



La revue

POLICE

Nouvelle

des cadres de la Police

n° 337 / octobre 2019

The background of the cover is a dramatic, high-contrast image of a massive explosion. A bright, glowing yellow and orange core of light radiates from the center, with numerous sharp, elongated streaks of light and smoke extending outwards in all directions against a dark, almost black background. The overall effect is one of intense energy and chaos.

TEMPS DE TRAVAIL LE BIG BANG

RETRAITE

ANALYSE DU RAPPORT DELEVOYE

LYRIASANTÉ LYRIASALAIRE 2 MOIS OFFERTS

Pour souscrire, rendez-vous

⇒ sur mgp.fr

⇒ ou au 09 71 10 11 14

Offre soumise à conditions
valable du 02/09 au 31/10/2019*.

50€
OFFERTS
PAR ENFANT*

INCLUDE L'OPTION
MGPPROTECT
Le service qui me rend
introuvable

POLICE NATIONALE

DOUANE

ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

ADMINISTRATION PRÉFECTORALE

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 14 (numéro non surtaxé)

*Conditions dans le règlement de l'offre de rentrée disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif de la MGP
(8, rue Thomas Edison - CS 90059 - 94027 CRETEIL CEDEX) ou sur mgp.fr.

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 09/2019 - Document non contractuel à caractère publicitaire.



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSi]

CHSCT

élargi du 12 septembre 2019

Si des décisions comme le numéro d'appel, ou la création de la cellule de veille ont été prises et vont dans le bon sens, elles concernent principalement des collègues déjà en souffrance. Mais au quotidien, nombre d'agents subissent des « violences que nous qualifions d'administratives ». Elles peuvent paraître relatives, mais quand elles s'ajoutent à des difficultés professionnelles, de santé ou familiales, elles peuvent conduire à accélérer le processus de dégradation psychologique et/ou de confiance en l'institution. Vous me permettrez, pour les illustrer, d'énumérer des situations significatives dans lesquelles des agents de tous corps peuvent tout à fait se retrouver.

Vous avez raison Monsieur le Ministre, le multifactoriel ne doit pas justifier qu'on ne cherche pas à supprimer toutes les causes qui peuvent faire basculer un agent en situation familiale, peut-être compliquée, au passage à l'acte.

Pour illustrer ce constat, je propose de vous exposer une succession de situations symptomatiques du phénomène :

Ainsi, trouvez-vous normal,

- Qu'on retire verbalement le commandement à un officier sans ménagement, pour une quarantaine de dossiers en retard dont une dizaine contre X, sans note de service. Qu'on laisse l'un de ses collaborateurs lui dire : « Qu'il n'a plus d'ordre à recevoir d'une merde ». Les témoignages arrivés au procureur de la République sont accablants. Notre collègue s'est suicidé il y a quelques semaines...
- Que dans une note de service d'intérim diffusée à tous les personnels d'un commissariat, on puisse lire :
« En l'absence du commissaire de police et en raison de la situation particulière du commandant divisionnaire X, actuellement en arrêt mais qui sera durablement à ménager dans le cas d'une éventuelle reprise, l'intérim sera désormais pleinement assuré par le CDT Y. »

Par cette note, on stigmatise publiquement ici un officier, en soins post-traumatiques attentat, qui depuis des mois fait l'objet de pressions de sa hiérarchie pour quitter son poste.

- Qu'un agent en difficulté apprenne par le médecin de prévention, qu'il y a des signalements RPS à son encontre, sans qu'aucun échange n'ait eu lieu en amont avec sa hiérarchie, forcément informée ?

- Que dire des situations d'arrêts maladie multiples d'officiers dans certains services, sans que rien ne laisse penser que des décisions vont être prises pour faire évoluer les choses malgré de multiples signalements ?
- Que dire des placardisations d'agents, seuls dans un bureau, sans mission, ou sur des missions vides de toutes substances ?
- Que dire de ses nombreux collègues sur des postes non nomenclaturés ou qui occupent des responsabilités non reconnues. Par exemple, celui d'une adjointe d'un commissaire à qui on verse l'indemnité pour intérim de chef de service mais qui au moment de l'affectation d'un commissaire, revient hors nomenclature...
- Que penser du traitement réservé à ceux qui osent tenter un concours pour rejoindre une autre administration comme la justice et qui à leur retour, après un échec, voient leur poste retiré...
- Que dire d'un entretien de recrutement sur un poste où l'on prévient le candidat que le N + 1 et le N + 3 ont, par leur comportement, généré le départ des officiers précédents, mais qu'il ne faudra pas hésiter à évoquer les problèmes s'il y en a...
- Que dire des dizaines de collègues qui font l'objet de mutation sur des postes à responsabilités, difficiles ou restructurés, qui ne voient leur situation régularisée que plus d'un an, voire plusieurs années après, avec toutes les conséquences que l'on peut imaginer sur leur parcours de carrière et leurs motivations ?
- Que dire encore des agents à qui l'on retire sans délai ou préavis des trop perçus, issus d'une erreur de

l'administration ! Une telle situation explique en partie le suicide d'un commandant de police ?

- Que dire à l'inverse de tous nos collègues qui attendent un ou deux ans parfois pour bénéficier pécuniairement d'un changement d'échelon ou de grade ?
- Que dire de cet officier qui, suite à un conflit avec un collègue dans son service, fait l'objet d'un déplacement d'office. Bien que ses compétences professionnelles ne soient pas mises en cause, sa direction refuse de le repositionner sur un poste équivalent à celui qu'il occupait alors que nous avons trouvé des solutions.

Après trois ans de maladie et de recours, le tribunal administratif oblige l'administration à le faire reprendre sur un poste équivalent à celui demandé au départ !

- Que dire de cette situation où l'on refuse qu'un officier prenne le poste qui lui est assigné en article 25 pour lui permettre d'accompagner son époux en fin de vie.
- Que dire des trop nombreuses situations, dans lesquelles la hiérarchie intermédiaire est ignorée voire squeezée.
- Que dire des évolutions de nomenclatures incohérentes qui font perdre tout repère à certains de nos collè-

gues et qui ne voient plus aucune perspective de carrière.

- Que dire de la pression mise sur les agents qui osent témoigner contre leurs collègues ou leur hiérarchie dans le cadre d'une enquête faisant suite à un suicide, ou des menaces de refus d'avancement formulées à un officier au motif qu'il n'a pas eu la capacité de dissuader un de ses collaborateurs de s'épancher devant l'IGPN...
- Que dire des rumeurs destructrices que certains font courir sur la vie privée de leur collègue.
- Que dire de cette rivalité entre deux commissaires, chefs de ser-

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 7 400 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 - © Magann

SCSi - SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

55, rue de Lyon - 75012 Paris

Tél. : 01 44 67 83 30

Mail : secretariat@scsi-pn.fr

03

CHSCT

..... Marche nationale de la colère

07

10

Face à l'agressivité envers les forces de l'ordre

13

DOSSIER : Temps de travail

..... L'analyse du SCSi-CFDT (rapport Delevoe)

11

19

Le Conseil de discipline

22

23

Focus sur zone Sud

ENSP

25

Bulletin d'adhésion 2019

26

Le SCSi dans les médias

28

Pour les lecteurs

30

Effectifs Traitements

<http://scsi-pn.fr>

vice, qui a des conséquences sur leur conjoint en concurrence pour l'avancement...

