident ou à une maladie.
- Rente éducation pour vos enfants.
- Protection en cas d'hospitalisation.

Pour connaître le détail des formules proposées, rendez-vous sur :

www.interiale.fr

ou contactez votre conseiller.

Intérieure – Siège social: 32, rue Blanche, 75009 Paris – www.interiale.fr
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité,
numéro SIREN 775 685 365



Le SCSI dans les médias

Le Parisien

Oscillant entre indifférence et agacement, policiers et gendarmes se projettent déjà sur leur prochain patron alors que Gérard Collomb maintient, ce mardi, sa proposition de démissionner.

« L'impertinence constructive ». Le 21 septembre, le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI-CFDT) a mis en avant ce slogan lors de son congrès national, à Vannes (Morbihan)... Devant ces officiers de police, Gérard Collomb leur glisse alors, complice : « Moi aussi, ces derniers temps, j'ai peut-être fait preuve d'un peu trop d'impertinence. Ce qu'un secrétaire général d'une organisation peut se permettre, un ministre ne le peut pas ».

Comment les policiers et gendarmes, soit environ 250 000 hommes et femmes, vivent-ils ces scènes de boulevard au plus haut sommet de l'État ? « Au-delà des questions de personne, nous avons besoin de stabilité, insiste Christophe Rouget du SCSI. Depuis 2016, pas moins de 4 ministres se sont succédés. Dans ces conditions, on gère la communication, mais pas le fond. Du coup, la technostructure s'impose au politique et reste aux commandes. Rien ne change. La dernière grande réforme remonte à 2009 avec le rattachement de la Gendarmerie à l'intérieur. »



Intervention du SCSI-CFDT devant la commission du Sénat concernant l'affaire BENALLA
Public Sénat



DANS L'AIR



RTL

« Le prochain ministre de l'Intérieur doit pouvoir réformer », selon Jean-Marc Bailleul INVITÉ RTL – Le secrétaire général du Syndicat National des Cadres de la Sécurité Intérieure dresse le profil idéal concernant le futur ministre de l'Intérieur. « Ce serait quelqu'un qui pourrait réformer en profondeur ce ministère », confie-t-il, « quelqu'un qui n'y a pas forcément œuvré par le passé ». Jean-Marc Bailleul regrette le peu de réformes des années précédentes. « Le profil idéal c'est quelqu'un qui va avoir envie d'imposer des réformes qui pourraient permettre d'être plus efficace sur l'ensemble du territoire », qu'il « faut passer les conservatismes pour donner un meilleur service aux citoyens et pour faire en sorte que les policiers soient mieux dans leurs baskets ».

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 !



Conseil Européen des Syndicats de Police

Organisation internationale non gouvernementale
au Conseil de l'Europe

RÉSOLUTION FINALE 10^e Congrès du CESP à Kaunas (Lituanie)

Le Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP), organisation internationale non gouvernementale au Conseil de l'Europe, représentant 300 000 policiers dans 13 pays (dont 9 membres de l'Union européenne) et représentant 14 syndicats, a tenu son Congrès à Kaunas (Lituanie) du 26 au 30 septembre 2018.

Le thème était : « **30 ans du CESP – Des avancées et un futur prometteur** »



À cette occasion, un nouveau Bureau Exécutif a été élu :

Président : **Ricardo VALADAS** (ASFIC/PJ – Portugal)

Secrétaire Général : **Jesus LIRA CALVO** (SPP – Espagne)

Trésorière : **Chantal PONS MESOUAKI** (SCSI – France)

Secrétaires Généraux Adjointes :

Petros ATHANASATOS (POAXIA – Grèce)

Kyriakos CHARALAMBOUS (CPA – Chypre)

Massimo DENARIER (SAP – Italie)

Hans WENGENMEIR (BDK – Allemagne)

Fondé en 1988 à Avila (Espagne), le Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) est depuis 1991 reconnu par le Conseil de l'Europe comme organisation non gouvernementale (ONG) à statut consultatif et il est membre de la Commission de Liaison des ONG depuis 1998.

