

LIVRE BLANC

CONSERVATISME

OU

RÉFORMISME



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



MGPPROTECT

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.



[Jean-Marc BAILLEUL |
Secrétaire Général du SCSJ]

**En cette nouvelle année
qui commence, je vous
souhaite le meilleur.**

**2020 s'ouvre sur de
possibles perspectives
dans le cadre du Livre
Blanc. Espérons que nos
espoirs et sollicitations
seront enfin entendus !**

Ultime Édito

Dans la droite ligne des résolutions de ses deux derniers congrès, le SCSJ a rédigé des propositions ambitieuses et pragmatiques, issues des constats, évaluations et suggestions recueillies auprès de nos adhérents au fil des années. Nous estimons que la réforme de la police ne pourra être efficace qu'à travers une approche globale des problématiques, prenant naissance dès le recrutement pour aboutir à la fin de carrière des agents.

Les promesses politiques doivent, dès lors, commencées par être tenues : l'Académie de Police, par exemple, en est une... La réponse récente énoncée par le ministère de l'Intérieur, à l'Assemblée nationale, à un député sur la question de former sur un même site, élèves officiers et commissaires, ne peut nous satisfaire !

En effet, alors que pendant plus de dix ans, le site de Cannes-Écluse formait seulement 70 élèves et celui de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or une cinquantaine, ce n'était déjà pas possible. La réponse aujourd'hui, reposant sur la reprise des recrutements d'officiers jusqu'à 350, pour maintenir les effectifs du corps de commandement à 8 000, indique que ce n'est pas possible non plus !

Qu'attend donc l'administration pour former ses cadres dans un lieu unique afin de véhiculer un management cohérent et adapté ?

Les vagues de suicides ne sont-elles pas un indicateur suffisamment alarmant devant conduire à des changements de paradigme ?

Le titre de notre dernier numéro était « Temps de travail, le big bang ». Cette réforme profonde pour tous les corps doit son origine au recours qu'avait formulé notre organisation en 2008, tant auprès des instances administratives nationales que du Conseil de l'Europe. Après cinq longues années de navettes, entre la France et l'Europe, le décret fixant les principes de la directive européenne était enfin promulgué en février 2017. Il aura encore fallu attendre trois années supplémentaires pour réécrire l'IGOT, et ainsi créer l'APORTT (Arrêté Portant Organisation Relative au Temps de Travail) aboutissant à un dispositif particulier pour les officiers non-chef de service intitulé « la variabilité ». À défaut d'un statut de chef de service pour tous les officiers avec une IRP conséquente, ce système leur garantit une équité dans le traitement de leurs heures supplémentaires, un bornage de leur temps de travail et plus de récupérations pour tous, ce qui n'était bien sûr pas le cas avec la Latitude OPérationnelle (LOP).

Je tiens à rappeler ici que ce texte a été voté par le second syndicat d'officiers, douze ans après avoir signé un protocole qui plaçait les officiers en apesanteur juridique sur cette question. Nous avons, ensemble, participé aux réunions techniques de mise en œuvre. Celle-ci demeure encore laborieuse suite à un dispositif d'enregistrement toujours pas opérationnel.

En parallèle, nous sommes intervenus sans discontinuer pour uni-

formiser les méthodes, les amplitudes des plages fixes et variables afin que la variabilité soit synonyme de souplesse.

Évidemment, je comprends celles et ceux d'entre nous qui subissent la fastidiosité d'enregistrement quatre fois par jour.

Cependant, en attendant la version GEONET 2.0 d'ici deux ans, qui sera couplée à la main courante, l'administration n'a rien d'autre à proposer...

Je suis certain que vous allez vite vous approprier l'outil et le dispo-

sitif afin de pouvoir gérer votre temps de travail en autonomie, dans la confiance et sans infantilisation.

Un agacement certain demeure quant à la réforme des retraites. L'intersyndicale s'est recomposée malgré les atermoiements de fin d'année. Les rivalités de positionnement entre syndicats sur de tels sujets, sont fatigantes. L'union devrait être systématiquement la règle dans l'intérêt de nos collègues.

En effet, chacun a compris, que pour des missions identiques, il

n'est plus acceptable que subsistent des disparités avec les gendarmes.

Lors de la cérémonie des vœux du DGPN à Cannes-Écluse, le ministre de l'Intérieur a déclaré qu'il « refusait de jouer aux jeux des sept différences entre policiers et gendarmes ». Normal, la partie ressemblerait plus à un casse-tête, car 98 % de nos missions sont complètement semblables.

Un autre sujet doit réunir les syndicats : celui de la carte de transport SNCF pour l'ensemble des

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 7 300 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

© zef art – © PackShot

© Christopher Dodge – © art_zzz

© Firenight

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

<http://scsi-pn.fr>

06

Les propositions
du SCSi

Nouvelle
nomenclature
lettrée

11

14

Retraite
Lettre
intersyndicale

18

Tribune

20

Le SCSi dans
les médias

25

Pour
les lecteurs

22

Coin
des Lieutenants

23

Bulletin
d'adhésion 2020

26

Effectifs
Traitements

effectifs à l'instar des gendarmes. Nous l'avons, d'ailleurs une nouvelle fois, proposé dans le cadre du *Livre Blanc*.

Spécifiquement pour les officiers, plusieurs sujets devront être finalisés : la clause de revoyure prévue au protocole, la création de postes « en zone grise » qui pourraient être alternativement occupés par des commandants divisionnaires ou des commissaires afin d'éviter des vacances trop longues, la mise en place de mesures déjà budgétées pour 2020 comme l'indemnité compensatoire pour les capitaines passant commandants et la création de 50 nouveaux postes de chefs de service.

La réorganisation des CAP conduira aussi à modifier la méthodologie en profondeur, ce qui n'empêchera pas le dialogue social en amont entre les organisations représentatives et les directions pour les mouvements de mutation et d'avancement. Pour réussir, il conviendra de donner les moyens aux services RH et notamment au BOP pour pouvoir faire face aux enjeux. La réunion du bureau des officiers et des commissaires de police, est une solution...

Dans quelques semaines, nous devrions, ainsi, découvrir qui, des réformistes ou des conservateurs, va l'emporter. Évidemment, l'idée n'est pas de réformer pour réformer. Toutefois, si de grandes orientations structurelles et organisationnelles ne sont pas prises dans le cadre d'une loi de pro-

grammation ambitieuse, la Police nationale aura du mal à faire face aux défis de demain.

Ce n'est pas sans émotion que je termine cet édito car il sera pour moi le dernier.

J'ai annoncé, lors du dernier congrès, que je partirai en cours de mandature. Après un mandat comme secrétaire zonal ouest, un mandat de secrétaire national, un mandat de secrétaire général adjoint et deux mandats et demi de secrétaire général, je n'aspire pas à rester coûte que coûte, jusqu'à la retraite, après tant d'années au service de la défense des autres. Je pense avoir donné le meilleur de moi-même dans des périodes qui n'ont pas toujours été simples.

Des satisfactions, j'en ai eu, pour avoir démêlé des situations individuelles compliquées, influé sur certaines réformes locales ou nationales, combattu pour obtenir la grille A-type attendue depuis si longtemps. J'ai avec mes collègues du bureau national et du conseil d'administration, et l'ensemble des délégués, que je remercie du fond du cœur, fait en sorte d'aller chercher ce qu'il y avait de mieux pour les officiers dont je sais le rôle crucial mais trop souvent minimisé.

J'ai, dans les médias, tenté de porter la voix des policiers en rappelant aux bien-pensants la difficulté de nos missions quotidiennes.