- Que dire des situations où des officiers sans perspective d'avancement, sont bloqués aussi à la mutation au motif qu'ils sont indispensables au service ?
- Que dire des officiers à qui on retire le commandement, qu'on repositionne sur un autre poste hors nomenclature, en contradiction totale avec les règles prescrites par la DRCPN ?
- Que dire d'une annonce aux agents de la suppression de leur service sur un coin de table sans qu'aucune discussion préalable n'ait été organisée ?
- Que penser des situations multiples d'éloignements de conjoint qui pèsent sur la vie familiale dont le rapprochement n'est pas proposé malgré l'avis du médiateur. Il est plus facile de suivre un conjoint commissaire ou magistrat que s'il est officier ou gardien...
- Que dire du collègue se retrouvant nez à nez, devant son domicile, avec un terroriste qu'il avait traité en procédure, s'est vu refuser le bénéfice d'une protection. Il a finalement pu déménager après une intervention syndicale mais il est maintenant stigmatisé par sa hiérarchie ?
- Que dire de cet officier de 30 ans de carrière, qui a repris son activité après une opération au cœur, mais qui a dû s'arrêter de nouveau pour accompagner son époux

atteint d'un cancer à qui l'on fait comprendre qu'elle doit dégager sans aucune proposition ?

- Que dire des reproches et du dénigrement permanent d'une collègue IVP, suite à de graves problèmes de santé, par un chef d'État-Major en lui assénant, entre autre, qu'elle est la seule du département dans cette situation ?
- Que dire de ces agents blessés en service qu'on écarte de toute perspective de carrière comme celui blessé gravement lors d'une manifestation de gilets jaunes percuté par une moto, aujourd'hui IVP. Il occupait un niveau de poste lui permettant de pouvoir passer commandant. Invité par vos services à l'Élysée le 14 juillet dernier, il vient de se voir signifier par son supérieur que pour l'avancement, il faudra qu'il aille voir ailleurs !

Je pourrais poursuivre cette liste mais vous avez compris que les exemples sont significatifs et démontrent à quel point, il est indispensable de lutter contre ces violences administratives. Il faut remettre des principes de bonnes conduites managériales et d'accompagnement administratif au cœur du débat.

S'il l'on veut que chacun soit considéré à sa place, il faut revenir au principe de base du management et arrêter avec les court-circuitages systématiques.

Lorsqu'un conflit éclate entre un agent et sa hiérarchie, la solution ne doit pas être la mise en maladie et une mutation comme c'est

si souvent le cas. Les services RH devraient tout mettre en œuvre pour désamorcer le conflit, et par exemple, proposer l'intervention rapide d'un service de médiation d'urgence dans laquelle les psychologues pourraient aussi avoir leur rôle à jouer. En effet, on est capable pour des problèmes collectifs de déplacer la mission d'appui et de conseil de l'IGPN pour trouver et proposer des solutions, mais pour des phénomènes plus restreints, on laisse la situation se dégrader et s'envenimer et la mutation où le congé maladie sont finalement les seules solutions retenues.

Nous avons aussi, chers collègues, une responsabilité pour mettre fin à certaines pratiques. Dire que les officiers ne servent à rien, comme cela a été dit pendant la campagne, est violent. On doit arrêter l'hypocrisie sur ces problématiques. Nous serons unis le 2 octobre, alors arrêtons d'être stigmatisant dans notre action syndicale, nous rajoutons au mal-être collectif déjà bien ancré. Mais je n'oublie pas, les violences de certains tracts syndicaux ou de certaines postures syndicales qui peuvent avoir des conséquences désastreuses sur l'état psychologique des agents visés ou stigmatisés.

Nous devons être les fers de lance en matière de cohésion dans les services. Pouvons-nous en prendre l'engagement collectif ? Chacun à notre niveau nous pouvons agir, sans remettre en cause notre action syndicale, mais en la menant différemment, en responsabilité.

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**



MARCHE NATIONALE DE LA COLÈRE



**Le mercredi 2 octobre 2019
à 12 h 00 à Paris
de Bastille à République**



Tous les corps de policiers : actifs, ADS, administratifs, techniques et scientifiques unis dans la lutte contre le suicide et les agressions

pour :

- 1. L'amélioration de la qualité de vie au travail ;**
- 2. Une véritable politique sociale pour les agents du ministère de l'Intérieur (transport, logement, restauration, garde d'enfants, mutuelle...) ;**
- 3. Une réponse pénale réelle, efficace et dissuasive ;**
- 4. La défense de nos retraites ;**
- 5. Une loi de programmation ambitieuse pour un service public de qualité.**

**POUR LA MARCHE NATIONALE DE LA COLÈRE LE 2 OCTOBRE À PARIS
SOYONS MOBILISÉS ET UNIS !**



Devant le siège du SCSi 55 rue de Lyon



**De la place de la Bastille
à la place de la République**





**NOUS ÉTIIONS 27 000 POLICIERS
EN COLÈRE LE 2 OCTOBRE**

**NOUS ATTENDONS
DES RÉPONSES !**



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSI]

**Georges Brassens
a donné son nom
à plusieurs lycées,
bibliothèques, crèches...
Mais jamais on ne
trouvera son nom associé
à un commissariat de
Police et pour cause.**

FACE À L'AGRESSIVITÉ ENVERS LES FORCES DE L'ORDRE, l'évolution de la perception de Georges Brassens, peut nous laisser espérer...

En 1952, il écrivait « moi j'bichais car je les adore sous la forme de macchabées » en parlant des forces de l'ordre !

Souvent nous nous plaignons, nous policiers, de ne pas être aimés. On en trouve souvent la preuve dans bien des chansons célèbres. Brassens chantait que les femmes de policiers « sont toutes moches » en 1956. Sa sensibilité anarchiste transpirait...

Mais en 1976, il surprenait ses « fans » en parlant d'un policier éminemment sympathique « gloire au flic qui barrait le passage aux autos pour laisser passer les chats de Léo-taud ». Car l'anecdote est vraie : un agent de police arrêta les voitures à Fontenay-aux-Roses, pour laisser passer les nombreux chats que Paul Léo-taud (écrivain), élevait.

Il chantait aussi « gloire aux flics » dans *Don Juan*, chanson ressentie comme un affront par ses admirateurs ; La chanson *l'Épave*, en 1966, raconte l'histoire d'un alcoolique qui,

en plein hiver, se trouvant dépouillé, est protégé du froid par un policier qui le couvre de sa pélerine. En fait, c'est une réalité vécue par le parolier qui avait été pris d'un malaise en sortant d'un cinéma à Biarritz et secouru par un policier local. Il chante « Depuis ce jour-là, moi le fier, le bravache, moi dont le cri de guerre fut toujours "Mort aux vaches", plus une seule fois je n'ai pu le brailler, ça ne fait rien, nous vivons un temps bien singulier ».

Un jour donc, Georges Brassens, anarchiste réputé, a cessé de haïr les flics. Sa conversion est une histoire à méditer par tous ceux, qui ces derniers temps, nous crachent dessus, nous appellent au suicide. Leurs familles, leurs enfants, eux-mêmes peut-être auront besoin de nous...

Gageons qu'ils ouvrent les yeux, même si pour un Mélenchon, je crains que sa posture, son dogmatisme, ne lui permettent pas de suivre l'évolution de Georges Brassens.



L'analyse du SCSI-CFDT concernant les préconisations du rapport Delevoe



[Christophe ROUGET |
Secrétaire général adjoint]

En apparence, le rapport maintient un système permettant de conserver des spécificités pour les personnels exerçant des missions régaliennes de sécurité publique ou de maintien de l'ordre. L'objectif affiché de l'État est de disposer de fonctionnaires en pleine possession de leurs capacités physiques et, par conséquent, relativement jeunes...

Voilà pour l'apparence, mais lorsque que l'on regarde dans le détail, qu'en est-il réellement et quels sont les changements envisagés ?

Disparition des bonifications

On constate que les bonifications disparaissent au profit « de l'étude d'un mécanisme de cotisations supplémentaires permettant de maintenir les niveaux de pension ». Rien de très précis...