Il est apparu nécessaire aux fondateurs du CESP de regrouper, au sein d'un organisme crédible et représentatif, les diverses réflexions visant à harmoniser les structures policières et judiciaires. En l'absence de réponses institutionnelles, un des objectifs du CESP était donc d'être une force de proposition des professionnels de la lutte contre la criminalité sous toutes ses formes.

Le CESP, indépendant et profondément attaché aux principes de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, a eu une action revendicative et constructive vis-à-vis des instances européennes et des gouvernements nationaux. Il est particulièrement attaché au développement d'une véritable coopération policière, exempte de considérations politiciennes. Parallèlement, le CESP s'est attaché à ce que la liberté syndicale dans la Police soit respectée dans tous les pays d'Europe. Le syndicalisme policier doit être le contre-pouvoir nécessaire.

30 ans après sa création, le CESP est une organisation unie qui a pour objectif principal la défense des droits de milliers d'hommes et de femmes, membres de la Police, dans leurs pays respectifs, qui témoignent que cette profession est un des piliers de la construction d'une Europe plus libre, plus sûre et protectrice des libertés.

Nos sociétés connaissent une évolution constante d'événements de grande ampleur marquée notamment par des actes terroristes, de criminalité organisée et de flux migratoires. Cette évolution impacte tous les pays d'Europe et oblige la Police à s'adapter dans des conditions de plus en plus difficiles. La libre circulation des personnes ne doit, en aucun cas, permettre à un pays de devenir un sanctuaire pour les délinquants de toutes natures.

Les conditions de travail des policiers, difficiles et contraignantes, doivent s'améliorer pour respecter un équilibre entre exigences personnelles et professionnelles. Les risques psychosociaux et notamment le suicide ne doivent pas être un tabou. À cette fin, le CESP doit être un outil pour exprimer les difficultés de tous les policiers européens.

Par ailleurs, les policiers doivent bénéficier d'une protection fonctionnelle efficace leur permettant d'exercer leur profession dans des conditions optimales.

Le Conseil de l'Europe totalise 47 États. Plus ces derniers intégreront le CESP, plus celui-ci pourra peser auprès des États et des instances européennes. Chaque membre doit convaincre des pays voisins ou amis de nous rejoindre. C'est ainsi que le CESP sera plus fort.

Tous les membres doivent s'engager à exiger de la part des candidats, des positions de l'UE leurs programmes concernant les conditions de travail de la Police, les droits et les principaux problèmes à l'intérieur des frontières de l'UE, en particulier en ce qui concerne la migration et les informations relatives au terrorisme.

L'élection d'une nouvelle équipe exécutive, présidée par Ricardo VALADAS doit permettre à cette organisation de poursuivre son développement et sa promotion.

Le Congrès du CESP
KAUNAS, le 29 septembre 2018

Participation du SCSI-CFDT à Bilbao (Espagne) à la première Conférence Internationale sur la Police et les Frontières du Pays Basque :

La nouvelle route Vizcaya/Royaume-Uni utilisée par les réseaux criminels de traite des êtres humains

Le démantèlement de la jungle de Calais en octobre 2016 a abouti au placement d'un grand nombre des quelques 10 000 migrants qui s'y trouvaient en Centres d'Accueil et d'Orientation en vue du dépôt d'une demande d'asile. Pour autant, une frange importante de ces clandestins ayant conservé l'objectif de rallier le Royaume-Uni s'est dispersée sur le territoire français. Depuis peu, le spectre de la jungle de Calais et de ses conséquences négatives tant du point de vue humanitaire que sécuritaire plane sur la région de Bilbao en Espagne. Plusieurs filières d'immigration clandestine impliquant des passeurs albanais ont été identifiées dans cette région confrontée désormais à la présence continue de migrants.

