



La revue

des cadres de la Police

POLICE

Nouvelle

n° 336 / juin 2019



**L'HEURE DES
DÉCISIONS ?**

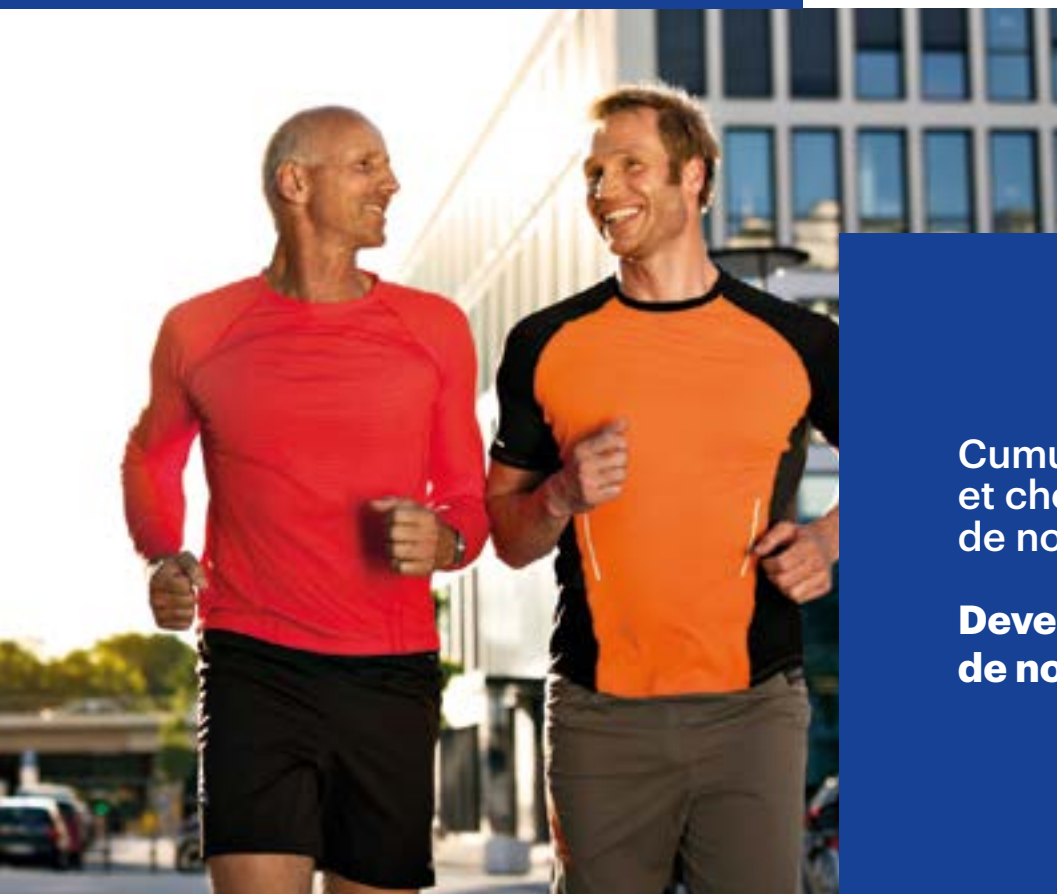
MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

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

OFFRE PARRAINAGE

Vos collègues et vos proches ne sont pas encore adhérents MGP ? Parrainez-les et gagnez des cadeaux



Cumulez des points
et choisissez l'un
de nos **2 000 cadeaux**.

**Devenez ambassadeur
de nos valeurs !**



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 - 75008 PARIS - Communication 09/07/2019- Document non contractuel à caractère publicitaire - © Getty Images.





[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCS]

DÉCLARATION PRÉALABLE À LA CAP

du corps de commandement du 26 juin 2019

***Les officiers de
la Police nationale
méritent, également,
la reconnaissance
des pouvoirs publics
et de la Nation.***

Monsieur le Directeur des ressources et des compétences,
Mesdames et messieurs les membres de la CAP,
Cher(e)s collègues,

Cette nouvelle CAP, l'occasion une fois n'est pas coutume, de revenir sur les fortes attentes des officiers de police, mais aussi de l'ensemble des policiers. Certains d'entre vous vont avoir l'impression d'avoir déjà entendu ou lu certains éléments de ma présente intervention, c'est normal puisque l'objet de celle-ci est de répéter pour faire évoluer les choses !

Nous avons suivi avec attention les annonces du Premier Ministre dans son discours de politique générale. Nous saluons la perspective d'un livre blanc de la sécurité intérieure et d'une LOPSI. Ces projets démontrent que notre voix a porté. Nous serons, comme à l'accoutumée, des acteurs actifs des travaux à venir, si l'on nous y associe véritablement...

La France vient de traverser une crise sociétale majeure, dans laquelle les forces de l'ordre ont fait face avec un engagement extraordinaire. Les officiers de la Police nationale méritent, également, la reconnaissance des pouvoirs publics et de la Nation.

Aussi, c'est dans ce contexte tendu, ayant impacté durablement les deux forces de sécurité intérieure, que vient de se dérouler en grande pompe, l'anniversaire de l'intégration de la Gendarmerie nationale au sein du ministère de l'Intérieur.

C'était il y a déjà dix ans, et il faut se rappeler combien, à l'époque, les gendarmes étaient hostiles à ce rapprochement. Aujourd'hui, La « force humaine » a bien raison de se satisfaire du rattachement car contrairement à ce que certains pouvaient prédire, elle a su tirer des avantages substantiels de son statut militaire afin d'améliorer les conditions de vie de ses personnels et gagner des parts de marché dans la sécurité.

Bizarrement alors que la loi de 2009 prévoyait un rapport sur l'intégration de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur, il n'y en a pas eu depuis 2013. Ceux-ci

Déclaration préalable

juin 2019 / n° 336 / p. 4

devaient être écrits par des personnes extérieures au service concerné et pourtant, les 2 derniers rédacteurs étaient lieutenant-colonel de la réserve citoyenne.

Ce livre blanc de la sécurité intérieure doit donc, selon nous, être l'occasion de tirer le bilan de la réunion des deux forces, et notamment de s'interroger sur l'efficacité et la pertinence du modèle bicéphale actuel.

Car, si la gendarmerie vante dans une campagne de presse remarquée, la « militarité » comme modèle vertueux et nécessaire, il est temps que l'on se demande réellement si la répartition actuelle des effectifs des deux forces est encore pertinente pour la sécurité de nos concitoyens, ou s'il faut envisager l'étape suivante, c'est-à-dire une seule force, civile et de sécurité intérieure. Même notre DGPN y a fait référence dans son discours prononcé à l'issue du colloque célébrant les 25 ans de la direction centrale de la sécurité publique.

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 7 750 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

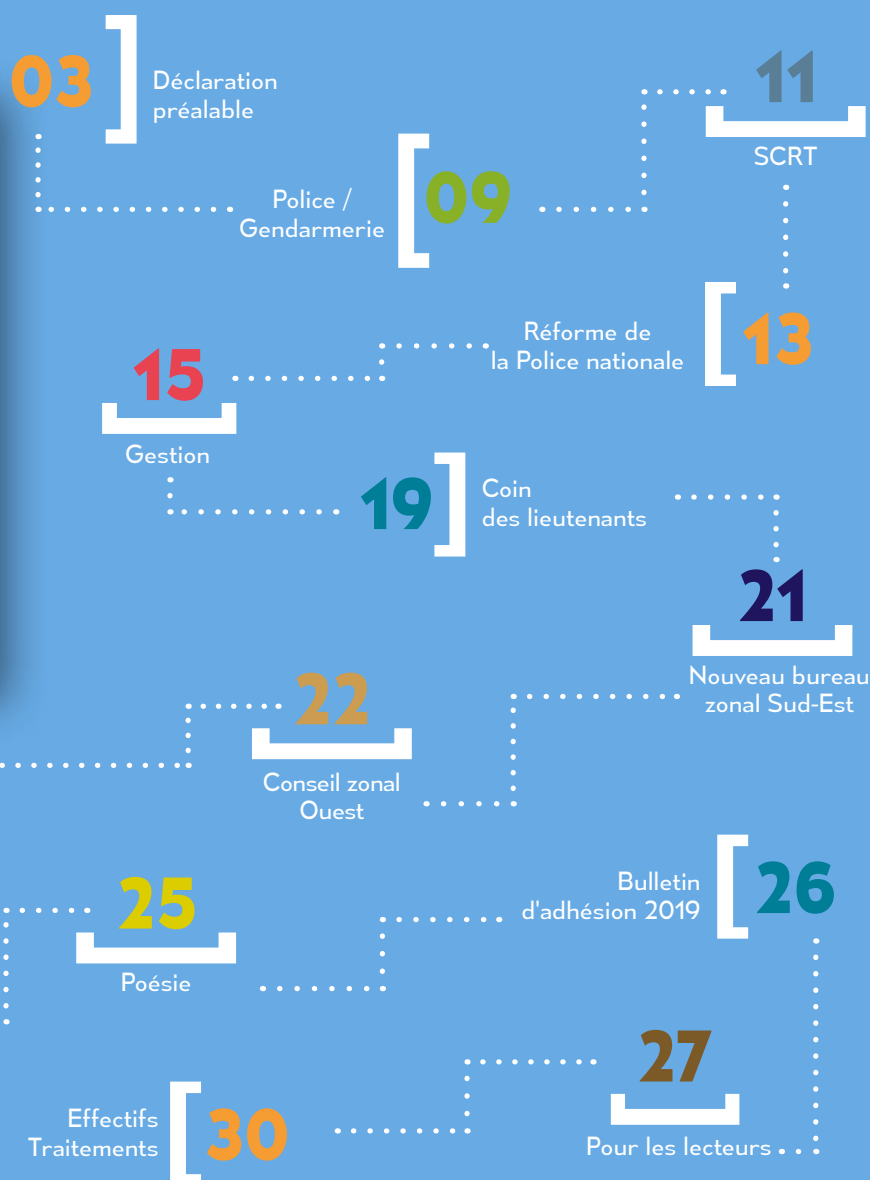
Crédits photos : SCSi – © Sergey Yarochkin,
© Panaramka

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



<http://scsi-pn.fr>

Longtemps notre organisation syndicale était la seule sur ce terrain, nous ne pouvons que nous satisfaire d'y être rejoint par le syndicat majoritaire des commissaires de police.