Néanmoins, malgré tous ces moments de plaisir, j'ai également

rencontré des déceptions, certaines m'ayant d'ailleurs marqué de façon indélébile. Je n'oublierais jamais que des collègues adhérents ont été rayés des listes à l'avancement, dans le week-end qui a suivi la manifestation de décembre 2007 contre un protocole signé à la va-vite par un syndicat minoritaire. Ainsi, des officiers reconnus pour leurs mérites professionnels, étaient remplacés par d'autres, du seul fait que leur syndicat majoritaire, avait manifesté son désaccord. Treize ans après, j'en suis encore ému. Je pourrais relater des dizaines d'anecdotes qui vous permettraient à tous de mieux comprendre la complexité de la mission...

Se reclasser n'est jamais aisé lorsqu'on a été permanent syndical, qui plus est secrétaire général.

Après avoir exercé dans les unités d'investigation et de commandement, j'ai postulé sur le poste chef SDRT 987, à la parution du TG de décembre. Après avoir suivi de nouvelles formations, je poursuivrai avec joie, dans quelques semaines, ma carrière dans une autre filière de la sécurité publique.

Je sais que l'équipe du SCSi en place fera face aux futurs défis. Ils sont compétents et appliqueront d'autres méthodes que les miennes. Ils sont déterminés. Je sais pouvoir compter sur vous pour leur accorder votre confiance.

Sincèrement.



Les propositions du SCSI pour l'avenir de la Police nationale

Nul ne peut nier que la Police nationale réalise sur l'ensemble des champs dont elle a la compétence, des missions quotidiennes difficiles, dans les secteurs les plus compliqués, et avec de nombreux succès. Elle est très majoritairement appréciée par la population.

Néanmoins, de multiples constats ont été faits, des rapports parlementaires ont été produits, face aux malaises des policiers exprimés depuis plusieurs années. Il est temps aujourd'hui d'avoir une véritable stratégie d'ensemble qui conduise les deux forces, qui concourent à la sécurité des Français, à avoir une organisation lisible, plus efficace et cohérente.

Dès 2014, notre résolution de congrès dénonçait les conséquences d'une organisation en tuyaux d'orgue, les concurrences malsaines entre les différentes directions de la DGPN, de la Préfecture de police et de la gendarmerie... On peut également ajouter entre les forces de sécurité intérieure et la douane...

En octobre 2018, à l'occasion de la clôture du colloque de la DCSP, le Directeur Général de la Police nationale déclarait :

« Si les deux forces sont amenées à remplir les mêmes missions sur les mêmes types de territoire, alors les citoyens comme leurs représentants élus seront amenés un jour à poser sans malice la question pertinente de la justification de la dualité des forces ». Il estimait que « ce processus prendra du temps ».

C'est une réelle problématique que le Livre Blanc ne peut écarter de la réflexion. Les enjeux, tant de la qualité du service public que du coût généré par l'existence de deux forces aux statuts différents au sein du même ministère, sont réels. Le chantier ouvert, doit être majeur et ambitieux car il faut mettre fin à la surenchère indécente devant des citoyens témoins de comparaisons ineptes. Les doublons doivent, une bonne fois pour toute, être balayés. Les inégalités criantes (sur le logement, le transport, les décorations, les primes, la retraite...) entre policiers et gendarmes doivent disparaître dans l'intérêt général de l'État et des Français.

Loin d'une expression de jalousie, il s'agit d'une exigence d'équité de traitement des deux forces, ni plus ni moins.

La montée en puissance des polices municipales sur les territoires qui en ont les moyens, et la place grandissante de la sécurité privée, nous obligent à clarifier les missions des uns et des autres en supprimant toute ambiguïté, toute concurrence et faire en sorte que tout citoyen ait droit à une sécurité équivalente, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

La Nation doit donner aux forces de sécurité intérieure les moyens d'accomplir ses missions dans une loi de programmation stratégique permettant d'offrir une lisibilité des investissements et de planifier les réorganisations nécessaires.

Les policiers vivent une crise d'ampleur : morale, existentielle, sociale et matérielle.

La Police nationale souffre de deux problèmes profonds et majeurs : une organisation horizontale obsolète et une tension verticale entre les corps.

Les propositions de la CFDT visent à remédier à ces maux afin que la « maison police » retrouve toute sa cohésion et soit en mesure d'affronter les défis de la sécurité de demain.

Pour atteindre les objectifs fixés, il convient :

- **de revoir les conditions de recrutement, la formation initiale et continue,**
- **de réorganiser les forces de sécurité intérieure.**

C'est à ce prix que les policiers s'approprieront les réformes décidées, retrouveront du sens à leur engagement et leur place au sein de l'institution.

Ci-dessous, vous pourrez lire la synthèse de nos propositions dont le document intégral est en ligne sur notre site <https://www.scsi-pn.fr>.

Recrutement, Formation Parcours de carrière Accompagnement social

La diversification des options permettrait de pas restreindre l'accès aux concours aux seuls profils de juristes.

L'ascenseur social est nettement plus faible que dans la gendarmerie où 85 % des officiers sont issus du rang. Il est impératif de privilégier l'accès aux corps supérieurs par voie interne et de s'inspirer du modèle de recrutement des officiers de gendarmerie.

Cela implique d'instaurer un recrutement unique de cadres au grade de capitaine avec un concours à BAC +5 et une possibilité de parcours des « hauts potentiels » pour accéder plus rapidement au grade de commissaire sous réserve d'un minimum de 6 ans sur au moins deux postes opérationnels.

Cependant, si le concours externe de commissaire était maintenu, il conviendrait d'en diminuer significativement le ratio et de privilégier l'accès par la VAP et le concours interne à hauteur de 75 % de recrutement. Il s'agirait alors d'établir un socle commun de formation de 12 mois avec les officiers. La scolarité devrait se poursuivre par deux ans de stage sur des postes opérationnels avec l'appellation de « commissaire adjoint » et s'achever sur une partie spécifique aux responsabilités de commissaire de police.

La création d'une académie de police pour l'ensemble des corps doit demeurer un objectif. Dans l'intervalle, les temps de formation partagés doivent être développés et la formation des cadres regroupée sur un même site. Cette formation initiale des officiers et commissaires sera différenciée pour que les internes n'effectuent que les modules utiles à leur changement de fonctions et de responsabilités.

La réactualisation des connaissances serait valorisée et évaluée avec au moins 5 jours de stage chaque année. Les deux heures de sport hebdomadaires prévues par le RGEPN doivent être respectées. La possibilité d'entraînement au tir dans les stands privés avec l'arme de service doit être autorisée. Un module obligatoire sur les RPS serait suivi par tous les fonctionnaires. En sécurité publique, une formation au maintien de l'ordre est incontournable.

Outre un tuilage sur le premier poste, la gestion personnalisée des carrières prenant en compte les aspects géographiques et missionnels et accompagnant la mobilité est nécessaire. Dans le même esprit, chacun pourrait accéder à des fiches de postes actualisées. Il faut faciliter les détachements et mises à disposition au sein de la fonction publique sans pénaliser les fonctionnaires concernés. Des stages qualifiants préparant une mutation permettraient d'accompagner les changements de filière métier. La passerelle police/gendarmerie peut être étendue aux gradés, officiers et commissaires.

Il convient d'attribuer une indemnité de logement corrélée à la valeur locative de la zone concernée, de permettre l'accès des policiers aux logements vacants de la gendarmerie, de bénéficier de la carte de réduction SNCF à 75 %, de développer des crèches à horaires adaptés et de prévoir un titre restaurant en l'absence de restauration administrative. La création d'associations locales organisant la solidarité autour de moments de cohésion doit être favorisée.