Soucieux d'apporter une réponse adaptée à ce flux migratoire et de bénéficier de l'expérience de ses partenaires européens sur cette question, le Syndicat Professionnel de Police Espagnole (SPP) en la personne de son Secrétaire général Jesus LIRA CALVO, sous l'égide du Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) a organisé la première Conférence Internationale sur la Police et les Frontières du Pays Basque le 20 juin 2018 à Bilbao. Le SCSI-CFDT, ainsi que des représentants des polices albanaise et britannique étaient invités à y participer. Déplorant le caractère public de cette conférence, qui regroupait pour l'occasion 142 policiers du Pays Basque, la police britannique a malheureusement décliné l'invitation.

La thématique de l'évènement portait sur la nouvelle route Vizcaya / Royaume-Uni utilisée par les réseaux criminels de traite des êtres humains. Le Chef de la Brigade Provinciale des Étrangers et des Frontières de Bilbao (équivalent d'une Direction Interdépartementale de la Police aux Frontières en France) a exposé les difficultés du poste frontalier maritime de Bilbao, la croissance exponentielle de l'immigration clandestine en direction du Royaume-Uni, l'explosion du nombre de tentatives d'intrusions de clandestins dans la zone de fret maritime et l'implication significative de passeurs albanais. Les collègues de la police albanaise ont confirmé cet état de fait tout en relevant que ce flux migratoire clandestin vers le Royaume-Uni ne trouvait pas son origine uniquement en Albanie.



L'inquiétude des autorités espagnoles de voir un campement à l'image de la jungle s'installer dans la région de Bilbao est légitime. Pour bien comprendre les tenants et les aboutissants du développement de la jungle de Calais, le SCSI-CFDT est revenu sur la situation migratoire dans le Calais entre 1999 et octobre 2016. Il s'agissait de décrire aux collègues espagnols d'une part, les conditions de travail terribles dans lesquelles les forces de sécurité françaises ont exercées leurs missions dans le Calais, en particulier entre 2014 et 2016 et d'autre part, de présenter les conséquences du démantèlement de la jungle.



La conférence de Bilbao était également l'occasion pour le SCSJ-CFDT d'évoquer les accords du Touquet signés le 4 février 2003 qui définissaient le partenariat franco-britannique sur la zone de Calais. Cette entente devait faciliter les contrôles frontaliers dans les ports anglais et français en instaurant des contrôles communs par la création de « bureaux de contrôles nationaux juxtaposés », combinant policiers anglais et français. Certes innovant en 2003, nous dénonçons depuis un certain temps ce cadre juridique perçu comme un facteur aggravant de la crise migratoire à Calais, et qui fait de cette zone une forteresse où la frontière britannique se serait déplacée en France. Ces accords ont été amendés en janvier 2018 lors du 35^e sommet franco-britannique à l'Académie Militaire Royale de Sandhurst, mais la portée de ce nouveau traité reste limitée aux modalités de mise en œuvre d'un meilleur traitement des mineurs isolés et à un apport financier britannique plus important.

Lorsque la conférence se tenait, l'affaire des migrants répartis sur 3 navires dont celui de l'Aquarius en mer Méditerranée est venue alimenter l'actualité internationale. Cet épisode, qui ne cesse de se renouveler depuis, démontre à quel point la question migratoire doit impérativement faire l'objet d'une action européenne concertée pour une meilleure gestion des flux aux frontières extérieures de l'Europe et pour empêcher que des êtres humains ne périssent en mer ou ne viennent alimenter de nouvelles « jungles » en France, en Espagne ou en Belgique aux portes du Royaume-Uni.



De gauche à droite :
Chef commissaire Saimr Boshnjaku (Albanie),
Commissaire Gentia Hilla (Albanie),
Secrétaire zonal adjoint Est SCSJ-CFDT Michel Heckmann (France),
Commissaire en chef José Carlos Llorente Garcia (Espagne).

Indice brut, indice majoré, NBI, indemnités diverses et variées, la fiche de paie est souvent un vrai casse-tête à déchiffrer !

Aussi, voici quelques rappels et explications qui vous seront utiles pour décortiquer les lignes « À payer » y figurant.



[Estelle TAFANELLI | Trésorière de la zone Sud-Ouest]

RAPPELS

La rémunération comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités spécifiques instituées par des textes législatifs ou réglementaires et les cotisations diverses.