Le sens de l'histoire n'est en effet pas à la « militarité » mais bien à la « civilisation » des forces de sécurité intérieure.

Alors que l'État est durablement contraint sur le plan budgétaire, il est paradoxal qu'il laisse se développer des doublons dans des structures de direction, de commandement, de soutien mais aussi opérationnelles, et désormais missionnelles. Tout cela impose une réflexion sur un modèle renouvelé, unifié, en un mot plus efficace, moins coûteux, plus moderne, et qui pourrait, par ailleurs, répondre aux attentes légitimes des personnels de chacune de ces deux institutions.

La gendarmerie cherche depuis longtemps à sortir des campagnes pour s'implanter dans les zones urbaines, au profit de ses militaires et de leurs familles, alors que la Police nationale est surchargée et souvent exsangue dans ces territoires, notamment les plus denses et sensibles.

Des généraux n'ont pas caché récemment leur volonté de « récupérer » les villes de 50 000 habitants, si possible les moins criminogènes...

On rappellera que notre « maison » traite plus de 80 % de la délinquance nationale, ainsi que la grande majorité des manifestations et services d'ordre qui y sont associés.

La coexistence, parfois complexe, de deux forces pour une même mission, est coûteuse pour le contribuable, qui n'a aucune idée de l'étendue des doublons, alors qu'il peut légitimement se plaindre d'une offre de sécurité parfois insatisfaisante dans certains territoires.

Les différences de traitement sont génératrices de tensions. Comment accepter que la gendarmerie ait la capacité de contester des projets internes à la police, comme le galonnage des commandants divisionnaires de police pourtant attendus depuis plus de trois ans, ou encore ceux des commissaires généraux comme l'a révélé « Le Canard Enchaîné », la semaine dernière, alors que toute incursion de la force civile serait, à n'en point douter, considérée comme une intolérable ingérence ?

Personne n'a souvenir ici d'une telle détermination allant jusqu'à faire intervenir la ministre de la Défense auprès du Président de la République, pour empêcher que les ingénieurs des eaux et forêts, les lieutenants-colonels des sapeurs-pompiers, ou les inspecteurs des douanes, tous de statut civil, portent les galons constitués de cinq barrettes panachées. Le pire, et afin que nul ne l'ignore, les galons choisis par le ministre de l'Intérieur, qui devait nous les présenter le 3 juin dernier à l'ENSP de Cannes-Écluses, étaient certes composés de cinq galons mais non à l'identique des lieutenants-colonels de gendarmerie.

Donc, qui décide dans ce ministère ? Notre ministre ou le directeur général de la Gendarmerie nationale ?

Après 10 années d'un rapprochement qui n'était qu'une première étape, il convient de réfléchir à la suivante.

La « militarité » n'a d'ailleurs pas empêché des attitudes discourtoises de « l'arme » à l'encontre de la police lors de la crise des « gilets jaunes », postures propagandistes qui ont écorné l'image de nos forces, et par ricochet le ministère de l'Intérieur.

Toutefois, il ne reste de cette « militarité » que les avantages historiques accordés aux bénéficiaires, alors que paradoxalement, des « associations » éclosent pour parler de tout avec sentence, parfois maladresse, sans forcément réfléchir aux conséquences de leurs intempestives prises de parole.

**Arrêtons l'hypocrisie, le droit syndical est devenu une réalité
au sein de la gendarmerie.**

Il est temps de poser les fondements de l'acte II pour offrir un service de sécurité renouvelé à nos concitoyens, qui ont besoin de voir des services publics unifiés et pacifiés.

Ce livre blanc de la sécurité intérieure, c'est aussi l'occasion de réfléchir à l'état de notre propre institution, préalable nécessaire à cette force unique, qu'il faut regarder sans tabous ni craintes.

Il faut entendre les policiers, de tous corps et de tous grades, qui sont en attente de changements. Ils l'ont exprimé lors de la grogne de 2016, continuant à servir sans faillir, alors que l'institution souffre toujours des mêmes maux. Le constat est connu, les remèdes ont, pour la plupart été suggérés, il est temps de les prescrire à notre « maison ».

Nos adhérents nous en ont donné mandat lors des dernières élections professionnelles, à l'occasion desquelles ils ont démontré leur attachement aux syndicats avec un taux de participation historique. Nous avons le devoir collectif de nous poser une question simple : quelle police voulons-nous pour demain ? C'est-à-dire pour 2030 et au-delà, comme savent le faire les militaires et les gendarmes, dont nous pouvons reconnaître le sens tactique et l'esprit de prospection.

Il faut prendre le temps de réfléchir avec ambition, pour les générations futures, pour les citoyens comme pour nos personnels.

Le SCSI a récemment signé une tribune avec d'autres syndicats représentatifs de tous les corps actifs de la Police nationale, y compris avec l'un d'eux qui n'avait pourtant pas été tendre avec les cadres durant la campagne des élections professionnelles. Nous avons été également à l'initiative d'une intersyndicale regroupant cette fois toutes les organisations syndicales représentatives. C'est un signal fort, celui que les temps changent.

Plus qu'une tribune, qu'une intersyndicale, c'est un avertissement, une sonnette d'alarme. Nous invitons le pouvoir politique à prendre toute la mesure nécessaire à cet appel d'urgence des porte-paroles des policiers de tous corps et de tous grades, qui veulent redonner du sens à leur métier et retrouver le feu sacré que certains ont perdu.

Je dois souligner, que l'intersyndicale avec « Synergie Officiers » sur différents sujets, malgré des divergences, s'inscrit dans une volonté commune de faire aboutir des thèmes depuis trop longtemps sur la table.

Cette tribune, c'est aussi pour nous policiers, l'occasion de nous affirmer sur le contenu de ce futur livre blanc de la sécurité intérieure, qui ne doit pas nous échapper. Le temps est révolu des experts extérieurs, des sociologues, des criminologues et autres professionnels auto-proclamés de la sécurité qui, pour beaucoup, délivrent un message polémique et orienté. Personne ne doit ignorer que nombre d'entre eux sont des réservistes citoyens de la gendarmerie, comme l'était le sieur Benalla.

Le livre blanc, et l'année qui nous attend, seront donc l'occasion de construire la police de demain, de réfléchir aux policiers et à ce qui leur est dû, aux missions et structures dans lesquelles ils devront les accomplir.

Monsieur le Président, au-delà de la stratégie de moyen terme, il y a aussi les sujets d'actualité, laissés dormants par l'administration. Malgré de nombreuses démarches du SCSI, les policiers ne sont toujours pas décorés à hauteur de leur engagement et de leurs efforts. Les inégalités entre les deux forces perdurent et ne sont ni comprises, ni acceptables.

Nous avons sollicité à maintes reprises l'administration sur ce sujet, sans que rien ne se produise.

Comment vous, collectivement, tous responsables RH, acceptez que les policiers soient d'un côté sanctionnés plus lourdement et de l'autre largement moins décorés que les gendarmes ?

Un ancien directeur général de la Police nationale livrait récemment dans la presse qu'à l'arrivée de la gendarmerie au sein du ministère, les syndicats de police avaient pu observer les avantages de « l'arme », et avaient parfois eu des réactions de jalousie.

**Nous ne sommes pas dans une réaction de jalousie,
nous sommes dans une exigence d'équité de traitement des deux forces,
ni plus ni moins.**

Nous allons être très attentifs aux demandes qui vont être faites pour décorer les policiers et gendarmes de la médaille de la sécurité intérieure, suite de la crise des « gilets jaunes ». Nous n'osons pas imaginer qu'ils ne soient pas traités de manière égale. Nous comptons sur votre vigilance, et plus encore, nous demandons une réponse définitive.

Réfléchir au policier et à son avenir, c'est traiter des sujets essentiels qui le concernent : le logement, le transport, les accompagnements de mobilité, l'assouplissement de l'indemnitaire et sa prise en compte dans le calcul des retraites, le cumul emploi/pension, le retrait de la bonification quinquennale à des agents dont on n'avait jamais expliqué la règle du jeu. Sur ce dernier point, au vu du cynisme démontré par l'administration depuis des années, le SCSI a engagé des recours. Nous avons alerté, nous poursuivons notre action.

Tous ces champs de travail ouverts depuis des mois, voire des années, et qui n'avancent pas. Que dire du courrier adressé par le directeur général de la Police nationale en octobre dernier sur les transferts de poste de commissaires aux officiers, aux quatre organisations représentatives des cadres ? La réunion promise n'a jamais eu lieu, pire les postes listés pour être transférés ont été offerts à la promotion de commissaires qui sortira ce vendredi ! Améliorer le quotidien d'un policier et lui permettre d'exercer avec sérénité son métier, c'est améliorer l'efficacité d'une institution au service de tous les citoyens.