Il faut prendre en compte la pénibilité inhérente au travail de nuit et l'intégrer dans le calcul de la retraite des fonctionnaires concernés. L'implication du ministère de l'Intérieur vers une aide à la sous-

cription d'une complémentaire santé est incontournable.

Les policiers actifs connaissent la réalité des services : ils doivent pouvoir continuer à exercer des fonctions support notamment en direction centrale. Ces postes permettent en outre le retour de fonctionnaires convalescents après une maladie ou une blessure.

Le mal-être au travail

Devant l'échec des politiques mises en place, il est important d'instaurer une traçabilité des événements traumatiques auxquels est exposé un policier, et de systématiser le débriefing collectif et/ou individuel lors des confrontations à la mort et aux agressions violentes. Le recours aux TOP et autres techniques de gestion du stress, comme la sophrologie, devra s'accompagner du développement d'un management plus participatif et bienveillant. Une meilleure articulation entre médecine de prévention et médecine statutaire est nécessaire, ainsi que le respect des obligations de reclassement pour les fonctionnaires inaptes. Des lieux de convivialité et de restauration sont essentiels dans tous les services. La formation de collègues sentinelles référents locaux sur ces problématiques est indispensable. La transparence doit être faite sur les débats des CHSCT et il faut que les recommandations du médiateur de la PN soient prises en compte.

22 % des bâtiments relevant de la DGPN sont vétustes. Il est donc primordial de chiffrer l'investissement immobilier global à réaliser, puis de prioriser les travaux urgents, et d'établir un calendrier des constructions et rénovations connu des collègues. Il conviendra de préciser le coût total des locations de locaux, mais aussi d'identifier un bâtiment qui soit le siège de la DGPN. Les conditions de tra-

vail des policiers ne peuvent pas être sacrifiées aux conditions de logement des gendarmes. Cependant, la construction de stands de tir mutualisés avec la gendarmerie est à favoriser dans le cadre plus large d'une déconcentration des dépenses qui redonne des leviers aux acteurs locaux.

Structuration et organisation des forces de sécurité intérieure

Les réformes devront être menées sous l'angle des missions et non en partant des organigrammes. Il est temps de sortir de l'organisation morcelée de la police et d'une évaluation uniquement quantitative de l'action des services. Cette sortie de la politique du chiffre doit s'accompagner de la définition de nouveaux indicateurs qualitatifs et d'un retour des capacités d'initiative des agents, du commissaire au gardien de la paix.

La création d'un poste de DGNP adjoint est essentielle, comme la constitution d'un état-major auprès du directeur général comprenant des représentants de chaque filière professionnelle : sécurité publique, judiciaire, ordre public, renseignement... Un service de communication unifié pour la DGNP et la PP doit être installé avec des relais locaux en capacité de s'exprimer au nom de l'administration. Le ministère de l'Intérieur doit également disposer d'un communicant identifié lors des événements majeurs.

Une direction de la sécurité publique renouvée conserverait la prise de plainte et le traitement du flagrant délit quotidien ; le Service Central du Renseignement Territorial dépendrait du DGNP ; une Direction de la Police Judiciaire intégrerait, outre l'actuelle DCPJ,

les services de la DRPJ de Paris et une partie des sûretés départementales comme des unités judiciaires de la PAF.

Une direction des CRS se chargerait de l'ordre public avec l'ensemble des compagnies à quatre sections ; une Direction de la Police Aux Frontières s'assurerait du contrôle transfrontalier et de la lutte contre l'immigration illégale. Pour les fonctions support, une Direction de la Formation doit exister aux côtés d'une Direction en charge des Ressources Humaines regroupant au siège de la DGNP, toutes les structures RH.

Dans les départements où opèrent plusieurs directions, le dispositif d'un Directeur Territorial de la Police Nationale (DTPN), pilotant l'action locale de l'ensemble des filières, serait décliné dans l'esprit de sa mise en place en outre-mer cette année.

Le DGNP a vocation à être le seul à la tête de la police, ce qui doit se traduire par la création d'une Direction Zonale de la PAF en Île-de-France intégrant le service de lutte contre l'immigration irrégulière de la DSPAP, par la transformation de la BRI PP en antenne RAID Paris, la création d'un Service Zonal du Renseignement Territorial d'Île-de-France rattaché au SCRT, d'une Direction Zonale de la Sécurité Intérieure Île-de-France regroupant les DDSI de la région et le rattachement de la PJ parisienne à la direction en charge du judiciaire.

Plutôt que de procéder régulièrement à de coûteux redéploiements ZPN/ZGN dont l'utilité est loin d'être avérée, il est plus opportun de mutualiser les bâtiments comme les effectifs et de développer le travail en commun sans que le statut militaire des gendarmes soit, comme c'est encore trop souvent le cas, un prétexte pour freiner les évolutions. L'uniformisation des horaires d'ouverture du public en fonction des

bassins de délinquance, et la création de salles de commandement uniques, en seraient l'illustration tout comme le développement des patrouilles mixtes.

Le rattachement des actuelles structures RH des directions d'emploi à la direction dédiée de la DGNP est primordial, la DRCPN devenant DRHPN, incluant la DGSI dans son champ de compétences. Un traitement équitable découlera d'une charte de gestion et un bureau unifié en charge des cadres permettra un véritable suivi du parcours de carrière des officiers et commissaires. Ce bureau favoriserait à la fois l'évolution professionnelle au sein d'une direction et la mobilité entre filières métiers avec des stages d'acquisition des compétences préalables à l'affectation.

Continuum de sécurité – partenariat

La sécurité doit demeurer une mission régalienne afin qu'elle soit garantie à chaque citoyen indépendamment des moyens des collectivités territoriales. Éviter les confusions possibles entre équipements et véhicules, notamment entre Police nationale et municipale, est un enjeu. Cela ne s'oppose pas au fait d'envisager la compatibilité des outils d'information ou de simplifier la possibilité pour les policiers nationaux qui le souhaitent d'intégrer une Police municipale. Les postes de direction des PM pourraient d'ailleurs être systématiquement proposés aux cadres de la police et de la gendarmerie.

Les extractions judiciaires encore réalisées par la police ou la gendarmerie doivent cesser ou être éventuellement prises en charge par des réservistes.

La réserve composée uniquement de retraités ne correspond plus aux besoins. Il convient de l'ouvrir plus largement aux civils, anciens

militaires ou gendarmes, avec une formation en école de police et un encadrement dédié. C'est à la fois un atout opérationnel et une des clés du rapprochement police/population.

Il faut désormais créer une réserve citoyenne unique police-gendarmerie en y recrutant des citoyens capables d'apporter une réelle capacité d'expertise.

Technologies et simplification

Pour simplifier la procédure pénale, l'oralisation d'une majorité des actes doit être retenue afin de redonner du sens à la mission d'investigation, la dématérialisation annoncée pour 2022 ne pouvant suffire.

Les fichiers de la Police nationale sont pour certains obsolètes et incomplets. Les fonctionnalités disponibles et les accès doivent être revus et améliorés (fichier CNI, passeports, FNE, AGDREF...). Il est souhaitable d'en permettre la consultation simultanée en une recherche unique des fichiers comme c'est déjà le cas *via* la messagerie tactique des NEO. L'interrogation en direct des fichiers par CHEOPS sur les terminaux NEO serait d'ailleurs un réel progrès. Enfin, nous notons que les réseaux sociaux et moteurs de recherche apportent aujourd'hui souvent davantage d'informations...