Le salaire varie donc en fonction du grade, de l'indice brut, de l'indice majoré, de l'échelon, de l'affectation géographique et des primes diverses.

Les Indices

Les salaires sont composés d'échelons auxquels correspondent des indices bruts et majorés.

Les indices bruts ne sont que des indices de classement dans l'ensemble des grades. Seuls les indices majorés servent au calcul de votre traitement brut. La valeur du point d'indice majoré est de **4,686 euros**.

Une échelle indiciaire est affectée à chaque grade pour le calcul de votre rémunération (voir grille indiciaire de 2018 à 2022 dans le Police Nouvelle de mars 2018).

La Nouvelle Bonification Indiciaire consiste en l'attribution de points d'indices majorés correspondant à la valeur du point de la fonction publique qui viennent s'ajouter au salaire de l'agent. Calcul : nombre de points x valeur du point d'indice majoré.

Ex : Un commandant fonctionnel dispose de 40 points de NBI soit 187 euros.

FOCUS SUR LES LIGNES « À PAYER » DE VOTRE BULLETIN DE PAIE

Code : 101000 **Élément : TRAITEMENT BRUT**

Il s'agit de l'indice majoré X la valeur du point d'indice.

Exemple pour un CNE au 5^e échelon travaillant à temps complet : (indice majoré de 502 x 4,686) soit un traitement brut = 2 352,38 euros.

Code : 102000 **Élément : INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE**

Elle a pour vocation de compenser les différences du coût de la vie d'un lieu de travail à un autre. Ainsi, en fonction de votre lieu d'exercice, une indemnité peut vous être versée. Son taux varie selon la zone territoriale de résidence (de 0 à 3 %) et s'applique au traitement brut. Vous pouvez consulter les zones en recopiant le lien ci dessous : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/05/cir_26298.pdf

Code : 104000 **Élément : SUPP FAMILIAL TRAITEMENT**

Le supplément familial de traitement est versé à l'agent en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanente. Le montant est calculé en fonction de l'indice majoré, de la quotité de temps travaillé et du nombre d'enfants. Il est versé jusqu'à la veille des 20 ans.

	Montant de base
1 enfant	2,29 euros
2 enfants	73,79 euros
3 enfants	183,56 euros
Par enfant supplémentaire	130,81 euros

Code : 200667 REM. DES ASTREINTES

L'astreinte est indemnisée ou, à défaut de crédit, récupérée en temps. Son montant varie selon que celle-ci soit réalisée sur un RL, un RC, un jour férié ou de nuit. (NB : les commandants à l'article 10 ne bénéficient d'aucune indemnisation ou restitution pour les astreintes effectuées).

	Indemnisation
Nuit (21 h - 06 h)	9,44 euros
RC	21,82 euros
RL et jour férié	33,06 euros

Soit pour une astreinte d'une semaine (sans jour férié) un versement de 121 euros.

Pour rappel, suite à un recours contentieux du SCSJ et à une décision du tribunal administratif de Nantes en date du 23 février 2016, l'Administration doit désormais indemniser une astreinte effectuée sur un jour férié inclus dans une semaine d'astreinte. Soit pour une astreinte d'une semaine (avec un jour férié) un versement de 154,06 euros.

Code : 200085 Élément : IND ENTRETIEN HABIL

Cette indemnité représente les frais d'habillement.

D'un montant de 70 euros, elle est versée chaque année au mois d'avril pour tous les agents présents et en fonction au 1^{er} janvier de l'année N. Elle est la même pour tous les grades sauf pour les agents affectés aux courses et jeux (170 euros).

Code : 200333 Élément : IND SUJ SPÉCIALE POLICE

Indemnité allouée en raison de la nature particulière de nos fonctions et missions. Son taux varie en fonction du grade. C'est un % du traitement brut.