Que dire encore du rendez-vous promis par le ministre « *himself* » lors de notre audience commune avec « Synergie » le 15 janvier, pour le mois de février, et qui finalement, ne se tiendra que le 8 juillet, soit six mois pour nous recevoir !

Je pourrais y ajouter les attentes sur la prime compensant la perte de rémunération pour les capitaines accédant au grade de commandant, les postes de chef de service supplémentaires...

La crise des « gilets jaunes » a démontré encore une fois la bonne volonté des femmes et des hommes de cette institution. Ils ont été engagés durant de nombreux samedis, parfois constitués en groupes, DAR ou BRAV, pour faire face aux extrémistes les plus actifs, alors même que certains d'entre eux avaient peu d'ancienneté dans la police, encore moins de formations et d'entraînements pour assurer ces missions sensibles.

À l'heure des comptes et des enquêtes, à l'issue desquelles certains parmi eux risquent d'être renvoyés devant la justice, il faut ici dénoncer l'insuffisance des entraînements individuels mais surtout collectifs, l'insuffisance des formations opérationnelles, le manque d'équipements et de moyens. En un mot, le manque criant d'ambition de l'administration.

Le livre blanc devra y remédier, de façon durable, et inscrire dans l'ADN de chaque policier de paix publique ou d'ordre public un bagage opérationnel complet pour le préparer aux menaces qui montent sans cesse dans notre pays.

Le livre blanc permettra donc de réfléchir à la formation de nos policiers, initiale comme continue. Faudra-t-il aller vers une académie des cadres ? Vers une académie de tous les

corps ? Quel avenir pour le site de « Cannes-Écluses », entre site de formation des officiers, dont le recrutement va augmenter, et site de formation continue pour les policiers affectés en Île-de-France ?

Nous nous sommes positionnés régulièrement sur les sujets de formation, de concours externes, internes, les parcours de carrière, comme dernièrement sur les apprentissages partagés.

L'APORTT est le sujet du moment. Chacun sait ici que notre organisation est à l'origine des nécessaires adaptations de notre administration aux règles européennes protectrices au travail. Pour les officiers, spoliés depuis 2008, l'enjeu est grand voire fondamental. On ne peut pas faire le constat que certains postes n'attirent plus, et ne rien faire pour redonner aux officiers qui les occupent des compensations minimales en fonction de la disponibilité dont ils font preuve. Nous allons enfin sortir de la latitude opérationnelle, profondément inéquitable selon les services. Une circulaire, en cours de rédaction, devrait donc permettre d'adapter les horaires variables pour les officiers. Elle devra impérativement accorder la plus grande souplesse pour concilier gestion individuelle de son temps de travail et l'adapter aux contraintes opérationnelles des directions.

Plus généralement, comme vous le savez, le SCSl est favorable à une réflexion sur les filières métiers. S'interroger est légitime, quelle que soit la solution finalement esquissée par la concertation qui doit se tenir.

En nous questionnant en ce sens, nous anticiperons des évolutions organisationnelles larges sur le territoire, y compris métropolitain, à l'instar des travaux actuels relatifs à la Préfecture de police. Le livre blanc sera l'occasion d'examiner tous les projets en cours et à venir, ensemble, et non pas traités de manière séparée.

Les policiers de tous les horizons doivent travailler dans des structures adaptées et rester maîtres de leur destin, pour ne plus subir, dans toutes les dimensions de leurs activités respectives.

Nous avons exprimé cette demande des policiers de tous corps et grades dans notre dernière tribune.

Réformer ne présente aucun danger pour la Police nationale, remettre l'humain au centre des réflexions est l'objectif primordial. La majorité de ses membres vous le demandent, et attendent votre réponse. Ne pas les écouter serait le vrai danger.

Je vous remercie.





[Christophe ROUGET |
Secrétaire général adjoint]



TRANSFERT POLICE / GENDARMERIE : METTONS FIN AUX PARADOXES !

D'un côté, la gendarmerie recrute des gradés des armées pour servir dans des brigades en « déficit d'attractivité »

Un nouveau dispositif inédit pour les sous-officiers a été lancé en 2019. Une quinzaine de gradés des armées intégreront la gendarmerie après un passage à « L'école des gradés ». Cette admission se fera à une condition : une durée de service minimum dans une unité où, en fait, « *personne ne veut aller* ».

Ce dispositif est en effet destiné à trouver du personnel pour des unités qui souffrent d'un déficit d'attractivité. « *Les évolutions sociétales amènent les jeunes générations de gendarmes à ne plus être autant prêts à accepter des contraintes susceptibles d'impacter leur vie de famille uniquement pour leur avancement* » (article de l'Essor du 30 janvier 2019). Ces militaires des autres armes seront formés à « l'école des gradés » de Dijon.

De l'autre, confirmant les multiples déclarations des anciens hauts responsables de la gendarmerie avant lui, le général Lizurey corrobore le souhait que la Gendarmerie nationale prenne en charge des villes de plus de 50 000 habitants.

Ce désir atavique de s'occuper de villes moyennes est lié, là aussi, à cette évolution sociologique des personnels de la gendarmerie qui souhaite vivre dans des villes moyennes et ne veulent plus être affectés dans les plus petites brigades.

La Gendarmerie nationale ne désire pas récupérer le 93 ! Elle veut, et c'est certes légitime, améliorer la vie de ses personnels. Pour autant, doit-elle le faire sur le dos des policiers et les cantonner, sans logement de fonction, à vivre et travailler dans les zones les plus sensibles de notre territoire ?

Dans un seul ministère, il est temps de mettre fin aux coûteux redéploiements police/gendarmerie qui n'ont jamais été évalués et n'ont jamais prouvé la moindre amélioration dans la lutte contre la délinquance. Ces redéploiements, mesures de l'ancien monde n'ont plus lieu d'être.

Le SCSI-CFDT propose la mise en œuvre de solutions novatrices, moins onéreuses pour le budget de l'État : uniformiser les horaires d'ouverture de l'accueil du public en fonction des bassins de délinquance, expérimenter des salles de commandement unique, multiplier des patrouilles mixtes, tester des bâtiments communs PN/GN...





INTÉRIALE

VOUS AVEZ UN MÉTIER À RISQUE ?

INTÉRIALE Protection
*vous assure 24h/24 et 7j/7
dans le monde entier*

- Capitaux décès jusqu'à 312 500 €
- Capitaux invalidité définitive jusqu'à 1 600 000 €
- Rente éducation jusqu'à 4 000 € par an

Pour en savoir plus sur cette garantie,
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.



[Alain MOREL |
Chargé de mission
au bureau national]



Entretien avec Lucile Rolland, chef du SCRT

Le 11 juin, une délégation du SCSI composée de Jean-Marc Bailleul, Alain Morel, Frédéric Granger et de Bertin Nutz, a rencontré Lucile Rolland, chef du SCRT, et Jérôme Delage, son secrétaire général.

Gendarmerie et renfort du SCRT, nomenclature, logistique immobilière sont les sujets actuels qui ont été discutés à cette occasion.

Les gendarmes au sein du SCRT

Les effectifs GN représentent 11 % de l'effectif global, ce taux montera à 13 % au terme du plan de renfort quinquennal. En chiffres, 33 des 238 personnels en centrale sont gendarmes, ils sont 298 sur 2 800 sur l'ensemble du SCRT (et seront 410 sur 3 200 à la fin du plan de renfort).

La revendication de positionnement de la DGGN de ses officiers repose sur cette réalité numérique. L'augmentation de 11 à 13 % sera donc la justification pour l'apport d'un OGN supplémentaire dans le paysage SCRT (à échéance 2022), sans qu'il y ait une quelconque relation avec une augmentation du nombre de services... Nous avons souligné que ce basculement vers les OGN pouvait aussi concerner les commissaires.

Actuellement, il y a 7 OGN en service central (dont 1 adjoint Gd au chef SCRT), 3 chefs SRT (Vienne, Montbéliard et Montluçon), un adjoint chef SDRT en Haute-Savoie, 3 chefs SDRT (Cher, Mayotte, Ardèche).

Le commandement GN n'a pas vocation à être pérennisé sur un même service territorial mais à changer après chaque départ. Ainsi, l'exercice du chef SRT Montbéliard va s'achever (et revenir à un OPN) et le prochain poste OGN sera celui de chef SDRT 90 (Belfort). Pour ce qui concerne l'outre-mer (dont les territoires intéressent beaucoup la DGGN...), le chef SDRT Mayotte devrait être remplacé dans l'année et c'est un autre SDRT OM qui passera sous commandement GN.

La nomenclature RT

Les premiers rehaussements de nomenclature au SCRT sont intervenus l'an passé sur la base de nos discussions avec l'ancien SG. Nous avons présenté nos « pistes » de revalorisation de postes pour cette année que nous détaillons ci-dessous :

- Les adjoints de chef SDRT N5 (non ef) qui sont toujours N3. Cela concerne 7 SDRT (départements 2B, 11, 16, 22, 37, 74 – mais actuellement OGN – et la Polynésie française). Il y a

en outre un rééquilibrage de nomenclature à vérifier au départ d'OGN dans certains services (adjoint à Mayotte et chef à Bourges, notamment).