Il convient que le nouveau LRP, SCRIBE, permette de sélectionner en premier lieu une procédure puis de choisir si l'on souhaite consulter, rédiger ou reprendre un PV et non l'inverse comme dans l'actuel LRP. Il sera nécessaire d'intégrer une possibilité de reconnaissance vocale transcrivant directement le texte lors des auditions, ainsi qu'un correcteur orthographique. La possibilité d'ouvrir plusieurs PV en même temps serait une

avancée. Les réformes de la procédure pénale impactant la garde à vue doivent être intégrées au logiciel à leur date d'entrée en vigueur. La rédaction du PV de fin de GAV doit être allégée avec une fonctionnalité qui permettrait notamment aux gardes des geôles de renseigner les heures d'alimentation.

La capacité de stockage de la boîte mail professionnelle est trop faible et la taille des pièces jointes bien trop limitée. Résoudre cette difficulté faciliterait le travail avec les partenaires extérieurs et la réception des réponses à réquisitions. Les téléphones NEO fournis méritent par ailleurs de bénéficier d'un système d'exploitation optimisé pour gagner en autonomie.

Un seul portail doit centraliser les applications d'un fonctionnaire telles que la consultation des fiches de paie, la demande de carte de transport, le déblocage de la carte professionnelle, le suivi des compteurs Geonet, les commandes Vetipol, le catalogue des stages, l'information sur l'avancement et la mutation ou les demandes d'habilitation aux fichiers. Un suivi dématérialisé des rapports permettrait par ailleurs au fonctionnaire de prendre connaissance en temps réel des suites données à sa demande.

Les équipements mutualisés, des pratiques harmonisées

La mutualisation police-gendarmerie des fonctions support pour les achats et le numérique devra améliorer la mise à niveau et permettre des investissements par exemple dans des véhicules blindés et lanceurs d'eau communs aux deux forces. Tout comme les véhicules de la gendarmerie, l'ensemble de ceux de la police doit être dotés de sérigraphies et de rampes lumineuses identiques.

L'égalité entre policiers et gendarmes dans l'attribution des décorations s'impose.

Les dispositifs disciplinaires ont vocation à être standardisés entre police et gendarmerie, une échelle de sanctions commune étant à prévoir. Une instance paritaire de discipline unique pour les dossiers où policiers et gendarmes d'une même structure (Gir, Rt, office central...) sont mis en cause doit également être envisagée.

La mise en œuvre d'un conseil scientifique unique au sein du ministère de l'Intérieur, commun de fait à la police et à la gendarmerie, constituerait une avancée indéniable.





POLICE

Nouvelle nomenclature lettrée : 2 ans d'attente...

[Sabrina RIGOLLÉ]
Secrétaire général adjoint]



Dès 2018, le Bureau des Officiers de Police (BOP) et les Directions des Services Actifs (DISA) avaient pour instructions du Directeur Général de la Police Nationale (DGPN) de réviser en profondeur la nomenclature des officiers de police devenue archaïque.

Cette obsolescence relevait de révisions annuelles partielles et souvent *intuitu personae*, mais également d'une multitude de niveaux ne correspondant plus à la physionomie du corps des officiers.

Il aura ainsi fallu attendre 2 ans pour que cette copie voit enfin le jour ! Un bilan mitigé et teinté une nouvelle fois d'un sentiment d'inachevé et d'amertume, tant cette nomenclature ne corrige pas toutes les anomalies et, pire encore, en rajoute...

Qu'est-ce qu'une nomenclature ?

La nomenclature constitue un outil de gestion des ressources humaines. Elle vise à cartographier les postes dans chaque direction d'emploi, en prenant en compte le niveau de responsabilité ou d'expertise de ces derniers. Elle devrait offrir un parcours de carrière au

plus grand nombre avec des postes clairement identifiés.

Une nomenclature est actuellement déclinée pour les corps de conception et de direction, de commandement et d'encadrement et d'application pour les majors RULP et MEEX.

Elle se doit d'être adaptable, tout en assurant une stabilité et une

lisibilité de l'architecture globale du corps. Pour demeurer un outil devant s'adapter aux évolutions des missions qui incombent à la Police nationale, cette dernière doit être révisée annuellement entre le printemps et l'automne afin d'offrir une meilleure lisibilité des parcours.

Si elle n'est pas opposable auprès du tribunal administratif, il n'en demeure pas moins qu'elle entraîne de fortes conséquences sur la carrière des officiers que nous sommes !

Pour quelles raisons la nomenclature du corps de commandement a-t-elle été modifiée ?

Dans le contexte de la déflation du corps de commandement de ces dernières années, la nomenclature avait perdu son fondement et surtout sa cohérence. En effet, il demeurerait quasiment 9 000 lignes de nomenclature (toutes directions confondues) alors que nous ne sommes plus que 8 200 officiers. À ce chiffre, il convient de retirer les officiers exerçant dans les périmètres autres que ceux de la Police nationale, et ceux actuellement en école.

Ainsi, l'effectif réellement disponible pour les services se situe autour de 7 800 officiers. Il apparaissait, dès lors, logique d'identifier les fonctions devant être réellement confiées à des officiers et réduire ainsi le volume des lignes de nomenclature en adéquation avec la physionomie actuelle et à venir du corps.

Que dire de la nomenclature 2021 ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, après moult navettes entre le BOP et les DISA, le DGPN et la DRCPN ont arbitré la nomenclature du corps de commandement à 7 729 postes tout en tenant compte de la démographie du corps et de son évolution. Théoriquement en 2021, elle devrait atteindre son objectif c'est-à-dire être plus cohérente et tenir compte de la déflation envisagée.

Les travaux entrepris par l'administration ont recherché quatre objectifs :

- Stabiliser la répartition des postes du CC entre les directions et services d'emploi.
- Respecter le pyramidage du corps fixé par le protocole du 11 avril 2016 à 40/40/20 soit 40 % de capitaines, 40 % de commandants et 20 % d'emplois fonctionnels et commandants divisionnaires.
- Permettre un déroulement de carrière attractif et une valorisation du parcours professionnel.
- Prendre en compte l'exhaussement des missions confiées aux officiers au titre du passage en catégorie A-type.

Cette copie a conduit au passage d'une nomenclature chiffrée à une nomenclature lettrée, dont l'architecture retenue repose, désormais, sur 3 niveaux de postes :

- Les postes « A » dits d'apprentissage et d'approfondissement pour le début de carrière (27 %) :
 - Les postes « A1 » sont réservés aux sorties d'école (6 % des postes nomenclaturés).
 - Les postes « A2 » visent à approfondir les compétences et connaissances des jeunes lieutenants et capitaines (21 % des postes nomenclaturés).

Les postes « B » dits à responsabilités intermédiaires de consolidation et de développement de l'expérience requérant des conditions statutaires (49 %) :

- Les postes « B1 » sont dévolus aux capitaines expérimentés promouvables ou non, ayant 9 ans de titularisation, ainsi que les commandants nouvellement promus (31,5 % des postes nomenclaturés).
- Les postes « B2 » sont réservés aux commandants confir-

més et exceptionnellement ouverts aux capitaines promouvables possédant 12 ans de titularisation sous réserve que le profil soit en adéquation avec le poste proposé et qu'aucun commandant ne dispose des compétences techniques et managériales suffisantes (17,5 % des postes nomenclaturés).