Âge de départ inchangé mais disparition de l'âge de taux plein à 57 ans

Si la possibilité de départ demeure à 52 ans, on ne parle plus des 57 ans mais « d'un âge du taux plein susceptible d'évoluer dans le futur ». 57, 58, 59 ans, mystère !

Nécessité d'occuper pendant 27 ans des « fonctions dangereuses »

Que se cache-t-il derrière ce vocable ? Cette approche « missionnelle » écarterait donc de nombreux postes de soutien, de formation, de direction centrale... d'une majoration pour la retraite.

Fin des bonifications de dépaysement ?

Si un paragraphe est consacré à ces missions particulières de militaires durant lesquelles leur vie peut être mise en danger, rien d'équivalent pour les fonctionnaires de police. Les bonifications outre-mer et étrangères vont-elles disparaître pour les fonctionnaires ?

Cumul « emploi-retraite » improbable

Le dispositif cumul « emploi-retraite » est rénové et pourrait donc permettre « en théorie » d'accumuler des droits supplémentaires. Mais à ce stade, il est uniquement prévu lors d'une retraite à taux plein, contrairement aux gendarmes.

L'ensemble de ces mesures vont, ainsi, dans le sens inverse de l'esprit du texte, elles pourraient bien au contraire accentuer le vieillissement des policiers et favoriser la baisse de leur pension.



RETRAITE : rapport Delevoye, acquis en danger, inégalité programmée !

À mission identique, retraite identique ?

Cette formule de Jean-Paul Delevoye est un marqueur de ce rapport. Concernant policiers et gendarmes, est-il mis en œuvre ?

Si les militaires peuvent également avoir des inquiétudes concernant la disparition des bonifications et, l'âge de départ à taux plein, des garanties leur sont pourtant d'ores et déjà proposées dans le rapport.

Aucune approche « missionnelle »

Quel que soit le poste occupé par le militaire, toutes les années compteront pour bénéficier du nouveau système remplaçant la bonification quinquennale. Par conséquent, même les officiers et sous-officiers du corps de soutien militaire, mais non actifs et qui n'occupent que des postes non dangereux, se verraient ainsi bénéficier d'avantages supérieurs aux policiers !

Pas de limite pour le cumul « emploi-retraite »

Le nouveau système reconduit les avantages légitimes de tous les militaires, beaucoup ayant des carrières courtes

alors que les gendarmes, comme les policiers, n'exercent que des carrières longues.

Maintien d'un système pour les campagnes de dépaysement

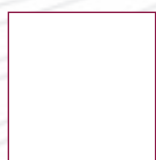
Le rapport prévoit qu'un nouveau dispositif d'attributions de points pour des missions particulières devrait remplacer le système actuel des campagnes de dépaysement.

Aujourd'hui les risques d'atteinte à la vie, les missions et les métiers sont identiques pour les policiers et gendarmes.

Comment imaginer que leur retraite ne le soit pas ?

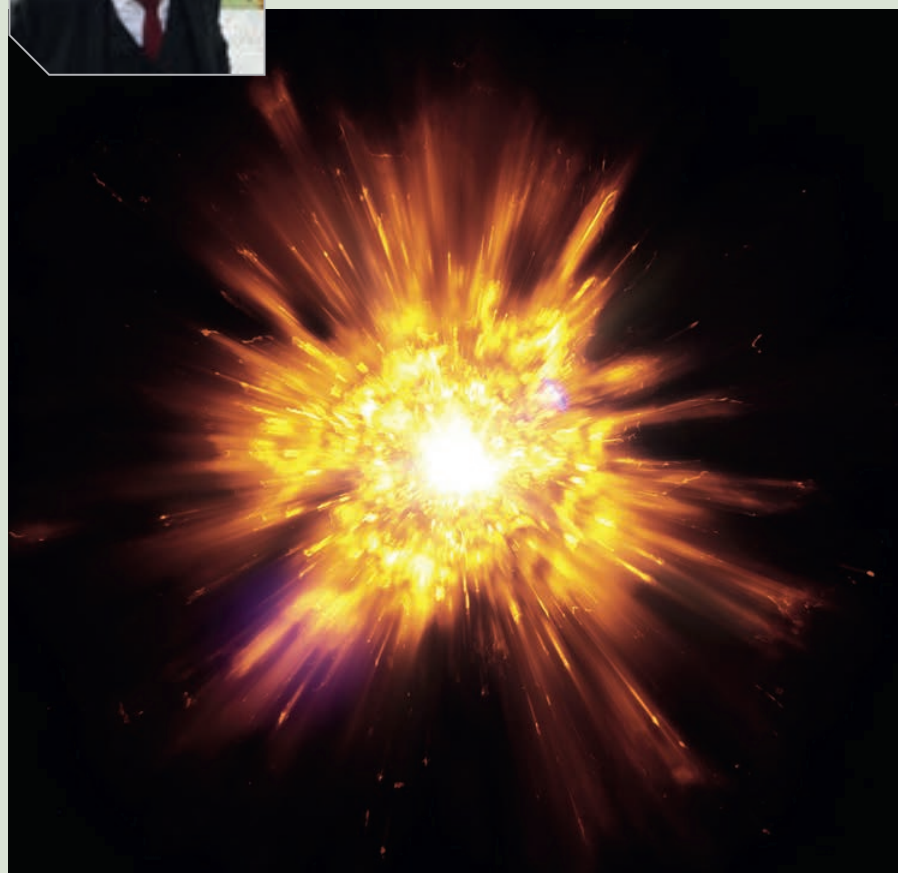
L'État souhaite-t-il se diriger vers une police des villes âgée et une police des campagnes jeune ?

Le SCSI-CFDT demande au ministre de l'Intérieur de mettre un terme aux inégalités et de garantir pour l'avenir un système de retraite identique aux deux forces.





[Christophe ROUGET |
Secrétaire général adjoint]



**10 ans de combat
pour :**

**+ de justice
+ d'autonomie
+ de récupération
+ de bien-être**

**Identification
du temps
de travail**

**Mise en œuvre
des horaires
à variabilité**

LE 1^{er} JANVIER 2020

BIG BANG DU TEMPS DE TRAVAIL

MISE EN APPLICATION DE L'APORTT

L'arrêté portant sur l'organisation relative au temps de travail validé en CTM au mois de juillet, paru le 5 septembre au Journal Officiel, entrera en application au 1^{er} janvier 2020.

Pour les officiers de police, c'est un changement total de paradigme qui leur permettra de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée.



Dans ce dossier spécial :

- **L'historique**
- **Les changements liés à l'APORTT**
- **Des explications sur les horaires à variabilité**

AORTT

(Arrêté portant sur l'organisation relative au temps de travail)

L'ESSENTIEL DES AVANCÉES OBTENUES PAR LE SCSI

- Le temps de travail sera effectivement identifié pour tous.
- Tous les rappels au service seront compensés heure pour heure.
- Les dépassements horaires entraînant un non-respect des 11 h de repos physiologique par 24 h, ou un non-respect du repos hebdomadaire de 35 h, seront restitués.
- La permanence sera récupérée à hauteur de la durée prévue dans un maximum de 12 h.
- La latitude opérationnelle va disparaître.
- Les officiers chef de service récupéreront les permanences.
- Les officiers en cycle de 11 h 08 ou 12 h 08 bénéficieront de crédit RTT en plus.
- Validation du principe de calcul du temps de travail sur une période glissante et non fixe.
- Une circulaire va être mise en œuvre pour que l'ensemble des officiers travaillant en hebdomadaire ou en cycle puissent bénéficier « d'un régime de travail à variabilité ». Ce système dédié devrait permettre une plus grande souplesse dans la gestion individuelle du temps de travail et une meilleure récupération des dépassements horaires.
- Les astreintes seront harmonisées pour l'ensemble du périmètre du ministère. L'indemnité de 120,96 euros sera portée à **148,48** euros pour une semaine complète.