Lieutenant	26,5 %
Capitaine	25,5 %
Commandant, divisionnaire et fonctionnel	21,5 %

Code : 201138 Élément : INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE

Cette indemnité forfaitaire est versée mensuellement et après service fait. Cette prime indemnise une journée indivisible et complète travaillée dans le cadre de l'ARTT, quelle que soit la durée hebdomadaire du travail.

Le montant est de 56,66 euros pour 8 jours payés.

Code : 201193 Élément : PRIME RÉSULTATS EXCEPT

Versée une fois par an au mois de décembre.

Code : 201421 Élément : IND CONGÉS NON PRIS

Paiement des jours de congés épargnés au CET. L'indemnisation est de **125 euros brut/jour**.

Si les jours proviennent du CET historique, la mise en paiement s'effectue en mai (par fraction de 4j/an jusqu'à épuisement du solde).

Si les jours proviennent du CET pérenne ou de la RAFFP, la mise en paiement s'effectue en un seul versement au mois de juin.

Code : 201790 Élément : IRP RESPONSABILITÉ

L'IRP Responsabilité est fixe. Tous les officiers perçoivent un montant mensuel de référence en fonction de leur grade. S'ajoute à celui-ci un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 1,6 en fonction du poste occupé (difficile, cyclique, mixte, chef de service ou intérimaire).

	Montant de référence
Lieutenant – Capitaine	378 euros
Commandant – Commandant divisionnaire fonctionnel	413 euros
Commandant divisionnaire	600 euros
Chef de service, de CSP ou d'UO et Intérim sur ces postes	1 080 euros

Niveau	Type de postes	Montant de référence	Coefficient	Part Responsabilité	Part Responsabilité Annuelle
15	Chef de service, de CSP ou d'UO & Intérim sur ces postes	1 080,00 €	-	1 080,00 €	12 960,00 €
14	Mixte (cycle & difficile)	600,00 €	1,6	960,00 €	11 520,00 €
13	Difficile	600,00 €	1,3	780,00 €	9 360,00 €
12	Cycle	600,00 €	1,3	780,00 €	9 360,00 €
11	Commandant divisionnaire (INPS)	600,00 €	1,2	720,00 €	8 640,00 €
11	Commandant divisionnaire	600,00 €	1,0	600,00 €	7 200,00 €
10	Chef de service, de CSP ou d'UO & Intérim sur ces postes	1 080,00 €	-	1 080,00 €	12 960,00 €
9	Mixte (cycle & difficile)	413,00 €	1,6	660,80 €	7 929,60 €
8	Difficile	413,00 €	1,3	536,90 €	6 442,80 €
7	Cycle	413,00 €	1,3	536,90 €	6 442,80 €
6	Commandant divisionnaire fonctionnel & Commandant (INPS)	413,00 €	1,2	495,60 €	5 947,20 €
6	Commandant divisionnaire fonctionnel & Commandant	413,00 €	1,0	413,00 €	4 956,00 €
5	Chef de service, de CSP ou d'UO & Intérim sur ces postes	1 080,00 €	-	1 080,00 €	12 960,00 €
4	Mixte (cycle & difficile)	378,00 €	1,6	604,80 €	7 257,60 €
3	Difficile	378,00 €	1,3	491,40 €	5 896,80 €
2	Cycle	378,00 €	1,3	491,40 €	5 896,80 €
1	Capitaine (INPS)	378,00 €	1,2	453,60 €	5 443,20 €
1	Capitaine	378,00 €	1,0	378,00 €	4 536,00 €
Stagiaire	Stagiaire (INPS)	143,00 €	1,2	171,60 €	2 059,20 €

Code : 201791 Élément : IRP PERFORMANCE

La part performance de l'IRP est modulable de 20 à 40 %. Versée en juin, son montant varie en fonction du grade.