- Les postes sommitaux « C » dits à hautes responsabilités, d'expériences et d'expertises regroupant les commandants divisionnaires, commandants divisionnaires fonctionnels, et à défaut les commandants disposant au minimum de 8 ans d'expérience dans ce grade (24 % des postes nomenclaturés). Nous reviendrons sur ce point dans notre conclusion.

Cette révision de nomenclature a conduit, aussi, à une déflation de 1 045 postes. Ces derniers sont fléchés, à déflater pour 2021 et ainsi intitulés « F2021 ».

Après une bataille acharnée avec le BOP qui sollicitait une déflation immédiate des fiches déflatées, le DGPN nous a entendus et a arbitré afin que ces postes ne soient supprimés qu'au départ de leurs titulaires.

Par conséquent, les officiers victimes de cette déflation seront accompagnés par les conseillers parcours professionnels du BOP.

Au 1^{er} janvier 2022, ces postes prendront les caractéristiques du poste « R », c'est-à-dire poste sans niveau et n'ouvrant plus droit à avancement.



En conclusion : nos attentes !

Nous déplorons, que cette dernière version de la nomenclature contienne encore beaucoup trop d'imperfections et ne satisfasse pas aux remarques et propositions maintes fois réitérées par le SCSI.

Car en effet, si son objectif est d'offrir un parcours de carrière aux officiers sur des postes clairement identifiés, il aurait été souhaitable que la note DGPN, sortie le 16 décembre 2019, ait au moins fait l'objet d'une concertation avec la parité syndicale ! Bien sûr, comme trop souvent, ce ne fut pas le cas...

C'est, ainsi, à la lecture de celle-ci que nous avons découvert les nouvelles règles de gestion et notamment la nécessité d'avoir 8 ans de commandant avant de pouvoir obtenir un poste de « niveau C ». Cette nouvelle disposition n'a aucunement été envisagée et discutée en amont avec le SCSI !

Nul n'ignore que certains postes « C » sont parfois peu attractifs et n'attirent que peu d'officiers en raison de leurs implantations géographiques ou même de la matière traitée (EM, adjoints de circonscription, chefs d'unités en investigation...). Les seuls volontaires pour ces postes seront, bien sûr, des commandants n'ayant pas encore leurs 8 ans de commandant...

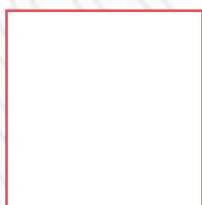
Bien entendu, vous l'aurez compris ce principe, des « 8 ans de commandant pour muter sur un poste C » est intenable opérationnellement et devra être révisé rapidement, tout comme l'obligation statutaire de cagnoter 8 ans sur des postes B2 ou C, pour pouvoir être promu commandant divisionnaire (6 ans serait largement suffisants). Ces nouveaux temps de parcours sont extrêmement préjudiciables aux officiers de police dont l'âge moyen d'accès au grade de commandant est d'environ 47 ans. Il convient que le système proposé soit cohérent et réalisable.

L'accès à l'emploi fonctionnel de commandant est, statutairement fixé à 2 ans dans le grade de commandant ; pour cette raison, nous sollicitons cette même durée pour qu'un commandant puisse être muté sur un poste C.

Les notifications individuelles, sous couvert de la voie hiérarchique, du nouveau niveau de nomenclature, induisent des conséquences dues à cette nouvelle matrice. Elles ne devront pas être négligées et permettront enfin d'aboutir à un vrai management humain et concerté.

Il est grand temps, que chaque officier puisse connaître la vision de sa hiérarchie sur son niveau de poste et ainsi s'exprimer sur les fonctions et les responsabilités exercées.

Malheureusement, il nous faut encore attendre la nomination du futur DGPN pour espérer parfaire, une nouvelle fois, ce chantier nomenclature, trop souvent théorisé par la technostucture, sans réfléchir aux besoins opérationnels de nos services !



Retraite Lettre intersyndicale



Paris, le 13 janvier 2020

Monsieur le Ministre,

L'intersyndicale s'est réunie ce jour car de trop nombreuses questions restent en suspens concernant l'avenir des retraites des policiers.

En effet, les déclarations du Premier ministre sont venues en contradiction avec certains de vos engagements adressés à l'intersyndicale le 14 décembre 2019.

La parution récente du projet de loi vient conforter nos inquiétudes. À l'issue de notre dernière réunion, vous nous aviez assuré d'une nouvelle rencontre avec le secrétaire d'état chargé des retraites afin d'évoquer toutes les questions restées sans réponses et les évolutions liées aux négociations nationales.

Or, l'actuel projet de loi consacre la disparition du statut des catégories actives en lui substituant de nouveau une approche missionnelle.

L'intersyndicale qui a momentanément suspendu ses actions, demande à être reçue avant la tenue du conseil des ministres du 22 janvier 2020 afin d'obtenir des réponses aux légitimes interrogations des policiers.

Il est impératif, comme pour d'autres professions, d'établir un protocole permettant de s'orienter vers un accord.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de nos respectueuses salutations.

L'intersyndicale

Nous avons établi une liste exhaustive de nos interrogations, dans le tableau ci-dessous :

Des questions à ce jour sans réponse

Système de remplacement de la bonification 1/5	Comment fonctionnera la surcotation de l'employeur ? Quel sera son taux ? Sera-t-elle cumulable avec l'intégration des primes ? La prolongation au-delà de l'âge d'ouverture des droits entraînera-t-elle une réduction du bénéfice de la bonification ?
Bornes d'âge 52 ans 57 ans	Pas de modification des bornes mais à quel âge interviendrait un bonus/malus ? Quelles conséquences si un âge d'équilibre était mis en place ?
Période de transition	Pour les générations à cheval sur les deux systèmes, comment s'articulera la période de transition ? Prise en compte des droits acquis, niveau de cotisations sur le salaire, majoration pour les enfants... ? À l'instar des gendarmes, la condition envisagée pour les agents nés après 1985 est-elle supprimée ?
RAFP Retraite Additionnelle de la Fonction Publique	Est-elle maintenue ? Sous quelle forme et à quel âge ?
Cotisation de l'ISSP	À quel niveau va-t-elle se situer ? Au taux actuel ou converger vers le taux commun à tous les salariés ?
Cumul emploi retraite	Qu'est-ce qui justifierait que les policiers ne puissent pas cumuler sans restriction comme les gendarmes ?
Bonifications outre-mer ?	Que deviennent-elles pour les fonctionnaires ?
Prolongations d'activité ?	Sera-t-il toujours possible de prolonger son activité au-delà des limites d'âge inférieures ou égales à l'âge d'ouverture du droit à retraite ?
Portabilité	Sera-t-elle prise en compte avant l'ouverture des droits ?

3 questions à Gilles BACHELIER, Président de la mutuelle INTÉRIALE



**Gilles
BACHELIER,**
Président,
de la mutuelle
INTÉRIALE

Crédit photo :
© Vincent Baillais

Que représente pour la mutuelle Intériale le partenariat avec notre syndicat SCSI ?

INTÉRIALE est depuis de nombreuses années partenaire du Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI). Ce partenariat, nous permet de mieux connaître les officiers de la police nationale, de mieux appréhender les contraintes de leurs métiers et de pouvoir leur proposer une offre adaptée aux spécificités de leurs fonctions opérationnelles et d'encadrement.

Comme vous le savez, la mutuelle INTÉRIALE met en œuvre, depuis 6 ans, au sein du ministère de l'Intérieur et en partenariat avec l'Institut de sondage CSA, un baromètre santé et prévention de l'ensemble des agents de la police nationale et de l'administration du ministère de l'Intérieur (corps administratif et préfectoral).