**10 ANS DE COMBAT
ET DES RÉSULTATS CONCRETS
POUR LES OFFICIERS**

Temps de travail des officiers de police

1^{er} Janvier 2020

RÉGIME GÉNÉRAL POUR LES OFFICIERS 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	NOUVELLE SITUATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2020 (APORTT)
IDENTIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL	néant	 <i>Recours gagné 2019 sur le semestre lissant.</i>	<i>Identification individualisée du temps de travail. Protection en cas de dépassement des 48 h par semestre. Temps de travail annuel 1 607 heures. Calcul sur semestre glissant.</i>
DÉPASSEMENTS HORAIRES DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL EN HEBDOMADAIRE	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	/	Disparition de la latitude opérationnelle. Mise en œuvre des horaires à variabilité. Récupération possible jusqu'à 13 jours par an.
DÉPASSEMENTS HORAIRES EN CYCLE ET CRS			Crédit ARTT augmenté + horaires à variabilité permettant de récupérer jusqu'à 19,5 jours par an.
DÉPASSEMENTS HORAIRES ENTRAÎNANT UN NON-RESPECT DES 11 H DE REPOS PHYSIOLOGIQUE	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	 <i>Recours européen gagné obligeant la France à se mettre en conformité.</i>	<i>Récupération prise en compte dans le cadre des horaires à variabilité.</i>
DÉPASSEMENTS HORAIRES ENTRAÎNANT UN NON-RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE DE 35 H	Aucune récupération prévue à part l'utilisation de la latitude.	 <i>Recours européen gagné obligeant la France à se mettre en conformité.</i>	<i>Récupération prise en compte dans le cadre des horaires à variabilité.</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.	 <i>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.</i>	Récupération de 100 % de la durée prévue de la permanence qui ne peut pas excéder 12 h. <i>Ex : si la permanence est prévue sur une durée de 10 h récupération de 10 h.</i>

DOSSIER : Temps de travail

RÉGIME GÉNÉRAL POUR LES OFFICIERS 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	NOUVELLE SITUATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2020 (APORTT)
ASTREINTE	Indemnisation jusqu'à épuisement du budget dédié ou compensation horaire, pas de récupération ou indemnisation supplémentaire pour jour férié dans une semaine complète.	 121 euros par semaine complète (c'est-à-dire 7 nuits + week-end d'astreinte à domicile) 66,12 euros pour 7 nuits (21 h/6 h) ou 1 jour 21,82 euros 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.	Les astreintes sont harmonisées pour l'ensemble du périmètre du ministère. L'indemnité de 120,96 euros est portée à 148,48 euros pour une semaine complète.
RAPPELS SUR ASTREINTE	Aucune récupération.	 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.	Idem Temps de travail à distance pris en compte.
RAPPELS HORS ASTREINTES	Aucune compensation ou récupération depuis le protocole de 2007.	Le rappel ne concerne que des services <u>inopinés</u> le week-end ou la nuit. Il ne peut concerner aucune opération programmée.	Dans le cadre des négociations de l'APORTT, le SCSI a obtenu la récupération à 100 % .

CONCLUSION

Le SCSI-CFDT par sa combativité concernant le temps de travail a réussi, depuis 2008 à rétablir des droits légitimes pour les officiers. 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 et européennes. Comment certains avaient-ils pu valider le fait qu'un retour sur astreinte ou un rappel hors service ne donnait droit à aucune compensation ? Le temps de travail effectué n'était même plus comptabilisé. Le ministère a tout fait pour gagner du temps et a profité pleinement des lenteurs de la justice. 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. Les gendarmes ont également profité du recours du SCSI devant l'Europe et voient leurs conditions de travail ainsi améliorées.

Les nouvelles règles offriront plus de possibilités de récupération sur les permanences et les rappels ou dans le cadre des repos compensateurs badgés (RCB) des horaires à variabilité. Elles permettront de créditer plus d'heures sur son compte HS. Soit l'officier pourra mieux récupérer, soit il pourra se faire indemniser davantage de jours d'ARTT.

Un exemple : vos heures de rappel et vos dépassements horaires n'étant pas pris en compte, pour vos vacances de la Toussaint vous deviez utiliser 5 jours d'ARTT.

Aujourd'hui, vous pourrez utiliser ces HS et ainsi conserver vos 5 jours d'ARTT (pour les épargner sur votre CET ou vous les faire rembourser sur la base de 135 euros par jour).

Horaires à variabilité, COMMENT ÇA MARCHE ?

Temps de travail : le 1^{er} janvier tout change

En plus des avancées obtenues sur les rappels et permanences, l'instruction particulière relative à l'organisation du temps de travail des officiers de police, non article 10, entrera en application à cette date. Ce système est basé sur le régime général de la fonction publique des horaires variables mais adapté aux officiers de police et à leurs contraintes professionnelles.

Elle abroge la latitude opérationnelle.

Elle s'applique à tous les officiers, tant ceux soumis à un régime hebdomadaire que ceux soumis à un régime cyclique ou spécial comme les CRS.

Les modalités précises seront définies pour chaque service après consultation du comité technique compétent.

Attention, cette circulaire doit être validée en CTM et peut encore faire l'objet de modifications.

Voici en 10 points, les principales caractéristiques de ce régime spécial :

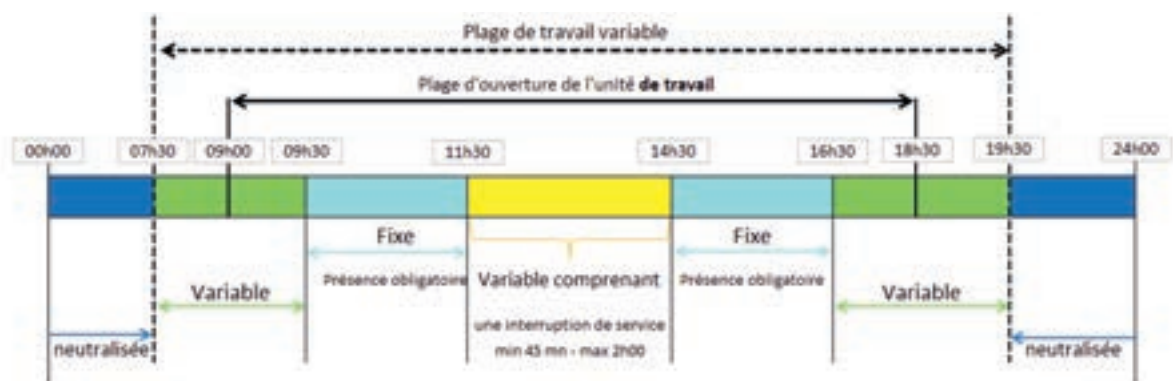
1

DÉCOMPTE EXACT DU TEMPS DE TRAVAIL accompli chaque jour via l'application officielle de gestion automatisée du temps de travail installée sur chaque poste de travail (GEONET).

LA JOURNÉE DE TRAVAIL EST DÉCOUPÉE EN 3 TYPES DE PLAGES HORAIRES :

2

- ➔ deux plages fixes, d'une durée totale de 4 heures par jour, entrecoupées par l'interruption de service, et durant lesquelles l'agent doit être présent au service ;
- ➔ des plages variables à l'intérieur desquelles l'agent a la possibilité de faire évoluer ses horaires d'arrivée et de départ ;
- ➔ des plages neutralisées durant lesquelles le temps de travail n'est comptabilisé que s'il est justifié par des nécessités de service.