- Les adjoints de « gros » SRT, dans les mêmes conditions de nomenclature, pourraient également être revus (Cannes, Aix, Forbach, Douai, Dunkerque, Valenciennes, Calais, Le Havre, Mantes-la-Jolie, Saint-Germain-en-Laye, Montmorency).
- Une réflexion totale sur la cohérence de la nomenclature des SZRA doit être envisagée.
- Quelques ajustements de postes de chef de division sont encore possibles dans les SRRT où il existe un N4 sur une thématique et pas l'autre, sans concordance d'un SRRT à l'autre, et souvent sans lien avec la réalité de l'activité de la division (situations « historiques »).
- Des SRT au niveau sous-évalué à N3 peuvent également être repensés comme celui de Sète, par exemple.
- Le positionnement au service central d'un poste OPN de chef de division serait un bon signal compte tenu de

l'implication des officiers de police SCRT.

- Il faut, enfin, répondre en nomenclature à l'instauration d'EM zonaux alors que la question se pose aussi dans certains SRRT...

Lucile Rolland a confirmé que des corrections restent à effectuer et est intéressée par nos propositions.

La problématique immobilière du service central

Le plan de renforcement implique une réflexion sur l'implantation immobilière du service. Hugues Bricq, ex-chef du SCRT, avait indiqué que l'idée était de déménager un certain nombre de services de Beauvau pour y sanctuariser le SCRT. Aujourd'hui cela semble beaucoup moins évident et diverses possibilités fusent : à Lumière ? sur un autre site pour tout le service central ?

Lucile Rolland est contre la segmentation du service. L'urgence est factuelle avec le renforcement imminent de D3 de 20 personnes dès septembre prochain et celui conséquent de la DNRA. La DNRA est déjà située à Ivry-sur-Seine de par sa spécificité, des solutions

sur site sont arrêtées pour faire face à l'afflux de personnels et aux impératifs liés aux matériels spécifiques.

Si l'éclatement du service central (hors DNRA) était la réponse à cette contrainte immobilière, la gabegie financière serait un peu plus évidente encore au sein du ministère de l'Intérieur avec les loyers phénoménaux des différents sites évoqués...

Pour terminer, il a été abordé les très (trop ?) nombreuses commandes du service central sans discernement selon les réalités territoriales des thématiques et le suivi de la crise des gilets jaunes.

Lucile Rolland est bien consciente de l'impact de la contestation sociétale « gilets jaunes » dans ses services. Elle se félicite que la réactivité du SCRT, la qualité de son suivi et de ses analyses ont démontré encore un peu plus sa pertinence. Sur les commandes, elle estime qu'il est difficile de ne pas activer l'ensemble du maillage au risque de perdre des informations.





[Didier RENDU]
Secrétaire national



ASSOCIATION
DES HAUTS FONCTIONNAIRES
DE LA POLICE NATIONALE

RÉFORME DE LA POLICE NATIONALE : QUELLE POLICE POUR DEMAIN ?



À l'heure où de grands changements structurels apparaissent comme incontournables au sein de notre institution, le SCSI-CFDT était présent le vendredi 10 mai 2019 à la restitution des travaux et à la remise officielle d'un rapport au ministre de l'Intérieur, et à son secrétaire d'État, Laurent Nuñez sur la modernisation de la Police nationale, rapport rédigé par un groupe de travail présidé par M. Christian LAMBERT de l'AHFPN (Association des Hauts Fonctionnaires de la Police Nationale).

Ce groupe de travail s'est notamment entretenu avec d'anciens directeurs généraux, des représentants des organisations syndicales, ainsi qu'avec des effectifs de tous grades.

De manière synthétique, le rapport de l'AHFPN préconise de moderniser la Police nationale en présentant plusieurs idées et propositions qu'elle détaille autour de deux grands axes majeurs :

- le premier vise à asseoir une Police nationale unifiée et plus efficace, à travers :
 - une DGNP unifiée et opérationnelle ;
 - une organisation territoriale restructurée ;
 - une Préfecture de police adaptée aux nouveaux défis.
- le second vise à contribuer au mieux-être des agents, à renforcer leur engagement professionnel et leur sentiment d'appartenance à la Police nationale, notamment grâce à :
 - une vraie politique sociale spécifique « police » ;
 - une gestion RH centralisée et proactive ;

- un management motivant et rassembleur.

À l'occasion de la remise de ce rapport par l'AHFPN à M. Laurent Nuñez, secrétaire d'état auprès du ministre de l'Intérieur, celui-ci a notamment déclaré que « les acteurs de la sécurité étaient nombreux, et que tout ne devait pas reposer sur la Police nationale. La notion de partenariat est importante et constitue un véritable enjeux de la Police de Sécurité du Quotidien (PSQ), à l'instar du rôle que les polices municipales sont amenées à jouer, corrélé à la montée en puissance des partenaires de sécurité privée ».

Il a par ailleurs insisté sur le découplage impératif d'un certain nombre de thématiques concernant tant la Police et la Gendarmerie nationales, que les douanes, avec la nécessité de désigner des chefs de file qui fédèrent tous ces acteurs en présence, telle la direction générale de la sécurité intérieure en matière de lutte antiterroriste.

Il a reconnu qu'un effort important de rattrapage avait été fait en matière d'immobilier et de recrutement depuis le début de l'ère

Réforme de la Police nationale

juin 2019 / n° 336 / P. 14

Macron, la signature d'un protocole avec les organisations syndicales du CEA en décembre dernier allant d'ailleurs dans ce sens (primes, revalorisation indiciaire).

Cependant, il a rappelé que celui-ci s'accompagnait parallèlement de discussions poussées sur les réformes structurelles à conduire et sur les réorganisations internes à effectuer, comme, par exemple, la réforme des cycles horaires.

Selon M. Laurent Nuñez, « il faut faire plus, et lancer une réflexion très sérieuse sur l'organisation de la Police nationale en termes de structures et de missions : la rédaction d'une LOPSI (Loi d'Orientation et de Programmation pour la Sécurité Intérieure) est au programme, et constituera le chantier du second semestre 2019, précédée par la rédaction d'un livre blanc où toutes les pistes de réflexion et propositions seront les bienvenues.

Des réorganisations par filière **seront à envisager** (Police judiciaire), mais aussi par zone géographique doivent avoir lieu. Il faut aller encore plus loin dans le cadre de ce



livre blanc, toujours dans la concertation avec les organisations syndicales. »

Il ne faut pas exclure une réflexion sur la réforme de la Préfecture de police, et notamment sur la légitimité ou non du maintien des missions spécialisées au sein de celle-ci. Ce modèle est-il pertinent (PJ, renseignement, intervention) ? La question mérite d'être posée. « Dans cette réflexion, les organisations syndicales mais aussi l'AHFPN sauront

trouver toute leur place », selon le secrétaire d'État.

La problématique des suicides doit **également** être abordée. Selon M. Nuñez, « il est urgent de réfléchir et de travailler sur la convivialité et le "vivre-ensemble" dans la Police nationale, sur le management allant des gradés aux directeurs des services actifs, ainsi que sur les chocs émotionnels et traumatismes faisant suite aux missions de police. Leur prise en compte est essentielle ».

Ce rapport reprend de nombreuses propositions faites depuis longtemps par le SCS-ICFDT. S'il faut s'en féliciter, nous déplorons cependant que ces grands décideurs de l'époque n'aient pas eu le courage nécessaire et la volonté suffisante pour enclencher ces réformes, et ainsi permettre à la PN d'être plus compétitive, notamment par rapport à une GN bien plus en avance que nous dans de nombreux domaines.

La techno-structure rampante doit aujourd'hui céder le pas au courage et à l'audace si elle veut permettre à la PN de retrouver tout son lustre et la place qui lui revient en matière de sécurité intérieure.





[Sabrina RIGOLLÉ]
Secrétaire général adjoint

GESTION

Bilan CAP

Avancement et Mutations de ce début d'année !

Les 26 mars et 2 avril derniers se sont tenues les Commissions Administratives Paritaires (CAP) du corps de commandement, qui étaient fortement attendues. Elles avaient été reportées, en ce début d'année, suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Depuis ce scrutin, les trois collèges du corps se sont mis en place et vos 5 élus SCSi se répartissent comme suit sur les 8 sièges alloués :

Collège 1^{er} grade Capitaine : Sabrina Rigollé et Didier Rendu (suppléants Delphine Weiser et Michel Heckmann).

Collège 2^e grade Commandant : Jean-Marc Bailleul et Christophe Rouget (suppléants Alain Morel et Peggy Roths-Entz).

Collège 3^e grade Commandant Divisionnaire : Thierry Martel (suppléant Bertin Nutz).

Les CAP sont généralement source de joie mais malheureu-

sement aussi de déception. Toutefois, soyez assurés de notre soutien sans faille et de notre constante détermination à promouvoir vos intérêts.

Voici ce que nous pouvons retenir de ces premiers temps forts.