Cette année, nous souhaitons innover en déployant une enquête qualitative spécifique pour les décideurs de la sécurité intérieure. D'ailleurs, le SCSI aura toute sa place dans le cadre de cette étude pour que l'on recueille vos propositions et vos idées.

Le ministère de l'Intérieur conduit actuellement la rédaction d'un livre blanc sur la sécurité intérieure. Comment votre mutuelle a-t-elle pu contribuer à ce projet ?

En tant que mutuelle affiliée, INTÉRIALE protège tous ceux qui nous protègent : ces hommes et ces femmes fonctionnaires, contractuels ou réservistes, qu'ils soient policiers, gendarmes, sapeurs-pompiers, policiers municipaux, agents de sécurité privée ou surveillants pénitentiaires.

Dans ce cadre, nous avons estimé qu'il était légitime et important pour Intériale de livrer dans ce livre blanc notre regard et notre expertise. D'une part, sur notre perception de la santé des agents et, d'autre part, sur les nouvelles actions à proposer pour améliorer la prise en charge de leur état de santé et, en complémentarité avec l'administration, leurs conditions de travail.

Face à ce contexte, le besoin de refonder une véritable politique active des ressources humaines en faveur d'une qualité de vie au travail et de renouer avec le sens de la mission de sécurité publique est urgent.

Dans le cadre de votre contribution au livre blanc de la sécurité intérieure, vous avez annoncé la création d'une Union Intériale des Métiers de la Sécurité, de quoi s'agit-il ?

L'Union Intériale des Métiers de la Sécurité (UIMS) est née de la conviction que, par une approche transversale de ces métiers, nous pouvons proposer à tous les acteurs de la sécurité intérieure une protection sociale la plus efficace et la plus efficiente possible.

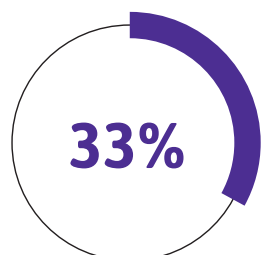
Cette Union regroupe dès à présent, autour de la mutuelle Intériale, les partenaires du monde de la sécurité : l'Association des Hauts Fonctionnaires de la Police Nationale, l'Amicale des Cadres de la Police Nationale et de la Sécurité Intérieure, l'Association des Anciens Combattants et Résistants du ministère de l'Intérieur, le fonds de dotation du Centre des Hautes Études du Ministère de l'Intérieur et la mutuelle LAMIE, membre fondateur de l'UIMS aux côtés d'INTÉRIALE. Tous ces acteurs vont travailler ensemble, dès le début de cette année, sur plusieurs sujets : management, protection sociale, protection personnelle... pour permettre d'améliorer encore les conditions de travail et de vie personnelle des forces de sécurité intérieure.



Jean-Marc Bailleul, Secrétaire général du SCSI, Christophe Castaner, Ministre de l'Intérieur, Gilles Bachelier, Président d'INTÉRIALE et Laurent Nuñez, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Intérieur à l'occasion des vœux du SCSI le 28 janvier 2020.

Pour INTÉRIALE, votre parole compte !

Première mutuelle des agents du ministère de l'Intérieur, INTÉRIALE réalise depuis 6 ans, un Baromètre Santé et Prévention. Ainsi, avec le soutien du ministère de l'Intérieur et en partenariat avec l'Institut CSA, INTÉRIALE part à la rencontre de ses adhérents pour comprendre leurs attentes et proposer des pistes d'actions en matière de prévention.



En 2018, 1 policier actif sur 3 déclare avoir vécu une expérience inhabituelle ou traumatisante au cours des 12 derniers mois.

84%

des agents de Ministère de l'Intérieur souffrent de troubles musculo-squelettiques, dont les principales causes sont* :

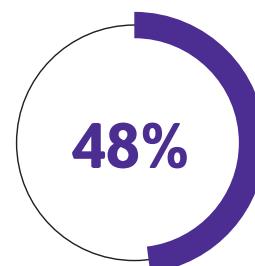
Pour 58% d'entre eux des tâches à effectuer (répétitivité des mouvements, efforts physiques, travail statique...)

Pour 52% d'entre eux l'environnement matériel de travail (véhicule, bureau, comptoir...)

Pour 35% d'entre eux les conditions de travail (matériels, froid...)

Pour 33% d'entre eux le port de charges (charges lourdes, gilet par balles...)

*Certains ont répondu à plusieurs critères



Au cours des 12 derniers mois, 48% des policiers actifs ont connu au moins une agression verbale ou physique de la part du public

Source : baromètre INTÉRIALE 2019

DÉCOUVREZ OMNIALE

NOUVELLE OFFRE*

**SANTÉ ET/OU
PRÉVOYANCE**



**PACKS SANTÉ
AU CHOIX**



150€/AN

**POUR VOS SEMELLES
ORTHOPÉDIQUES**



30€/AN

**REMBOURSÉS SUR VOTRE
ABONNEMENT SPORT**



**LA TÉLÉCONSULTATION
MÉDICALE 24H/24 - 7J/7**

**PACK PRO / PACK FAMILLE
PACK RENFORT**

* Conditions dans les Statuts et Règlements mutualistes Intérieure.

*** Vous vous interrogez sur votre couverture santé et/ou prévoyance ?**

*** Vous souhaitez vous assurer que votre famille et vous soyez bien couverts ?**

Nous vous proposons d'étudier votre situation particulière et de vous proposer l'offre la plus adaptée à vos besoins. N'hésitez pas à prendre contact avec Alexandra Droulin (**Contact : alexandra.droulin@interiale.fr**) pour convenir d'un rendez-vous prochainement !



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





« Les policiers aspirent à retrouver la fierté de leur métier »

FIGAROVOX/TRIBUNE – Après l'attentat à la préfecture de police, le commissaire divisionnaire Pierre-Édouard Colliex plaide pour une meilleure reconnaissance du travail des forces de police.

Pierre-Édouard Colliex est commissaire divisionnaire et médiateur interne de la police nationale.

Le 8 octobre dernier, dans la cour du 19 août 1944, au cœur de la préfecture de police, le Président de la République rendait hommage aux policiers assassinés par un terroriste. Il évoquait devant tous les policiers présents : « la glorieuse Histoire qui vous rend tous si fiers d'appartenir à la préfecture de police. Si fiers ils l'étaient tous les quatre. Si fiers nous le sommes d'eux aujourd'hui ».

C'est aujourd'hui le principal défi pour les policiers : retrouver leur fierté.

C'est aujourd'hui le principal défi pour les policiers : retrouver leur fierté, ce sentiment qu'ils devraient spontanément éprouver et dont ils sont trop souvent privés.

Policier depuis vingt ans, je conserve le très vif souvenir de ce frisson ressenti la première fois que j'ai défilé en tenue d'honneur sur les Champs-Élysées le 14 juillet 1999. Que s'est-il passé pour que, vingt ans plus tard, cette fierté ait laissé place à une prudente discrétion ? Il y a quelques semaines, un zonard – ni agressif ni bienveillant, à la recherche d'une cigarette ou d'un incident... – m'interpelle et m'identifie comme policier. Je me suis surpris à nier. Il était tard, je voulais éviter l'incident que la confirmation de mon statut aurait pu provoquer. Je regrette cette réaction.

Je suis triste de cette situation qui, en France, conduit des policiers à se cacher. À recevoir leurs courriers administratifs dans des enveloppes blanches. À recommander à leurs enfants de ne pas révéler le métier de leurs parents de peur qu'ils se fassent insulter dans la cour de récréation. À s'affirmer fonctionnaire et non pas policier.