3

LE COMPTEUR « DÉBIT-CRÉDIT » : les officiers enregistrent 4 fois par jour leur(s) entrée(s) et sortie(s) correspondant à leur(s) prise(s) de service. Le compteur détermine chaque jour un crédit ou un débit de temps cumulable sur une période de référence d'un mois calendaire.

4

VOUS AVEZ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET VOTRE SOLDE EST CRÉDITEUR AU BOUT D'UN MOIS :

Si vous n'avez pas pu ou voulu faire des journées plus courtes pour diminuer votre compteur, vous pouvez reporter sur le mois suivant. Pour un régime de 40 h 30, il est possible de reporter 18 h soit 9 h du compteur débit-crédit + 9 h de repos compensateur badgé (RCB). Au-delà de ce seuil, les heures sont écartées et donc perdues.

DOSSIER : Temps de travail

5

VOUS AVEZ TRAVAILLÉ MOINS QUE VOTRE RÉGIME HORAIRE ET VOTRE SOLDE EST DÉBITEUR AU BOUT D'UN MOIS :

Le débit est reporté au mois suivant, s'il dépasse 8 h 06. Une journée ARTT ou plus est décomptée.

LES REPOS COMPENSÉS BADGÉS RCB :

Pour 40 h 30 au-delà de 9 h supplémentaires sur le compteur débit-crédit, le temps de travail supplémentaire est crédité en RCB.

6

UN RCB = 9 heures. Il doit être pris le mois qui suit. En fonction des contraintes de service, il peut être reporté le mois suivant et dans la limite d'une année (2 ans en cas de circonstances exceptionnelles).

Au maximum, on peut créditer **108 heures de RCB par an** (soit un peu plus de 13 jours).

COMMENT LES RÉCUPÉRER ?

- ➔ Les heures du compteur débit-crédit permettent de réduire sa journée sur les plages variables sans demande de titre de congé. Cette disposition est soumise aux nécessités de service, ex : vous réduisez votre journée en partant à 16 h 30 du service.
- ➔ Vous pouvez poser vos heures de RCB sur les plages fixes.
- ➔ Hors ces deux compteurs, vous pouvez également utiliser celui des HS (heures supplémentaires, suite à des rappels au service, désormais indemnisées, des permanences, des astreintes non rémunérées) et comme avant des ARTT ou des jours de congé.
- ➔ Les repos et congés sont toujours accordés via une demande de titre de congé.

7

VOTRE JOURNÉE FAIT L'OBJET DE CONTRAINTES HORAIRES PARTICULIÈRES, PRISE DE SERVICE AVANCÉE OU DÉCALAGE EN SOIRÉE :

Ex : en régime hebdomadaire, vous débutez à 5 h et vous finissez à 20 h avec 1 heure pour déjeuner.

Votre compte débit-crédit sera alimenté de 14 h soit la journée normale de 8 h 06 + les dépassements de 5 h 54.

8

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE POUR LES CYCLES :

Un compteur débit-crédit et RCB est également mis en place pour comptabiliser les dépassements horaires. Chaque mois, 13 h peuvent être créditées + 13 h de RCB pour un plafond annuel de 156 heures (19,5 jours). Ils sont reportables dans les mêmes conditions que le régime classique.

9

RESTITUTION DES REPOS JOURNALIERS :

Les repos journaliers manqués liés à des dépassement horaires (11 heures consécutives de repos ou 35 heures hebdomadaires) sont restitués par le compteur débit-crédit et des RCB.

10

À la première lecture, vous trouvez sans doute le dispositif complexe... Vous n'avez pas tort !

Il demandera pour tous un temps d'adaptation mais le SCSI, et l'ensemble de ses délégués, vous accompagneront pour profiter au mieux de ce nouveau système.

Nous veillerons également au respect de son application au sein des services.

Nul doute que certains tenteront d'en limiter la portée !

Le Conseil de discipline : une instance paritaire à part

Interview



[Didier RENDU |
Secrétaire national
SCSi-CFDT]



[Raphaël ROCHE |
Conseiller d'administration
Chef du bureau des affaires disciplinaires]

Parce que les enjeux de discipline sont très importants, nous avons souhaité donner la parole au chef du bureau des affaires disciplinaires (BAD).

D.R. : Bonjour M. ROCHE, pouvez-vous vous présenter à nos lecteurs et lectrices en quelques mots ?

R.R. : Bonjour Monsieur Rendu. J'ai 49 ans. Après des études d'histoire à l'université d'Aix-Marseille et le diplôme de l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence en 1994, j'ai intégré l'institut régional d'administration de Lyon en septembre 1996. D'abord affecté à la préfecture du Territoire-de-Belfort en septembre 1997 et pendant six ans, j'ai ensuite exercé des fonctions à Paris au secrétariat général du ministère pendant deux ans et dans la sphère du cabinet du ministre pendant cinq ans. J'ai rejoint la DRCPN en juillet 2010 en qualité de chef du bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques. J'exerce mes fonctions actuelles depuis le 1^{er} septembre 2015.

D.R. : De combien de personnes se compose le BAD ? Quelles sont les missions principales de votre bureau ?

R.R. : Le BAD est composé de treize agents (3 agents de catégorie A

dont un commandant divisionnaire fonctionnel, 7 rédacteurs de catégorie B et 3 agents de catégorie C, dont un rédacteur), répartis en deux sections :

- la section de la discipline centralisée qui traite les dossiers des agents du corps de conception et de direction, du corps de commandement, des agents de la filière PTS, des ouvriers d'État spécialité cuisinier de la Police nationale, des agents contractuels de la Police nationale et, en lien avec le secrétariat général du ministère, des agents de la filière administrative affectés dans les services de la Police nationale ;
- la section de la discipline décentralisée, qui gère les dossiers des agents du corps d'encadrement et d'application.

Le BAD instruit la totalité de la procédure disciplinaire (dont l'organisation des conseils de discipline) concernant les agents des corps gérés par la section de la discipline centralisée et les conseils de discipline des cinq catégories d'agents du corps d'encadrement et d'application relevant d'une gestion centralisée (agents affectés dans les services centraux, agents affectés dans les CRS, à la DGSI, les formateurs et les élèves gardiens de la paix).

Il instruit également la procédure disciplinaire pour les sanctions directes (sans passage de l'agent devant le conseil de discipline) du premier

groupe (avertissements et blâmes et, depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours) pour les agents des corps à gestion centralisée et pour les cinq catégories d'agents du CEA précités (hors CRS cependant).

Le BAD expertise enfin, sur la forme (respect de la procédure) et sur le fond (vérification de la proportionnalité du niveau de sanction comparée à la gravité de la faute commise) l'ensemble des dossiers concernant des agents du corps d'encadrement et d'application qui ont comparu devant les conseils de discipline locaux organisés par les SGAMI/SGAP. À ce titre, le BAD assure une mission essentielle d'harmonisation, afin que l'équité soit garantie quelle que soit l'affectation géographique d'un agent, selon une « doctrine » ou une « jurisprudence » nationale en matière disciplinaire (nous y reviendrons plus tard).

D.R. : Quels conseils donneriez-vous à un agent traduit en conseil de discipline, eu égard aux enjeux que revêt ce passage devant cette instance, mais également à l'aune de la proposition de sanction proportionnée aux manquements commis que celui-ci peut être amené à prononcer ?

R.R. : Je recommanderai en premier lieu d'être soi-même. La comparution

devant le conseil de discipline est un moment impressionnant et stressant. Il est par conséquent inutile de compliquer l'exercice en tentant de jouer un rôle. Qui plus est, la personnalité de l'agent se révèle nécessairement après un certain temps devant les membres du conseil de discipline. Ces derniers apprécient la sincérité et la spontanéité.