Concernant les mutations

Dans le cadre de la séance plénière de cette CAP (c'est-à-dire dans son ensemble, sans distinction des collèges), ont été abordés :

- les révisions de notations sollicitées auprès de cette CAP,

**Tableau 57 : bilan des mutations 2017 du CC
entre l'Île-de-France, la province et l'Outre-mer**

			Arrivées						
			Île-de-France		Province		Outre-mer		Total départs
D é p a r t s	Île-de-France	H	254	78,2 %	61	18,8 %	10	3,1 %	325
		F	122	81,3 %	24	16,0 %	4	2,7 %	150
	S/Total		376	79,16 %	85	17,89 %	14	2,95 %	475
	Province	H	20	8,26 %	209	86,36 %	13	5,4 %	242
		F	10	14,29 %	53	75,71 %	7	10,0 %	70
	S/Total		30	9,62 %	262	83,97 %	20	6,41 %	312
	Outre-mer	H	10	76,9 %	13	44,8 %	6	20,7 %	29
		F	1	12,5 %	8	66,7 %	3	25,0 %	12
	S/Total		11	26,83 %	21	51,22 %	9	21,95 %	41
Total arrivées			417	50,36 %	368	44,44 %	43	5,19 %	828

Au plan géographique, les mouvements 2017 se sont répartis comme suit :

- 45,41 % des mouvements au sein de l'Île-de-France (376) contre 46,37 % en 2016 et 46 % en 2015 et 49 % en 2014 % ;
- 31,64 % des mouvements de province à province (262) contre 31,07 % en 2016 et 32,5 % en 2015 ;
- 3,62 % des mouvements de la province vers l'Île-de-France (30) contre 3 % en 2016 et 6 % en 2015 ;
- 10,27 % des mouvements de l'Île-de-France vers la province (85) contre 11,44 % en 2016 et 14,8 % en 2015 ;
- 9,06 % des mouvements de ou vers l'Outre-mer (69).

- les propositions d'avancement exceptionnel à l'article 36 du décret du 9 mai 1995,
- les 117 dossiers relatifs aux positions statutaires (détachements et disponibilités),
- quelques restructurations de service comme la création de la SDLII (sous-direction de la lutte contre l'immigration irrégulière) à la DSPAP de la Préfecture de police ou l'EMOPT insérée dans l'UCLAT.

Toutefois, il manque toujours à ce jour, la régularisation des « arrêtés » des collègues de la DDSP 13, mutés sans cadre administratif lors de la réorganisation de ce département, en 2017, par le directeur départemental de l'époque. Suite à nos diverses relances en CAP, au BOP et auprès du nouveau directeur central de la sécurité publique,

un groupe de travail devrait être rapidement mis en place pour solder ce dossier au plus vite.

Par ailleurs, si le nombre d'officiers « bloqués » à leur poste est moins important qu'auparavant, il en demeure malheureusement encore trop. Le DRCPN a pris en compte nos diverses remarques et souhaite que ces dernières soient levées pour les prochaines commissions administratives.

Nous attendons, enfin, que les instructions du DGPN et du DRCPN soient respectées notamment, quant à la rédaction d'une charte de gestion. Le BOP, dont l'asphyxie s'accroît de jour en jour, compte tenu d'un manque d'effectif certain, peine à mettre en œuvre celle-ci faute de temps... Cette charte de gestion a pour objectif de clarifier des règles souvent fluctuantes d'une direction

à l'autre et parfois même peu équitables. Espérons que 2019 sera enfin l'année de sa consécration !

À titre d'information, vous trouverez ci-dessus un tableau extrait du « *Bilan Social 2017* » énonçant les différentes mobilités internes enregistrées sur l'année 2017 entre l'Île-de-France, la province et l'outre-mer. Lors des deux CAP 2017, 826 mouvements ont été enregistrés contre 856 en 2016 (soit une diminution de 3 %). Il nous faudra comparer ces chiffres sur le « *Bilan social 2018* », qui pour l'heure n'est pas encore paru. Il ne sera disponible qu'en fin d'année 2019.

Pour les mobilités externes, c'est-à-dire s'agissant des officiers affectés dans les services extérieurs de la Police nationale, il convient d'indiquer qu'en 2017, 223 mobilités ont été enregistrées. Ce chiffre est en

augmentation de 1,4 % (2016 : 220 mobilités et 2015 : 216 mobilités). Il est observé une baisse des « mises à disposition » et une augmentation du nombre de détachements.

Concernant les avancements

L'avancement est un moment charnière dans la carrière d'un officier et demeure souvent source de tensions. Ce sentiment est bien compréhensible puisque tout un chacun attend avec impatience l'obtention du grade supérieur.

Le rôle des nomenclatures est déterminant pour les avancements autant pour le grade de commandant, que celui de commandant divisionnaire. En effet de coutume, l'administration, outre que l'officier ait une moyenne de 6 sur ses 3 dernières notations, exige qu'il soit promu sur un poste à responsabilité (niveau 4 pour cdt et niveau 4G ou 5 pour cdt divis.).

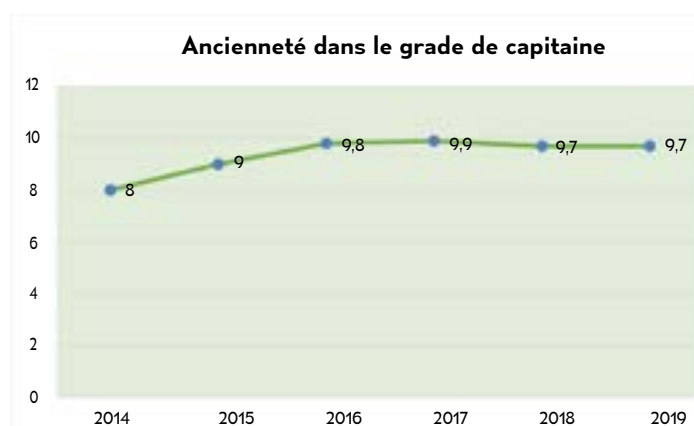
Depuis 2016 et le PPCR (protocole parcours carrière et rémunération), le paysage des CAP d'avancement a été modifié. De ce fait, l'avancement de capitaine de police a disparu. Il convient de rappeler que l'officier sortant de l'ENSP est au 1^{er} grade capitaine, mais porte l'appellation de lieutenant de police pendant 4 ans. À l'issue de ce délai statutaire, ce dernier se nomme et porte les galons de capitaine de police sans passage en CAP. Il devra attendre 12 ans de titularisation et avoir effectué 2 mobilités (géographique et/ou fonctionnelle) pour prétendre à postuler à l'avancement au grade de commandant de police. Enfin, le grade de commandant divisionnaire est accessible après 6 ans d'exercice sur un emploi de fonctionnel ou après 8 ans d'exercice sur des postes N4G ou N5.

Cette dernière CAP d'avancement 2019 a permis à 423 capitaines d'être promus au grade de commandant et à 169 commandants d'être promus commandants divisionnaires.

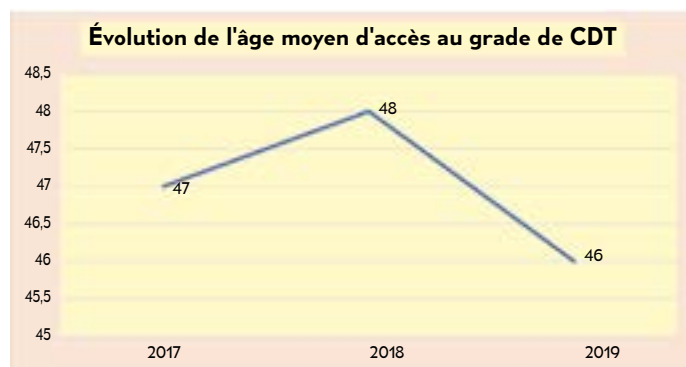
Analyse de l'avancement au grade de commandant

Bien que le ratio d'avancement commandant ait été le même que l'année précédente (15 %), vous aurez pu constater que, compte tenu de la déflation du corps, le volume global d'avancement diminue (2018 : 15 % = 491 officiers promus).

Ce constat mathématique est lié au quorum de capitaines promouvables. Bien entendu, il faudra donc limiter la déflation du corps des officiers, si nous souhaitons, pour les années à venir, conserver un nombre d'avancements conséquent.



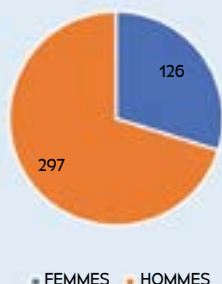
Cette dernière est relativement stable et tourne autour de 9 ans depuis plusieurs années.



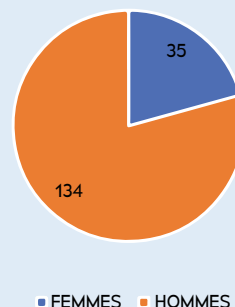
L'âge moyen des officiers de police pour accéder au grade de commandant est actuellement de 46 ans et 4 mois, contre 48 ans en 2018 et 47 ans en 2017.

L'ancienneté moyenne entre la titularisation et l'accès au grade de commandant est de 17 ans et 6 mois cette année, contre plus de 18 ans les 2 dernières années et même 19 ans en 2015. Ces chiffres traduisent que les grosses promotions d'officiers des années 90 semblent se tarir, ce qui est une belle perspective.

Proportion femmes/hommes promus CDTs en 2019



Proportion femmes/hommes promus CDTs DIV en 2019



Analyse de l'avancement au grade de commandant divisionnaire

Depuis 2017, ce nouveau grade a conduit 450 collègues à être promus au titre des 150 enveloppes allouées chaque année (70 restitutions d'emplois fonctionnels pour 80 créations).

Lors de la CAP du 26 mars 2019, 169 commandants sur les 3 186 promouvables (vivier 1 / 2 et 3 confondus) ont été nommés avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Évolutions de l'âge moyen d'accès au grade de CDT DIV



Nous constatons qu'en 3 ans, l'administration ne dispose plus vraiment de choix sur les candidats à « grafer ». En effet, les collègues éligibles au vivier 2 (8 ans de parcours sur un N4G ou N5 + une mobilité fonctionnelle et/ou géographique comme commandant) sont de moins en moins nombreux.