Les policiers frappés ou insultés doivent recevoir le soutien total, déterminé et sans attermoisement de la puissance publique.

La persistance de la menace terroriste mais aussi les risques quotidiens que rencontrent les policiers doivent naturellement conduire à protéger leur anonymat. Je pense souvent à Jean-Baptiste Salvaing et Jessica Schneider, assassinés chez eux à Magnanville. Et à tant d'autres collègues agressés parce que policiers. Mais je ne peux me résoudre à cette situation qui valide une inversion totale des valeurs. Une situation où le délinquant exhibe ses méfaits sur les réseaux sociaux quand le policier est enjoint d'y dissimuler ses fonctions. En ne réagissant pas, on s'habitue et en s'habituant, on ratifie ce changement qui laisse le gamin croire qu'il est plus glorieux d'afficher sa violence sur Facebook Live que de servir son pays sous l'uniforme. Les policiers doivent pouvoir être fiers de leurs morts, de leurs héros et de leur engagement quotidien.

Pourquoi les policiers morts en service restent-ils si souvent anonymes ? Quand Xavier Jugelé a été assassiné par un terroriste sur les Champs-Élysées le 20 avril 2017, on a vu son visage et on a entendu son nom. La France entière a pu ressentir de l'empathie car, derrière l'information, elle a rencontré un homme. Partageons cette fierté avec l'ensemble de la population en diffusant la photo des policiers décédés en mission. Chaque Français pourra voir, derrière le visage de celui qui est mort, un fils, une sœur, une mère ou un frère. Je préfère me souvenir du visage de mes collègues policiers de la préfecture de police que de celui de leur assassin.

Les policiers frappés ou insultés doivent recevoir le soutien total, déterminé et sans attermoisement de la puissance publique en veillant à leur accorder la protection fonctionnelle et à suivre attentivement les poursuites pénales engagées contre les auteurs de ces attaques. Ne pas sanctionner très fermement dès l'insulte ou l'outrage, c'est contraindre le policier soit à entrer dans une confrontation physique si on veut que force reste à la loi, soit à abdiquer face à la remise en cause des institutions.

Le policier de terrain, qui prend tous les risques physiques doit pouvoir lui aussi être récompensé, au moins autant que le haut fonctionnaire.

Les policiers sont fiers de la reconnaissance de la République quand elle leur décerne des décorations. La Légion d'honneur reconnaît l'engagement au service de nos concitoyens « sans distinction de hiérarchie professionnelle ». Dans les faits, ce sont pourtant le plus souvent les chefs qui en bénéficient. Le 14 juillet dernier, 9 préfets et sous-préfets, 5 commissaires et 2 commandants ont été distingués. Aucun gardien de la paix ou gradé. Le policier de terrain, qui prend tous les risques physiques – plus de 5 000 policiers sont blessés en mission chaque année – doit pouvoir lui aussi être récompensé, au moins autant que le haut fonctionnaire.

Pour retrouver leur fierté, les policiers ont certes besoin de moyens et d'une juste rémunération. Mais ils aspirent également à ce que la reconnaissance et le respect de la Nation se traduisent par des symboles forts.

Le SCSI dans les médias

CNEWS le 22 janvier 2020



Laurence FERRARI
le 14 janvier 2020



le 15 janvier 2020



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 !

Site, Réseaux sociaux



Avec une fréquentation en nette hausse pour 2019 et près de 330 000 visites enregistrées sur son site internet (<https://www.scsi-pn.fr/>), notre organisation a quotidiennement à cœur de vous offrir la meilleure qualité d'information possible, avec toute la réactivité que l'actualité commande, sans pour autant confondre vitesse et précipitation.

2020 se voudra le prolongement de l'année écoulée avec l'ambition de vous offrir une qualité d'information optimum, quels que soient les vecteurs utilisés. Merci pour votre fidélité.



Janvier 2020

Le compte Twitter du SCSI est maintenant suivi par plus de 10 000 followers !

<https://twitter.com/PoliceSCSI>



Choix des postes

Enquête au sein de la 24^e promotion

Lors de la journée de présentation des organisations syndicales aux élèves de la 24^e promotion le 9 octobre 2019, nous avons été questionnés par les élèves au sujet des postes offerts par l'administration en sortie d'école.

Certains d'entre eux étaient intéressés par des postes actuellement vacants.

Pour répondre aux attentes de nos collègues, nous avons proposé au cours de cet échange de lancer une enquête inédite sur leurs sou-

haits d'affectation à partir de la liste des postes sans candidat à la dernière CAP. Les officiers stagiaires sont cependant conscients que leur choix de poste sera conditionné par leur classement.

Cette enquête s'apparente à de la prospective RH. Notre objectif est de montrer à l'administration qu'il est possible de faire preuve d'anticipation dans la gestion RH dès la sortie d'école des officiers.

En effet, lorsque les directions devront arbitrer sur les postes, et

en cas d'hésitation entre plusieurs postulants, pourquoi ne pas choisir parmi ceux souhaités par les officiers stagiaires ? Cela permettrait d'avoir des officiers motivés et de pouvoir les fidéliser plus longtemps sur le poste.

Près des deux tiers des 69 élèves ont répondu à cette enquête.

Le bureau national du SCSi a présenté le résultat de ce sondage à l'administration pour améliorer les affectations des officiers à la fin de la scolarité initiale.



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

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

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 2020

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 2020

Élève Lieutenant/Commissaire	20€	Commandant Divisionnaire E.F.	180€
Lieutenant/Commissaire stagiaire	20€	Commissaire	190€
Lieutenant	90€	Commissaire Divisionnaire	200€
Capitaine	120€	Commissaire Général	220€
Commandant	160€	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 : 55 € ; CD-EF : 62 € ; Cre : 65 € ; CD : 68 € ; CG : 75 €)

Modes de règlement → ☐ Chèque(s) bancaire(s) ☐ Paiement en ligne par CB via www.scsi-pn.fr
☐ Chèque(s) bancaire(s) pour 2020, 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 :

Bulletin d'adhésion

Selon votre affectation (ou résidence), faites parvenir votre bulletin d'adhésion accompagné de son règlement à l'adresse suivante (précédée de l'en-tête SCSI-CFDT) :

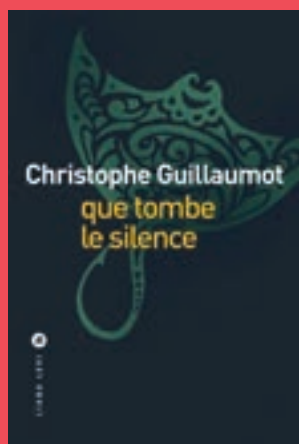
Zone de l'Île-de-France	52, rue Crozatier – 75012 PARIS Tél. 01 43 07 04 30
Zone de l'Est	Hôtel de Police 34, route de l'Hôpital – 67000 STRASBOURG Tél. 03 87 16 12 79
Zone du Nord	Cité administrative Rue de Tournai – Boîte postale 2012 – 59012 LILLE CEDEX Tél. 03 20 42 18 03
Zone de l'Ouest	Hôtel de Police 22, boulevard de la Tour d'Auvergne – 35000 RENNES Tél. 06 59 04 12 20
Zone du Sud	1, rue d'Armény – Boîte postale 50328 – 13177 MARSEILLE CEDEX 20 Tél. 06 03 07 41 04
Zone du Sud-Est	Hôtel de Police 40, rue Marius Berliet – 69008 LYON Tél. 04 72 73 45 34
Zone du Sud-Ouest	10, rue Charles Monselet – 33000 BORDEAUX Tél. 06 76 29 26 03
Guadeloupe	Direction départementale de la police aux frontières Centre de rétention administrative des Abymes Morne Vergain – 97139 LES ABYMES Tél. 590 590 48 92 85 ou 94
Guyane	SIAAP de Cayenne 24, avenue Charles-de-Gaulle – 97300 CAYENNE Tél. 594 694 23 20 54
Martinique	DDSP Poste de Police de Dillon Avenue Léon-Gontrand Damas – 97200 FORT-DE-FRANCE Tél. 06 96 37 43 37
Mayotte	Commissariat de Police – DDSP 41, boulevard de l'Hôpital – Boîte postale 151 – 97600 MAMOUDZOU Tél. 06 39 40 46 16
Nouvelle-Calédonie	DSP BP 479 – 97810 MONT-DORÉ Tél. 687 41 37 00
Polynésie-Française	Centre régional de formation de la Police nationale BP 115 – 98713 PAPEETE Tél. 689 40 47 01 44 ou 06 20 82 37 36
Réunion	Commissariat de Police 273, avenue de la République – 97440 SAINT-ANDRÉ Tél. 06 92 07 80 06