Il est important également que l'agent ne soit pas dans le déni. L'agent doit suivre un cheminement personnel, nécessaire pour ne pas renouveler à terme les fautes commises. Les membres du conseil de discipline ont en effet l'impression que leur mission est pleinement assurée lorsqu'ils ressentent que l'agent a compris pourquoi il comparaît devant le conseil de discipline et qu'il a accepté la sanction en la percevant comme juste et adaptée.

Enfin, il est important que l'agent profite de tous les droits de la défense qui lui sont ouverts lors de l'engagement et durant toutes les phases de la procédure disciplinaire (notamment le droit de consulter son dossier).

D.R. : Quel regard portez-vous sur le caractère paritaire de cette instance ? Considérez-vous les représentants du personnel comme une composante à part entière du conseil de discipline, ou au contraire, s'agit-il plutôt pour vous d'un contre-pouvoir d'ordre public avec lequel il vous est imposé de devoir travailler ?

R.R. : Il est avant tout essentiel de comprendre que le conseil de discipline ne cherche pas à sanctionner **inutilement lourdement**. Chaque dossier est examiné au cas par cas. Chaque situation est différente et l'avis émis par le conseil de discipline se veut proportionné à la gravité de la faute commise. Ainsi, il serait faux de considérer qu'il y aurait d'un côté les représentants du personnel pour défendre les agents et, de l'autre, les représentants de l'administration qui chercheraient à sanctionner sévèrement. À titre d'illustration, je précise que la grande majorité des avis émis le sont à l'unanimité des membres du conseil de discipline.

Cela démontre bien que celui-ci est une instance partenariale au sein de laquelle l'analyse des dossiers est le plus souvent partagée.

Je précise un aspect fondamental : lorsqu'ils siègent en cette qualité, les représentants du personnel ne sont pas les défenseurs des comparants. Ils sont avant tout des policiers qui examinent le dossier du comparant. L'appartenance à l'institution est essentielle et explique ce rôle totalement partenarial qui doit être promu.

D.R. : Concernant le corps de commandement de la Police nationale, pourriez-vous nous donner quelques éléments chiffrés (nombre total de fonctionnaires traduits, en valeur absolue, en %, sanctions par grade, etc.) qui permettent à nos lecteurs d'appréhender ce que représente l'activité du conseil de discipline ?

R.R. : En 2018, 60 sanctions ont été prononcées à l'encontre des membres du corps de commandement, pour 2 030 sanctions prononcées au total, tous corps confondus. 40 de ces 60 sanctions (soit les deux tiers) ont été des sanctions directes du premier groupe (avertissements ou blâmes) prononcées sans comparution de l'agent devant le conseil de discipline. Sur les 20 sanctions prononcées après le conseil de discipline :

- 3 étaient des sanctions du premier groupe ;
- 8 étaient du deuxième (exclusion temporaire de fonctions ou déplacement d'office) ;
- 5 étaient du troisième (exclusion temporaire de fonctions) ;
- 4 étaient du quatrième (retraite d'office ou révocation).

Enfin, sur les 60 sanctions, 51 (85 %) concernaient des faits fautifs commis en service (dont 36 sanctions directes du premier groupe et 15 après comparution de l'agent devant le conseil de discipline) et 9 (15 %) hors service (4 sanctions directes du premier groupe et 5 après comparution devant le conseil de discipline).

D.R. : Combien y-a-t-il de dossiers traités par le BAD par an, tous corps confondus ? Combien de sanctions en direct sont prises par les DISA tous corps confondus ? Par an, quel est le pourcentage de sanctions proposées par le conseil de discipline suivies par le DGPN ? + ventilation par type de dossiers (sphère privée, loyauté, etc.)

R.R. : En 2018 toujours, 2 030 sanctions ont été prononcées, dont 1 585 sanctions directes du premier groupe (soit 78 %).

Ainsi, la discipline ne concerne chaque année qu'environ 1,6 % des 150 000 policiers.

Le BAD a suivi l'avis émis par les conseils de discipline dans 90 % des cas.

D.R. : La plupart des fonctionnaires ayant fait l'objet d'une enquête judiciaire qualifie leur traduction devant cette instance de double peine, estimant déjà avoir payé. Qu'avez-vous à leur répondre ?

R.R. : Un des principes fondamentaux du droit disciplinaire, posé par le statut général des fonctionnaires, est l'indépendance des procédures judiciaire et disciplinaire. Même si les deux procédures peuvent examiner les mêmes faits, elles ne les examinent pas sous le même prisme. Ainsi, l'autorité judiciaire **juge** un citoyen qui a commis des infractions pénales et protège les intérêts de la société. L'administration **sanctionne** un policier qui a commis des manquements professionnels et/ou déontologiques.

Une condamnation pénale et une sanction disciplinaire, même si elles examinent les mêmes faits, ne les abordent pas de manière identique et demeurent compatibles. C'est la raison pour laquelle il existe un Code pénal d'un côté et des échelles de sanctions (selon la situation « statutaire » de l'agent) de l'autre.

D.R. : Il ressort également des personnes sondées qu'elles ont très souvent le sentiment d'avoir à faire à une administration complètement déshumanisée, froide et mécanique

dans le prononcé d'un avis concernant une proposition de sanction. Les sanctions proposées sont-elles toujours individualisées ? Existe-t-il une jurisprudence administrative en matière disciplinaire à laquelle il est possible de se référer pour connaître la sanction encourue consécutivement à tel ou tel autre manquement ? Prenez-vous en compte des éléments tels que l'âge, la situation matrimoniale et patrimoniale de l'agent ? Les représentants de l'administration ont-ils la liberté de s'exprimer en leur âme et conscience, ou sont-ils guidés par le président du conseil de discipline sur la juste sanction à proposer ?

R.R. : Je confirme ce qui a été dit précédemment. Chaque situation examinée par le bureau des affaires disciplinaires l'est au cas par cas, de façon totalement individualisée.

Je rappelle que le conseil de discipline émet un avis. Il s'agit d'un avis simple. Il est obligatoire dès que l'administration envisage de sanctionner un agent par une sanction supérieure au premier groupe. En revanche l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui prononce la sanction (sous la forme d'un décret ou d'un arrêté) peut ne pas suivre cet avis. Cependant et ainsi que nous l'avons vu auparavant, elle suit les avis émis par le conseil de discipline (paritaire) dans 90 % des cas. Nous faisons a priori confiance en l'instance disciplinaire qui a entendu l'agent et qui a pu recueillir des éléments d'explication, parfois très personnels.

Pour vous prouver que chaque situation est examinée au cas par cas, je peux vous dire que le bureau ne dispose pas et n'a jamais disposé d'un tableau de correspondance entre une faute et un niveau de sanction

qui permettrait d'appliquer de façon automatique et « mécanique » une sanction à un type de fait. Notre expérience, certes, nous conduit à faire vivre une doctrine spécifique à la discipline dans la Police nationale, tenant compte du Code de déontologie du 1^{er} janvier 2014 et de la nature particulière des fonctions et de la qualité de policier.

Il arrive au directeur général de la Police nationale de devoir prononcer des sanctions du quatrième groupe ou des sanctions lourdes du troisième groupe qui ont une incidence définitive ou très importante sur la carrière d'un agent. Lorsque nous le faisons, c'est parce que les faits sont d'une extrême gravité et qu'aucun élément du dossier ne laisse de doute sur la gravité de ces faits, pouvant venir la minorer.

D.R. : Selon vous, quel pourrait être l'impact de CAP 22 envisageant la création d'une nouvelle sanction du 1^{er} groupe, à savoir une ETF de 3 jours ?