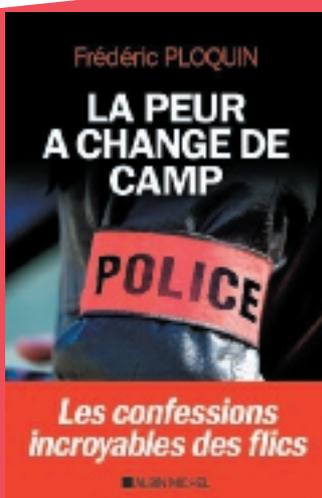
GRADE	20 %	40 %
Lieutenant – Capitaine	907,20 euros	1 814,40 euros
Commandant – Commandant divisionnaire fonctionnel	991,20 euros	1 982,40 euros
Commandant divisionnaire	1 440,00 euros	2 880,00 euros

Code : 202206 Élément : IND COMPENSATRICE CSG

Cette indemnité est versée en fonction du grade. Elle a augmenté de 1,7 % au 1^{er} janvier 2018 et s'élève à 42,79 euros en métropole.

PRÉSENTATION DE LIVRES

Les livres de l'automne...
une petite sélection du SCSI



« **La peur a changé de camp** »
de **Frédéric Ploquin**

La situation a changé en moins de quatre ans. Chaque jour, chaque nuit, des policiers entament leur travail la peur au ventre. Face aux caïds de tous gabarits, les forces de l'ordre ne font plus le poids. Du moins sur ces territoires où des années d'émeutes urbaines, de minutieux guet-apens, les ont soustraits aux lois de la République. Aujourd'hui ces territoires isolés se sont étendus à la France entière. Pour mesurer l'urgence et la gravité de l'insécurité qui est désormais le quotidien de notre police, **Frédéric Ploquin** a mené pendant deux ans une enquête approfondie et recueilli des confessions exclusives de ces hommes et de ces femmes restés debout mais genoux à terre. « Ils ont tué la Police » résonne partout au cœur de la Police Nationale. Mais qui ? Pourquoi ? Comment ? Ce document livre une vérité qui fait froid dans le dos.

« La peur a changé de camp » de Frédéric Ploquin



« **Barbicaut barbote en idées noires** »
de **Rémy Lasource**

Arrivé trop tard sur le lieu d'un drame, le lieutenant Barbicaut cherche son salut en luttant contre toute forme d'injustice. Mais c'est sans comprendre qu'il s'épuise au sein d'une banlieue violente, jusqu'à ce qu'arrive le suicide d'un psychiatre spécialisé dans l'addiction aux jeux vidéo. Quand d'autres joueurs soignés par le docteur se donnent la mort à leur tour, Barbicaut enquête. Mais avec ses idées noires comme la violence de la cité, Barbicaut saura-t-il garder l'esprit clair ? L'exercice du métier de policier est une leçon de vie, et la banlieue est traitée sans autre concession que celle de la poésie urbaine. Après avoir fait des études de droit Rémy Lasource est devenu fonctionnaire. Il a travaillé quelques années en banlieue nord de Paris au contact des policiers et magistrats, et vit aujourd'hui en Limousin. Édité chez Ex Aequo pour ce 9^e ouvrage, l'auteur fait partie du jury Zadig de la nouvelle policière. Avec ce roman débute la série des « Barbicaut », des polars ayant pour théâtre la banlieue.

« Barbicaut barbote en idées noires » de Rémy Lasource



« **Affaires de famille** »
de Agnès Naudin

« Affaires de famille » de Agnès Naudin

Immersion au sein de la brigade de protection de la famille.

Quand les gens me demandent quelle est ma profession, je leur réponds que je suis capitaine de police à la brigade territoriale de la protection de la famille. Leur réaction est souvent la même : « Ce doit être dur comme métier, non ? » Si je leur réponds non, je passe pour insensible. Si je leur réponds oui, je leur mens.

Retour sur trois affaires : un bébé secoué, un viol sur mineure et un viol conjugal.

Derrière elles, ce sont avant tout des personnes, des situations familiales complexes, souvent de la maltraitance ou de la violence. Mais comment en parler en gardant une juste distance ?

L'auteur passe tout en revue, sans aucun tabou : les autopsies, les interrogatoires, mais aussi ses réactions de jeune flic.

À travers ces histoires, **Agnès Naudin** dévoile ses propres morceaux de vie – deux réalités, professionnelle et privée, se confrontent et s'entrechoquent.