PRÉSENTATION DE LIVRES

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

« Que tombe le silence »

de Christophe Guillamot



« Que tombe le silence » de Christophe Guillamot

Christophe Guillamot est commandant de police au SRPJ de Toulouse, où il dirige la brigade des courses et jeux. En 2009, il obtient le prix du Quai des Orfèvres pour Chasses à l'homme. Après Abattez les grands arbres (Liana Levi/Points, 2018 ; Prix du Polar Sud-Ouest / Lire en Poche 2018) et La Chance du perdant (Liana Levi/Points, 2018 ; Prix Polar Michel-Lebrun 2018), il donne un nouvel épisode de sa série construite autour du Kanak, personnage attachant, librement inspiré d'un collègue aujourd'hui disparu.

En cet été caniculaire, Renato Donatelli, dit le Kanak, s'ennuie à la section des courses et jeux. Lorsqu'il apprend que Six, son partenaire, serait impliqué dans l'exécution d'un baron de la drogue, il se lance dans une contre-enquête au grand dam de sa hiérarchie. Mais à fouiller le passé, on ressuscite de vieux démons que le gardien de la paix aurait aimé ne plus croiser. Comme une traînée de poudre, sa vie personnelle s'embrase alors que les coups montés et règlements de compte s'accumulent. L'hôtel de police est en ébullition, il y a de l'électricité dans l'air. À un rythme effréné, le Kanak, géant au grand cœur, est entraîné bien malgré lui dans un tourbillon d'événements tragiques. Luttant contre les vents contraires, il avance tant bien que mal, porté par ses ancêtres, par ses coutumes et souhaitant qu'enfin tombe le silence.



« Matière Noire » d'Ivan Zinberg

« Matière Noire » d'Ivan Zinberg

« **Matière Noire** » d'Ivan Zinberg, un thriller au réalisme captivant. « **Matière Noire** » est une bombe qui n'explose qu'à l'intérieur de votre organisme.

Juillet 2017. Une région. Deux disparitions.

Après une nuit en discothèque, la jeune Inès Ouari ne donne plus signe de vie. Marion Testud, elle n'est jamais rentrée de son jogging matinal. Sur leurs traces, deux enquêteurs aux profils atypiques : Karim Bekkouche, chef de la BAC de Saint-Étienne, flirte avec les limites et prend tous les risques pour retrouver Inès. Jacques Canovas, journaliste parisien et ex-flic des Renseignements généraux, couvre la disparition de la joggeuse. Tous deux ont des raisons personnelles de parvenir à leurs fins.

D'un bout à l'autre du pays, les pistes se croisent tandis que de vieux meurtres énigmatiques refont surface. Deux hommes confrontés, lancés dans une course contre la mort à pleine vitesse dans les abysses de la terreur panique.

Ivan Zinberg est capitaine de police et romancier. Il est l'auteur des thrillers « Jeu d'ombres » (2014), « Étoile Morte » (2015) et « Miroir Obscur » (2017) aux éditions Critic.

En novembre 2019, il publie son quatrième roman « **Matière Noire** » chez Cosmopolis.

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

GRILLE INDICIAIRE au 1^{er} janvier 2020

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3 %	ISSP	IRP-BASE	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	904,10	413,00	427,04	204,92	4 413,18	4 227,63
	3 ^e	806	3 776,94	113,31	887,58	413,00	419,24	200,89	4 344,04	4 160,31
	2 ^e	756	3 542,63	106,28	832,52	413,00	393,23	188,87	4 112,14	3 934,47
	1 ^{er}	725	3 397,37	101,92	798,38	413,00	377,11	180,69	3 969,18	3 795,18
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	821	3 847,23	115,42	904,10	600,00	427,04	204,92	4 430,09	4 238,68
	3 ^e	806	3 776,94	113,31	887,58	600,00	419,24	200,89	4 361,51	4 171,37
	2 ^e	756	3 542,63	106,28	832,52	600,00	393,23	188,87	4 131,47	3 945,52
	1 ^{er}	725	3 397,37	101,92	798,38	600,00	377,11	180,69	3 989,59	3 806,23
COMMANDANT DE POLICE	5 ^e	756	3 542,63	106,28	832,52	413,00	393,23	188,87	3 962,02	3 784,35
	4 ^e	716	3 355,19	100,66	788,47	413,00	372,43	178,52	3 777,59	3 604,42
	3 ^e	680	3 186,50	95,59	748,83	413,00	353,70	169,82	3 612,02	3 441,87
	2 ^e	645	3 022,49	90,67	710,28	413,00	335,50	161,23	3 451,18	3 283,96
CAPITAINE DE POLICE	1 ^{er}	612	2 867,85	86,04	673,94	413,00	318,33	152,84	3 299,82	3 135,36
	E.E.	702	3 289,59	98,69	904,64	378,00	365,14	192,66	3 784,64	3 613,51
	10 ^e	673	3 153,69	94,61	867,27	378,00	350,06	184,68	3 646,43	3 478,57
	9 ^e	638	2 989,68	89,69	822,16	378,00	331,85	174,84	3 480,85	3 315,93
	8 ^e	605	2 835,05	85,05	779,64	378,00	314,69	165,83	3 324,47	3 162,32
	7 ^e	575	2 694,46	80,83	740,98	378,00	299,09	157,75	3 197,00	3 022,56
	6 ^e	545	2 553,88	76,62	702,32	378,00	283,48	149,67	3 054,72	2 882,79
	5 ^e	513	2 403,93	72,12	661,08	378,00	266,84	140,76	2 903,24	2 734,00
	4 ^e	480	2 249,29	67,48	641,05	378,00	249,67	131,75	2 767,38	2 600,90
	3 ^e	450	2 108,71	63,26	600,98	378,00	234,07	123,67	2 623,82	2 460,19
	2 ^e	430	2 014,99	60,45	574,27	378,00	223,66	117,87	2 528,53	2 367,46
	1 ^{er}	410	1 921,27	57,64	547,56	378,00	213,26	112,69	2 432,61	2 274,11
	stagiaire	334	1 565,13	46,95	156,51	143,00	173,73	55,00	1 657,18	1 513,29
	élève	317	1 485,47	44,56	148,55		164,89	52,62	1 303,08	1 264,67

* Valeur du point d'indice 4,6860.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES DES COMMISSAIRES

En vigueur au 1^{er} janvier 2020

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

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**