Cet état de fait avait été dénoncé, dès la mise en œuvre du dispositif, par le SCSI. Nous avons vite remarqué que les postes éligibles au parcours GRAF étaient insuffisants et ne permettraient pas aux officiers, à terme, de « cagnoter » sereinement. Huit ans c'est long ! Forts de nos remarques, l'administration a élargi un peu ce parcours, mais celui-ci demeure trop faible !

Également, nous déplorons, qu'à ce jour, le BOP ne dispose toujours pas de logiciel informatique permettant une analyse synthétique et pragmatique de vos carrières. Ce sont nos collègues de la section avancement qui analysent de façon manuscrite vos parcours. À l'ère du numérique, notre administration a encore des progrès à faire...

CONCLUSION

Nous sollicitons depuis plusieurs années la fixation des ratios dans un plan triennal afin de garantir nos avancements sur les futures années. Toutefois, compte tenu d'une volumétrie du corps de commandement instable, les autorités budgétaires ne sont pas enclines à le sacraliser. Le maintien à 8 000 officiers est validé, mais risque, en fonction des départs en retraite et du faible nombre d'officiers recrutés ces dernières années, de basculer vers un volume de 7 600 officiers.

La clause de revoyure, en cours de négociation, doit permettre de remettre à plat les lacunes du protocole. Gageons que celle-ci aboutisse et garantisse les avancements à venir !

« Tu vas prendre le 93 ? C'est dur tu sais... »

(il avait raison)



[Léo Moreau]

Ce ne sont pas moins de 13 postes (pour 66 collègues) qui étaient proposés au sein de la direction territoriale de la sécurité de proximité de Seine-Saint-Denis pour ma promotion, la 21^e, en sortie d'école. Et quasiment autant de points d'interrogation puisqu'il s'agissait de se renseigner sur la réalité des services et des fonctions qui se cachent derrière les intitulés génériques tels que « chef d'unité de voie publique » ou « chef de brigade judiciaire ». Il n'est pas rare non plus que les chefs de service opèrent des repositionnements au gré des besoins, en contradiction avec la nomenclature. Une fois les visites dans les services effectuées et les avertissements bienveillants des internes plus ou moins pris en compte, le choix est fait en fonction du classement et des aspirations de chacun. À la joie de quitter l'ENSP pour passer enfin aux choses sérieuses se mêlent alors une dose de stress et la gestion matérielle de l'installation dans une nouvelle vie professionnelle.

Motivé par l'investigation, j'ai choisi d'exercer en judiciaire au sein du Service d'Accueil et d'Investigation de Proximité, autrement dit le SAIP, du commissariat subdivisionnaire de Sevran. Seul officier présent pendant plus d'un an, j'y ai été positionné d'emblée comme chef SAIP. Comme pour beaucoup de collègues, bien que formellement

sur un niveau 2 j'ai donc eu les tâches d'un niveau 4 à remplir. J'ai eu, heureusement, la possibilité de m'appuyer sur des gradés et OPJ expérimentés, quoique de moins en moins nombreux au fur et à mesure que le temps passait. À l'instar d'autres circonscriptions du département, la chute des effectifs en judiciaire fut telle que

je n'ai jamais disposé d'autant de fonctionnaires que le jour où j'ai pris mon poste en juillet 2017. Depuis, les pots de départ s'enchaînent... mais les procédures demeurent.

Je me suis vite familiarisé avec la politique pénale du parquet de Bobigny, laquelle tente de s'adapter à la délinquance de masse de ce

territoire qui engorge l'ensemble du système judiciaire. Je me suis également rendu compte que le travail d'officier consiste bien souvent à gérer des problèmes divers et variés, qu'il s'agisse du matériel ou de difficultés rencontrées par les fonctionnaires. L'officier doit faire tourner son SAIP, orienter les enquêtes, faire le lien avec la hiérarchie et le parquet mais aussi parfois boucher les trous des permanences OPJ et assurer des services d'ordre en sus des permanences de district le week-end.

Toutefois, si de l'extérieur le département peut ressembler en bloc à un territoire très difficile, la situation est contrastée selon les circonscriptions, la sociologie des différentes communes et le niveau des effectifs. Si l'engagement est constant, les satisfactions demeurent réelles quand une belle affaire qui implique tout un groupe est menée à son terme. Nos collègues sont très majoritairement motivés pour exercer dans ces quartiers où la délinquance est importante. D'où une certaine frustration de mon côté devant l'accumulation des dossiers prescrits et des procédures en jachère faute d'enquêteurs, limites de la doctrine du « on s'adapte comme on s'est toujours adapté »

lorsque les départs non remplacés se font trop nombreux.

La loi de réforme de la Justice de mars 2019 comporte certes des éléments utiles de ce point de vue. La possibilité pour les APJ de rédiger des réquisitions judiciaires est bienvenue, tout comme celle de constituer des scellés pour les médecins légistes lors des autopsies ou l'habilitation unique des OPJ. Mais d'autres dispositions viennent complexifier la procédure comme l'avocat en audition libre systématique pour les mineurs. D'une façon générale, si ce texte vient entériner certaines exceptions déjà devenues ici la règle en pratique (absence de présentation des majeurs pour une prolongation de garde à vue, par exemple) elle est loin de constituer la simplification décisive de la procédure pénale qui pourrait contribuer à enrayer ce mouvement de désaffection du judiciaire. Quid également de la mise en œuvre de la plainte en ligne qui nécessitera un système de filtres et du chantier de la procédure pénale numérique alors que le LRP 4 « Scribe » se fait déjà attendre ?

Sans doute la centralisation de la décision à la DSPAP ne facilite-t-elle pas, non plus, les choses puisque la répartition des effectifs

du CEA ou les restructurations de services sont décidées depuis Paris sans forcément intégrer l'avis de la hiérarchie intermédiaire. J'ai été frappé, par ailleurs, par l'énergie absorbée en gestion de problèmes internes d'organisation plutôt que par le travail de police proprement dit.

Arrivant cette année au bout de mes deux ans de blocage statutaire sur mon premier poste, j'ai demandé ma mutation comme la quasi-totalité des collègues de ma promotion affectés en Seine-Saint-Denis. Certains d'ailleurs ne veulent pas tant quitter le 93 que les commissariats pour des services spécialisés comme la PJ où il est encore possible d'avoir le temps et les moyens de travailler. L'expérience aura été formatrice tant dans la technicité procédurale que, et peut-être surtout, sur le plan humain et du management. Néanmoins, dans les conditions dans lesquelles nous travaillons, elle est usante et souligne le mérite de l'ensemble des collègues affectés dans le 93, dont les deux tiers tous corps confondus ont moins de cinq ans dans la police. On ne peut qu'espérer que les conséquences qui devraient bientôt être tirées du rapport parlementaire sur l'action de l'État en Seine-Saint-Denis de 2018 soient enfin à la hauteur des besoins.





[Thierry MARTEL |
Secrétaire zonal
Sud-Est du SCSI]

NOUVELLE COMPOSITION DU BUREAU ZONAL SUD-EST

Le 30 avril 2019, s'est déroulé le conseil zonal au cours duquel il a été procédé à l'élection des membres du nouveau bureau, Évelyne Bigey, secrétaire zonal mettant fin à son mandat.



Élus à l'unanimité les nouveaux membres du bureau Auvergne-Rhône-Alpes sont :

- Thierry MARTEL (commandant divisionnaire) sur le poste de secrétaire zonal, ancien trésorier et secrétaire zonal adjoint d'Évelyne Bigey ;
- Géraldine MONTAGNON (capitaine) sur le poste de secrétaire zonal adjoint ;
- Marie-Claude FABREGOULE (commandant) sur le poste de trésorier.

Nous souhaitons la bienvenue à Géraldine dans l'équipe où elle pourra mettre à profit ses grandes qualités humaines et professionnelles déjà démontrées lors de ses affectations en sécurité publique, à l'ENSP, à ORPHÉOLPOLIS ou à la division nationale de la documentation criminelle et de la coordination de police technique et scientifique à Écully.

Merci à Marie-Claude de renouveler son mandat de trésorier, poste qui n'est pas le plus attractif du bureau mais indispensable.

Un immense merci pour Évelyne qui, durant plus de 10 ans, a consacré beaucoup de temps et d'énergie à la cause syndicale. Sa détermination, son dévouement et ses compétences, largement reconnus par ses pairs, méritent une véritable ovation.

Nous lui souhaitons un bon retour en service actif.

La zone Ouest a tenu son conseil zonal annuel le 23 mai à Rennes. Il avait une connotation toute particulière puisque le remplacement du secrétaire zonal sortant était à l'ordre du jour



Discussions du jour :

- Actualités syndicales.
- Bilan des élections professionnelles.
- Bilan des dernières CAP et préparation des échéances à venir.
- Élection d'un nouveau bureau zonal.
- Vie des départements et des directions.

La zone Ouest est particulièrement étendue avec 20 départements, 4 régions, la Bretagne, la nouvelle région Normandie, le Centre, les Pays-de-Loire et quelque 800 officiers de police. Elle est plurielle avec des départements particulièrement attractifs tels que ceux de la Bretagne, la Vendée ou la Loire-Atlantique notamment, et d'autres qui connaissent de grandes difficultés à recruter en deuxième grande couronne parisienne. Il en est ainsi dans l'Eure, l'Eure-et-Loir, le Loiret et aussi la Seine-Maritime. Sur le 2^e mouvement général de mutation en cours, rien que pour le 76 et le 27, il y a 21 postes sans candidat dont des N4 (sur 26 ouverts...).