R.R. : Au-delà de CAP 22, nous nous rencontrons alors que la loi de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel de la République française le 7 août. Cette loi (n° 2019-828) du 6 août fixe désormais une nouvelle échelle de sanctions, intégrant, au sein du premier groupe (par conséquent susceptible d'être prononcée sans comparution de l'agent devant le conseil de discipline), la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (qui peut être assortie de tout ou partie de sursis). Les textes réglementaires ne prévoient pas aujourd'hui la déconcentration du prononcé de cette sanction.

Il est encore trop tôt pour analyser les incidences que cette nouvelle sanction aura dans l'équilibre des sanctions prononcées, mais elle pourrait contribuer à réduire le nombre des exclusions temporaires de fonctions du deuxième groupe (qui vont désormais de quatre à quinze jours).

D.R. : Pour conclure, que répondez-vous à celles et ceux qui taxent de manière générale « la discipline » dans son ensemble d'un manque total d'impartialité, étant à la fois juge et partie ?

R.R. : Tout ce que nous venons de dire démontrera, je pense, à vos lecteurs, que la discipline dans la Police nationale est tout sauf partielle. Elle est au contraire appliquée avec toute l'humanité que ce domaine requiert, par des gens qui ont à cœur d'être équitables et justes. Une sanction n'a d'intérêt que si elle est perçue comme juste au regard des manquements commis. Je parlais tout à l'heure d'un cheminement personnel que l'agent sanctionné doit suivre. Il n'est pas facile d'y parvenir dès la commission des faits (encore que c'est bien souvent le cas puisque l'agent sent bien qu'il a commis une faute) ou dès le conseil de discipline passé, mais je vous assure que la très grande majorité des agents acceptent la sanction.

Je suis souvent frappé par ce que disent beaucoup d'agents devant le conseil de discipline : la sanction prononcée met fin à une période d'incertitude et permet à l'agent, ensuite, d'aller de l'avant, de se reconstruire en évitant évidemment, lorsqu'elle est perçue comme juste et proportionnée, de reproduire les comportements fautifs.

La discipline, qu'elle soit appliquée par le chef de service en sanction directe du premier groupe, par délégation de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire ou par cette autorité elle-même au niveau central, est, avant tout, un acte de management. Cette perception et la nécessité de l'appliquer comme telle par tous sont fondamentales. Elle constitue un outil de management nécessaire, comme les décorations, les récompenses, les félicitations, les promotions, les avancements et les mutations, contribuant à assurer l'équité entre agents.

La plupart des agents qui y sont confrontés ont bien conscience que l'incident de parcours qui les conduit à être sanctionné s'inscrit pleinement dans cette volonté.

ENSP

Je suis gardien ou gradé, que devient mon Compte Épargne Temps lors de mon entrée à l'ENSP ?

Le Compte Épargne Temps (CET) de la fonction publique de l'État et dans la magistrature, institué par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié, permet aux agents publics de capitaliser des jours de congé ou de RTT non pris et de les reporter d'une année sur l'autre en vue de les réutiliser ultérieurement comme jours de congé, ou de se les faire indemniser ou de les placer en épargne-retraite.

Toutefois, pendant toute la période de scolarité effectuée au titre de la formation initiale dans les écoles de

police (ENP) ou à l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP), l'alimentation, l'indemnisation et la récupération de jours de CET sont suspendues et aucune demande effectuée au titre de cette période ne sera acceptée par l'administration.

L'incorporation s'effectuant début janvier, **une tolérance est accordée aux élèves-officiers, nouvellement arrivés, leur permettant d'alimenter leur CET** avec les jours de congé non pris avant l'entrée en école. Ainsi, durant leur premier mois de scolarité, les élèves officiers ont la possi-

bilité de remplir leur formulaire d'alimentation CET dans les conditions habituelles qui seront rappelées en fin d'année par la DRCPN dans le cadre de la campagne d'indemnisation 2019/2020 des jours CET.

Pour rappel, le taux d'indemnisation des jours CET demandé par l'élève officier sera celui du corps d'encadrement et d'application (tarif 90 euros). En effet, ce taux est la conséquence du gel du CET car en théorie, l'alimentation devrait s'effectuer par l'élève-officier avant l'entrée en école dans le grade d'origine.

**Félicitations aux lauréats des concours externe et interne, art. 7, VAP et choix.
Bienvenue dans le corps de commandement de la Police nationale !
Nous souhaitons une excellente scolarité
à la 25^e promotion**



**Jeunes officiers,
vous avez une question ?**

**N'hésitez pas !
Une adresse est à votre disposition :
lieutenant@scsi-pn.fr**



Focus sur zone : Sud : Occitanie, PACA, Corse

Stage de formation :

Les 9, 10 et 11 septembre, le bureau SCSI-Cfdt de la zone Sud accueillait dans ses bureaux marseillais, Sabrina Rigollé, secrétaire général adjoint, afin d'y dispenser une formation sur les droits et devoirs du délégué syndical, comme le rôle d'un délégué vis-à-vis des adhérents, la tenue d'un discours de vérité, etc. mais également plusieurs points techniques de gestion (PPCR, ASA, temps de travail, avancements et mutations...).

Rassemblant délégués de service et départementaux récemment

investis, cette période d'apprentissage et de formation a permis de comprendre l'exercice de ce métier syndical (rôle de représentant du SCSI-Cfdt, de catalyseur de propositions ou revendications auprès de différentes instances, de relais d'information auprès des officiers...).

Une visioconférence a également permis à l'assemblée d'échanger avec Jean-Marc Bailleul, secrétaire général, sur sa vision du syndicalisme et sur de très nombreux sujets d'actualité.

Renforcés par ce coaching intense, mais également par la bonne humeur ayant régné durant ces trois jours, nos délégués sont fins prêts à répondre au mieux aux attentes des adhérents et à en découdre avec les difficultés qui se présenteront à eux...

Remerciant tous nos participants pour leur engagement syndical fort et leur investissement personnel en parallèle de leurs activités professionnelles quotidiennes, nous leur souhaitons bon courage dans cette nouvelle tâche.



La zone Sud a tenu son assemblée zonale, les 12 et 13 septembre à Marseille



Les 12 et 13 septembre, le bureau SCSI-Cfdt de la zone Sud organisait cette année son assemblée à Marseille.

Regroupant sur deux jours, l'ensemble des représentants de la zone de défense à savoir les délégués des 21 départements ainsi que les référents zonaux des services spécialisés, les discussions portaient sur de nombreux sujets d'actualité, tels que l'application dès janvier 2020 des textes sur le

temps de travail, les négociations retraites, la nomenclature, la vie des départements et des directions, ou encore les prochaines échéances des CAP.

Honorés par la présence de Sabrina Rigollé, secrétaire général adjoint, les échanges et débats furent riches, intenses et animés.

Lors de cette assemblée, les membres du bureau ont rappelé leur attachement à ce syndicalisme pour lequel ils s'impliquent quoti-

diennement tant dans la défense de l'intérêt général des policiers que nous sommes, que dans la prise en compte individuelle de chacun de ses adhérents.

Cette assemblée consacrait également le nouveau secrétaire zonal adjoint en charge de la PACA en la personne de Christophe Rossi jusqu'alors délégué départemental des Bouches-du-Rhône.

Félicitations pour ces nouvelles fonctions...



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

Bureau SCSI-Cfdt Sud

Secrétaire zonal : Olivier Oudin au 06 03 07 41 04

Secrétaires zonaux adjoints : Christophe Miette au 06 95 86 09 70 et Christophe Rossi au 06 62 45 89 78

« Un syndicalisme d'avance – notre différence est votre force »

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 :



Débordements en marge de la « Marche pour le climat » :
« ce sont des *yellow blocs* que l'on a aujourd'hui »



Christophe Rouget, secrétaire général adjoint du syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSl), dénonce sur Europe 1 « l'infiltration » de « personnes venues en découdre » dans des manifestations pacifiques.