« **Le labo des sectes** »
de Gregory Mars

« Le labo des sectes » de Gregory Mars

Au « **labo des sectes** », nom donné à une Unité de Formation et de Recherche spécialisée dans l'emprise sectaire, une promotion d'étudiants dirigée par le professeur Morel va se retrouver confrontée à la mort de l'une des leurs. Tandis que la justice classe rapidement l'affaire faute d'éléments probants, les étudiants vont tenter de résoudre ensemble cette énigme, en s'appuyant sur leurs compétences particulières et leurs propres réseaux, souvent à la limite de la légalité. Ils découvriront peu à peu que les ficelles se tirent largement au-dessus de leurs têtes, et ne percevront pas le cas d'emprise mentale qu'ils avaient pourtant sous les yeux. C'est un fait : les gourous du XXI^e siècle ont su adapter leurs méthodes pour tirer pleinement profit de l'ère numérique.

**Bonnes lectures
et gardez-vous bien
jusqu'au prochain
numéro !**

Poursuite du protocole : nouveaux indices 2019

Commandant GRAF				
échelon	durée	indice brut	indice majoré	<i>indice majoré P.C.</i>
Es	-	1015	821	1006
3^e	-	988	800	980
2^e	2,5 ans	919	748	916
1^{er}	2,5 ans	890	725	888
Commandant divisionnaire fonctionnel				
échelon	durée	indice brut	indice majoré	<i>indice majoré P.C.</i>
Es	-	1015	821	1006
3^e	-	988	800	980
2^e	2 ans	919	748	916
1^{er}	2 ans	890	725	888
Commandant de police				
échelon	durée	indice brut	indice majoré	<i>indice majoré P.C.</i>
5^e	-	919	748	916
4^e	2 ans	869	710	870
3^e	2 ans	826	677	829
2^e	2 ans	780	642	786
1^{er}	2 ans	739	610	747
Lieutenant – Capitaine de police				
échelon	durée	indice brut	indice majoré	<i>indice majoré P.C.</i>
échelon excep.	-	849	694	878
10^e	-	818	670	848
9^e	3 ans	772	635	803
8^e	2,5 ans	725	600	759
7^e	2,5 ans	686	570	721
6^e	2 ans	646	540	683
5^e	2 ans	604	508	643
4^e	2 ans	566	479	606
3^e	2 ans	524	449	568
2^e	1,5 an	490	423	535
1^{er}	1,5 an	457	400	506
stagiaire	1 an	359	334	367
élève	6 mois	320	314	345

GRILLE INDICIAIRE au 1^{er} janvier 2018

Octobre 2018 / n° 333 / p. 38

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3 %	ISSP	IRP-BASE	INDICE PC	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	TRAITEMENT NET MENSUEL ÎLE-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 vigueur au 1^{er} janvier 2018

GRADE	ÉCHELON	INDICES MAJORÉS	TRAITEMENT BRUT	IR 3 %	ISSP	IRP FONCTION	INDICE PC	TRAITEMENT NET MENSUEL ÎLE-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	

RÉMY, POLICIER, A BESOIN D'UNE PROTECTION IRRÉPROCHABLE, COMME CELLE QU'IL ASSURE AUX AUTRES.

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20%* SUR TOUT PREMIER CONTRAT
AUTO, HABITATION, ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

MGP
LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

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

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

* Réduction appliquée la 1^{ère} année pour toute souscription en tant qu'adhérent MGP, entre le 01/07/2018 et le 31/12/2018 d'un 1^{er} contrat AUTO PASS ou DOMO PASS ou AMPHI PASS ou ACCIDENTS & FAMILLE, ou entre le 01/12/2018 et le 31/12/2018 d'un 1^{er} contrat PROTECTION JURIDIQUE. Offre valable une seule fois et non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, DOMO PASS, AMPHI PASS, ACCIDENTS & FAMILLE et PROTECTION JURIDIQUE, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et ses filiales GMF ASSURANCES et ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.