Suite au départ d'Alain MOREL (au centre) pour le bureau national dès le lendemain du conseil zonal, il a été procédé à l'élection du nouveau bureau zonal qui se compose désormais comme suit :

- Secrétaire zonal, Romain LECALIER (à gauche sur la photo) 06 33 99 32 98.
- Secrétaire zonal adjoint, Julien LE BERRE (à droite) 06 59 04 12 20.
- Trésorier zonal, Alain LOUSSOUARN,
Adresse mail zonale : scsi.ouest@gmail.com



Le conseil zonal Ouest SCSi-CFDT, une équipe de délégués déterminés pour défendre vos intérêts avec force.

Le SCSi dans les médias



C NEWS



**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 !**

Sébastien Pelletier : officier photographe

Né en 1967 à Chalon-sur-Saône, Sébastien Pelletier débute la photographie dès l'enfance.

Entré dans l'administration en 1989 à l'ESOP Nice, il suspend son activité photographique pour se consacrer à l'éducation de ses 3 enfants durant de nombreuses années.

En 2013, il se décide à ressortir ses appareils photos et après avoir tâtonné dans diverses disciplines, il se spécialise dans la photographie de rue.

Inspiré par des photographes tels que Robert Doisneau, Willy Ronis, William Klein, Vivian Maier ou Henri Cartier-Bresson pour le cadrage et la gestion des contrastes. Il est attentif aux photographes de sa génération pour ce qu'ils peuvent apporter de nouveau dans le regard sur ses contemporains.

Il développe alors son propre style, fait de patience et de déambulations urbaines. Comme il le décrit, il choisit la scène de son théâtre, puis attend patiemment que les acteurs prennent place sur le plateau.

Commandant de police dans les compagnies républicaines de sécurité, il est amené à travailler régulièrement dans le Calaisis, d'abord à Sangatte, puis dans la « jungle de Calais ». Il rapporte, de ses séjours, un témoignage de cette ville éphémère.

Il rassemble alors une série de photographies en noir et blanc qui montrent la vie, sans parti pris, mais en témoin privilégié d'une crise exceptionnelle de par son ampleur dans notre pays.

Son travail photographique a été exposé à plusieurs reprises, et deux livres sont nés d'une collaboration avec un auteur de poésie.



Livres

« L'Abandon du Délice au Plaisir de ma Belle » – (2016) Textes Christophe Reynaud – Photographies Sébastien Pelletier-Pacholski. En vente à la librairie « Au Gré du Van », 6 rue du Blé à Chalon-sur-Saône, et sur eBay.

« Les Fantômes de la Jungle » – (2017) Textes Christophe Reynaud – Photographies Sébastien Pelletier-Pacholski. En vente à la librairie « Au Gré du Van », 6 rue du Blé à Chalon-sur-Saône, et sur eBay.



GISÈLE LAGIER

gagne le concours de poésie 2019 des agents de l'État d'Île-de-France

Pour la première fois, le préfet de la région Île-de-France, préfet de Paris a organisé, pour l'ensemble des agents de l'État à Paris et en Île-de-France, un concours de poésie inter-directions dans le cadre de la journée mondiale de la poésie. En écho à la carte de vœux 2019 du préfet de région, le thème de ce concours de poésie était la fraternité.

Le préfet, secrétaire général pour les affaires régionales, Julien Charles, a remis les prix à chacun des quatre lauréats, le 16 avril 2019. La gagnante de ce concours de poésie est Gisèle Lagier, de la DRCPN-DIES-MVEP, avec son poème « Ode à la fraternité ».

Elle a dédié son poème à la communauté policière :



Ode à la fraternité

Sur ta robe couleur de nuit,
Venue de terres si lointaines,
Ma main tremblante a semé une pluie d'étoiles
D'abord bleues,
Puis blanches et rouges.

Et alors, mes yeux ont rêvé de les voir s'enlacer
S'unir et scintiller dans le ciel du monde
Très loin là-haut, tout là-haut
Pour former une ronde fraternelle.

Lumineux tourbillon, où les mots
Liberté, Fraternité, Égalité
S'alliant, se confondant jusqu'à l'infini,
En un cercle magique,
Danseraient autour de toi
Un chant sacré.

Ma Tour Eiffel,
Toi,
Ma pyramide de fer et ma bergère.
Parée,
Telle une source de créativité
À l'humanité tout entière offerte,
Avec le temps devenue or.

*Gisèle Lagier
19 mars 2019.*

Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure

55, rue de Lyon • 75012 PARIS • 01 44 67 83 30 • www.scsi-pn.fr • contact : secretariat@scsi-pn.fr

BULLETIN D'ADHÉSION 2019

Renseignez ce bulletin d'inscription et remettez-le à votre délégué, ou retournez-le à l'adresse du Bureau National indiquée plus haut.

Nom : Prénom :

Grade : Matricule :

Direction : Service :

Date de naissance : E-mail (perso) : @

Téléphone :

Adresse (perso) :

Fait à :
Le :

(Signature)

COTISATIONS 2019

Élève Lieutenant/Commissaire	20€	Commandant Divisionnaire E.F.	170€
Lieutenant/Commissaire stagiaire	20€	Commissaire	170€
Lieutenant	90€	Commissaire Divisionnaire	180€
Capitaine	120€	Contrôleur / Inspecteur Général	190€
Commandant	150€	Retraité(e) : 45 € – Veuf(ve) : 20 €	

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

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

(Coût réel : Lt : 31 € ; Cne : 41 € ; Cdt : 51 € ; CD-EF/Cre : 58 € ; CD : 62 € ; CG-IG : 65 €)

Modes de règlement → ☐ Chèque(s) bancaire(s) ☐ Paiement en ligne par CB via www.scsi-pn.fr
☐ Chèque(s) bancaire(s) pour 2019, puis prélèvement automatique
☐ Prélèvement automatique* en ☐ 1 fois, ☐ 3 fois, ☐ 6 fois. (*) Tacite reconduction.

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

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

Nom, prénoms et adresse du débiteur

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

Code International de votre banque-BIC

(11 caractères)

Nom et adresse du créancier

SYNDICAT des CADRES de la SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon – 75012 PARIS

ICS. Identifiant créancier SEPA

FR33ZZ507890

RUM-Référence Unique de Mandat

SCSICOTIS507890

**Joindre un IBAN-BIC
au présent bulletin d'adhésion**

Fait à :

Le :

Signature :

PRÉSENTATION DE LIVRES

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

Prix de l'Embouchure 2019



Prix de l'Embouchure 2019

Le prix de l'Embouchure a été créé en 2011 par l'amicale des personnels de la Police nationale de Haute-Garonne. L'idée a germé de créer un prix qui récompenserait le meilleur polar régional de l'année.



Pour qu'un livre fasse partie de la sélection, il faut que l'intrigue se passe dans le Sud-Ouest ou que l'auteur demeure ou soit originaire du Sud-Ouest.

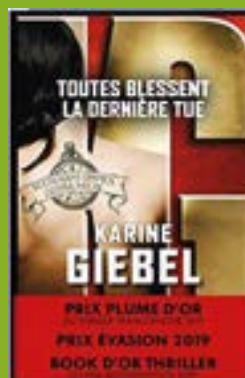
La désignation du lauréat se fait en deux temps : les romans policiers sont sélectionnés selon certains critères, à savoir une intrigue captivante, une approche réaliste du métier de policier ainsi qu'une connaissance dans les procédures judiciaires. Les lecteurs policiers ont jusqu'au mois de juin pour lire les polars et les noter. Les 4 livres arrivés en tête sont ensuite transmis aux membres du jury qui est composé de responsables de la police toulousaine, de membres de l'amicale de la police et de l'association Toulouse polars du Sud. Ce jury se réunit en septembre pour délibérer et désigner le lauréat de l'année.



Prix de l'Évêché 2019

Karine GIEBEL

« **Toutes Blessent, la dernière tue** »



Prix de l'Évêché 2019



Éric ARELLA, DIPJ de Marseille,
a remis le prix à **Karine GIEBEL**,
Prix de l'Évêché 2019
pour son ouvrage
« **Toutes blessent, la dernière tue** ».

Maman disait de moi que j'étais un ange.
Un ange tombé du ciel.
Ce que maman a oublié de dire,
c'est que les anges qui tombent
ne se relèvent jamais.

*Je connais l'enfer dans ses moindres recoins.
Je pourrais le dessiner les yeux fermés.
Je pourrais en parler pendant des heures.
Si seulement j'avais quelqu'un à qui parler...*

Tama est une esclave.
Elle n'a quasiment connu que la servitude.
Prisonnière de bourreaux qui ignorent la pitié,
elle sait pourtant rêver, aimer, espérer.
Une rencontre va peut-être changer son destin...

*Frapper, toujours plus fort.
Les détruire, les uns après les autres.
Les tuer tous, jusqu'au dernier.*

Le Prix de l'Évêché est un prix littéraire créé en 2018 par deux clubs Rotary de Marseille, à l'initiative de diverses personnalités issues des instances de la Police nationale, des mondes judiciaire et médical, du Barreau de Marseille et de lecteurs fanatiques de littérature policière.

Les montants recueillis par la vente des ouvrages sélectionnés, dédiés par leurs auteurs, et les opérations diverses liées à la soirée organisée autour du Prix ont été intégralement versés à l'association marseillaise « Parole d'Enfant », vouée à l'enfance maltraitée, sélectionnée par les Clubs Rotary.