« Nous avons un bilan satisfaisant, nous n'avons pas eu de blessés parmi les manifestants et les policiers et peu de biens ont été dégradés », estime Christophe Rouget. Interrogé par Europe 1 à l'issue [des trois manifestations parisiennes de samedi](#) – celle des « gilets jaunes », celle contre la réforme des retraites ainsi que celle de la Marche pour le climat –, le commandant de police a salué le travail des forces de l'ordre, tout en dénonçant l'infiltration de « casseurs » dans les cortèges pacifiques.



17 septembre 2019



25 septembre 2019

C dans l'air,
émission du 1^{er} juillet 2019



Mardi 17 septembre 2019

« il faut prendre en considération l'humain dans le management de la police »

Christophe Miette, secrétaire adjoint de la zone Sud du syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI) met ce drame en parallèle avec le rythme infernal subi par les policiers français. Une cinquantaine d'entre eux se sont donnés la mort depuis le début de l'année. Il en appelle à un plan d'urgence et à une « révolution » dans le management de son administration.

Quel souvenir gardez-vous de Marc Le Solleu quand il était en poste à Toulouse ?

« Avant tout, je voudrais présenter mes condoléances à sa famille et à ses proches. C'était quelqu'un de très humain et très compétent à mes yeux. »

Outre le cas personnel, toujours complexe, 50 suicides chez les policiers depuis le début de l'année en France, c'est une situation qui est, au-delà, du mot « alarmant » selon vous ?

C'est une véritable prise de conscience qui doit se faire au niveau de l'administration. On a vraiment des chiffres record, on est quasiment à un suicide par semaine. On a largement dépassé les 30 suicides constatés l'an dernier. C'est très alarmant et inquiétant. Un suicide, c'est toujours une alchimie particulière entre soucis, vie de famille et vie professionnelle. Mais on note aussi qu'il y a de plus en plus de suicides dans les locaux de la police. Ça peut être dû aux violences administratives ordinaires qui passent par un management infantilisant d'une autre époque, mais également, à la fatigue liée à l'accumulation d'heures supplémentaires exponentielles que les collègues ne peuvent pas récupérer. La fatigue de se battre contre l'administration pour le rattrapage de salaire ou le retard de changement d'échelon...

Diriez-vous que l'on commence à voir les effets d'une « sursollicitation » sur le terrain ces dernières années ?

C'est un tout ! Prenez un élastique, à force de le tendre et de lui demander de soutenir de plus en plus de choses, il finit par lâcher. Nous avons une accumulation depuis les attentats de 2015, jumelés avec les « gilets jaunes », les gros mouvements de « black blocs » qui dégénèrent toutes les semaines. C'est vrai que vous avez des personnels qui ne peuvent pas prendre leurs repos normaux. Et en plus de tout ça, cette administration qui dirige d'une main de fer et de façon archaïque les instances policières. On doit adopter de nouvelles méthodes de management et prendre en considération l'humain, apporter beaucoup plus d'humain et de bien-être dans l'institution. Après est-ce que cela endiguera le phénomène des suicides, j'ose l'espérer...



C dans l'air,
émission du 8 octobre sur France 5



L'info du vrai,
émission du 7 octobre sur CANAL +

**Défendre les cadres de la Police nationale et l'ensemble des policiers,
éclairer l'opinion publique et peser sur les débats relatifs à la sécurité :
LE SCSI-CFDT RÉPOND PRÉSENT !**

Pour les lecteurs

PRÉSENTATION DE LIVRES

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

« Chroniques d'un procès du terrorisme – L'affaire Merah »

de Antoine Mégie,
Charlotte Piret,
Florence Sturm,
Benoît Peyrucq

Cet ouvrage, témoignage collectif de deux journalistes, d'un dessinateur s'inscrivant dans la longue histoire des dessins d'audience, et d'un chercheur, préfacé par le grand avocat pénaliste Henri Leclerc, raconte de l'intérieur et de manière pédagogique, cette scène terroriste du procès Merah, ses évolutions, ses émotions et sa vérité judiciaire, mettant en perspective les problématiques juridique et politique de la justice antiterroriste.

« Chroniques d'un procès du terrorisme – L'affaire Merah »
de Antoine Mégie, Charlotte Piret, Florence Sturm, Benoît Peyrucq

« C'était la PJ » de Frédéric Ploquin



Ce livre explore un monde disparu, celui des dinosaures du milieu que pourchassaient des flics d'un autre temps, entre 1960 et 1990, où la drogue n'était pas consommée de façon industrielle, où les voyous enlevaient les pdg, où les flics rêvaient d'arrêter les braqueurs en flagrant délit. Bienvenue au 127, rue du Faubourg-Saint-Honoré !

« C'était la PJ » de Frédéric Ploquin



« Le Labo des sectes » de Grégory 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 et imposer leurs nouveaux paradigmes.

« Le Labo des sectes » de Grégory Mars



« **La Haine dans les yeux** »
de **David Le Bars (Auteur),**
Frédéric Ploquin (Auteur)

Ce livre n'est pas un énième livre sur la police. Page après page, la stupéfaction nous saisit. Ce que nous pensions devenu ordinaire, « la haine du flic », se révèle bien plus grave. L'expression d'un malaise alarmant de notre société.

Au-delà de cette rue qui gronde, qui attaque, des cités aux gilets jaunes en passant par le terrorisme, **David Le Bars** n'occulte aucune responsabilité. Que ce soit celle de la classe politique, qui a contribué à faire de nos forces de l'ordre des boucs émissaires. Pire, à les mettre en danger. Que ce soit celle de certaines organisations syndicales, qui ne sont pas étrangères à cette haine.

Le temps est venu de dire la vérité.
Nous avons le droit de savoir.

« **La Haine dans les yeux** » de **David Le Bars (Auteur), Frédéric Ploquin (Auteur)**



« **Infiltrée** »
de **Catherine**
Giraud-Bonnet

« **Infiltrée** » de **Catherine Giraud-Bonnet**

36 quai des Orfèvres, brigade des stup. Dans ces années 90 où la coke fait des ravages, **Catherine Giraud**, jeune flic, est l'une des premières femmes à infiltrer les réseaux de la drogue. Pour remonter les filières françaises, turques ou colombiennes, elle côtoie aussi bien des toxicos et des petits dealers que des narcotrafiquants ou des jet-setters accros. Après un stage de formation "undercover" extrêmement dur, Catherine parvient à s'imposer dans un univers ultra masculin. Cette flic aux allures de mannequin et à la gouaille explosive est dotée d'une capacité d'improvisation exceptionnelle qui lui permet de déjouer la méfiance des criminels, même si elle joue souvent avec le feu. Des expériences extrêmes dont personne ne sort indemne et qui feront des ravages dans son entourage proche. Catherine devient bientôt une référence dans la lutte contre le trafic de drogue et est appelée à l'étranger pour former les policiers locaux aux techniques d'infiltration les plus pointues. Des squats du 18^e aux célèbres Bains Douches, en passant par Cuba, le Cambodge ou le Pérou, ce parcours de femme hors norme nous plonge dans des scènes dignes de la série Engrenages. Véritable shoot d'adrénaline, cette folle vie d'infiltrée racontée avec un rare franc-parler est impossible à lâcher.

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

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

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

OFFRE RÉSERVÉE
AUX 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 2019.

*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 habitation 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 - RCS Le Mans 442 935 227 - APE 6512Z - Siège social : 33, rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.