Le Prix 2019 a été remis le 22 mai à l'Hôtel de Police de l'Évêché, au cours d'une soirée réunissant public et invités. Il a récompensé un ouvrage en lien affirmé avec la grande région Sud, particulièrement remarquable quant au scénario, à l'intrigue et à la qualité de l'écriture qui sont les éléments déterminants des choix du jury.

Celui-ci a été placé sous le parrainage de Jean Contrucci, lauréat 2018, pour le roman *L'affaire de la Soubeyranne*, publié aux éditions Lattès.

GRÂCE À LA MGP, PERSONNE NE SAIT OÙ J'HABITE



MGP^{PROTECT}

Le service gratuit qui me rend introuvable

Parce que les risques que je prends dans mon métier peuvent empiéter sur ma vie privée et menacer mes proches à mon domicile, la MGP invente MGProtect.

MGProtect, une nouvelle façon de me protéger en me rendant introuvable.

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 04/2019 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

GRILLE INDICIAIRE au 1^{er} janvier 2019

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.	821	3 847,23	115,42	884,86	413,00	1 010	416,65	200,04	4 260,79	4 075,24
	3 ^e	800	3 748,82	112,46	862,23	413,00	984	406,00	194,82	4 163,75	3 980,75
	2 ^e	748	3 505,15	105,15	806,18	413,00	920	379,61	182,13	3 923,22	3 746,52
	1 ^{er}	725	3 397,37	101,92	781,39	413,00	892	367,93	176,71	3 816,65	3 642,73
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	821	3 847,23	115,42	884,86	600,00	1 010	416,65	200,04	4 427,81	4 236,42
	3 ^e	800	3 748,82	112,46	862,23	600,00	984	406,00	194,82	4 331,55	4 141,92
	2 ^e	748	3 505,15	105,15	806,18	600,00	920	379,61	182,13	4 092,96	3 907,69
	1 ^{er}	725	3 397,37	101,92	781,39	600,00	892	367,93	176,71	3 987,25	3 803,90
COMMANDANT DE POLICE	5 ^e	748	3 505,15	105,15	806,18	413,00	920	379,61	182,13	3 923,22	3 746,52
	4 ^e	710	3 327,08	99,81	765,23	413,00	873	360,32	172,72	3 748,15	3 575,49
	3 ^e	677	3 172,44	95,17	729,66	413,00	833	343,58	165,05	3 596,37	3 426,47
	2 ^e	642	3 008,43	90,25	691,94	413,00	790	325,81	156,55	3 435,73	3 268,77
CAPITAINE DE POLICE	1 ^{er}	610	2 858,48	85,75	657,45	413,00	750	309,57	148,37	3 289,29	3 125,01
	E.E.	694	3 252,10	97,56	878,07	378,00	881	352,20	185,73	3 745,13	3 574,97
	10 ^e	670	3 139,64	94,19	847,70	378,00	851	340,02	179,59	3 630,64	3 463,04
	9 ^e	635	2 975,63	89,27	803,42	378,00	806	322,26	169,87	3 465,24	3 300,58
	8 ^e	600	2 811,62	84,35	759,14	378,00	762	304,50	160,77	3 299,23	3 137,51
	7 ^e	570	2 671,03	80,13	721,18	378,00	724	289,27	152,79	3 171,92	2 997,91
	6 ^e	540	2 530,45	75,91	683,22	378,00	686	274,05	144,82	3 029,80	2 858,30
	5 ^e	508	2 380,50	71,42	642,74	378,00	645	257,81	136,02	2 878,49	2 709,68
	4 ^e	479	2 244,61	67,34	628,49	378,00	608	243,09	128,15	2 761,75	2 574,89
	3 ^e	449	2 104,03	63,12	589,13	378,00	570	227,87	120,17	2 618,35	2 454,85
	2 ^e	423	1 982,19	59,47	555,01	378,00	537	214,67	113,22	2 494,11	2 333,95
	1 ^{er}	400	1 874,41	56,23	524,83	378,00	508	203,00	107,18	2 384,09	2 226,87
	stagiaire	334	1 565,13	46,95	156,51	143,00	367	169,50	54,58	1 661,82	1 517,93
	élève	317	1 485,47	44,56	148,55		349	160,88	52,22	1 310,14	1 307,74

* Valeur du point d'indice 4,6860.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES DES COMMISSAIRES

En vigueur au 1^{er} janvier 2019

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	1279	5 993,43	179,80	1 258,62	2 176,00	1 548	7 821,61	7 561,12
	HED2	1226	5 745,07	172,35	1 206,46	2 176,00	1 483	7 582,82	7 329,13
	HED1	1173	5 496,71	164,90	1 154,31	2 176,00	1 419	7 343,43	7 096,54
	HEC3	1173	5 496,71	164,90	1 154,31	2 093,00	1 419	7 267,71	7 020,82
	HEC2	1148	5 379,56	161,39	1 129,71	2 093,00	1 389	7 154,67	6 910,98
	HEC1	1124	5 267,09	158,01	1 106,09	2 093,00	1 360	7 046,28	6 805,67
	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 106,09	2 093,00	1 360	7 046,28	6 805,67
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 077,55	2 093,00	1 325	6 915,28	6 678,39
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 050,00	2 093,00	1 291	6 788,92	6 555,62
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 050,00	2 093,00	1 291	6 788,92	6 555,62
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	996,86	2 093,00	1 226	6 544,88	6 318,51
	HEB1	972	4 554,82	136,64	956,51	2 093,00	1 176	6 359,99	6 138,87
	HEA3	972	4 554,82	136,64	956,51	2 093,00	1 176	6 359,99	6 138,87
	HEA2	925	4 334,57	130,04	910,26	2 093,00	1 119	6 147,84	5 932,76
	HEA1	890	4 170,56	125,12	875,82	2 093,00	1 077	5 989,59	5 778,99
	1 ^{er}	830	3 889,40	116,68	816,77	2 093,00	1 004	5 718,91	5 516,01
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 106,09	1 833,00	1 360	6 809,08	6 568,47
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 077,55	1 833,00	1 325	6 678,08	6 441,19
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 050,00	1 833,00	1 291	6 551,72	6 318,42
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 050,00	1 833,00	1 291	6 551,72	6 318,42
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	996,86	1 833,00	1 226	6 307,68	6 081,31
	HEB1	972	4 554,82	136,64	956,51	1 833,00	1 176	6 122,79	5 901,68
	HEA3	972	4 554,82	136,64	956,51	1 833,00	1 176	6 122,79	5 901,68
	HEA2	925	4 334,57	130,04	910,26	1 833,00	1 119	5 910,65	5 695,56
	HEA1	890	4 170,56	125,12	875,82	1 833,00	1 077	5 752,39	5 541,80
	5 ^e	830	3 889,40	116,68	816,77	1 575,00	1 004	5 246,34	5 043,44
	4 ^e	792	3 711,33	111,34	779,38	1 575,00	958	5 074,77	4 876,74
	3 ^e	743	3 481,72	104,45	731,16	1 575,00	899	4 853,34	4 661,59
	2 ^e	705	3 303,65	99,11	693,77	1 575,00	853	4 681,77	4 494,90
	1 ^{er}	667	3 125,58	93,77	656,37	1 575,00	807	4 510,19	4 328,20
COMMISSAIRE	SPÉCIAL	830	3 889,40	116,68	816,77	1 364,00	1 004	5 053,85	4 850,95
	9 ^e	792	3 711,33	111,34	779,38	1 364,00	958	4 882,28	4 684,25
	8 ^e	743	3 481,72	104,45	731,16	1 364,00	899	4 660,84	4 469,10
	7 ^e	705	3 303,65	99,11	693,77	1 364,00	853	4 489,27	4 302,40
	6 ^e	667	3 125,58	93,77	656,37	1 364,00	807	4 317,70	4 135,70
	5 ^e	628	2 942,82	88,28	617,99	1 080,00	760	3 882,39	3 705,40
	4 ^e	591	2 769,44	83,08	581,58	1 080,00	715	3 715,46	3 543,21
	3 ^e	555	2 600,74	78,02	546,16	1 080,00	672	3 552,57	3 384,93
	2 ^e	505	2 366,44	70,99	520,62	1 080,00	611	3 363,51	3 187,47
	1 ^{er}	461	2 160,26	64,81	475,26	1 080,00	558	3 162,81	2 992,41
	stagiaire	381	1 785,38	53,56	178,54	279,00	419	1 927,29	1 770,12
	élève	356	1 668,22		166,82		392	1 534,05	1 428,63

**PARCE QUE VOUS ÊTES RESPONSABLE
DE VOTRE ARME DE SERVICE,
GMF L'ASSURE.**

**VOTRE ARME
ASSURÉE
EN CAS DE VOL***

ET POUR LES ADHÉRENTS MGP

-20%**

SUR VOTRE ASSURANCE
AUTO, HABITATION,
ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/police

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Rémi,
policier.

MGP

« 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.

* Arme de service du fonctionnaire de police qu'il est autorisé à ramener à domicile, assurée en vol et en dommage à la suite d'un événement couvert par le contrat avec l'assurance d'une résidence principale et de la clause « Arme de service du gendarme ou du fonctionnaire de police » sur le contrat habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS.

** Réduction appliquée la 1^{ère} année pour toute souscription entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019 d'un 1^{er} contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS ou habitation AMPHI PASS ou Accidents & Famille ou Protection Juridique en tant qu'adhérent MGP. 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.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique en agence GMF. 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 Covéa Protection Juridique - Entreprise régie par le Code des assurances - Société anonyme, au capital de 88 077 090,60 euros - R.C.S. Le Mans 442 935 227 - APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

TBWA/PARIS