

POLICIERS au CŒUR de la CRISE

Communication de manque

RAPPELLE-MOI
POURQUOI ON
RACONTE
PARTOUT QUE
LES MASQUES
SONT INUTILES?

PARCE QU'ON
EN A PAS ASSEZ.

AUTRE
CHOSE?

CHEREAU



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



MGProtect

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.



[Christophe ROUGET |
Secrétaire Général du SCSI]

Édito

Ce numéro de *Police nouvelle* devait être dédié à la tenue de notre conseil national au Mans du 12 au 16 mars. À cette occasion, nous devions chaleureusement remercier Jean-Marc Bailleul pour l'ensemble de son action à la tête de notre organisation et, surtout, pour tous les officiers. Ce conseil national est reporté à l'automne, c'est à cette occasion que nous élirons le nouveau Secrétaire Général du SCSI. Conformément à nos statuts, j'assure les fonctions de Secrétaire Général par intérim jusqu'à cette échéance, date à laquelle je présenterai ma candidature.

En effet, depuis le 16 mars, notre vie a basculé. Le coronavirus est arrivé, entraînant un « fracas vertigineux des échelles et des temporalités » où l'État est ramené à « sa fonction la plus indiscutable qui est de protéger les populations de la mort qui rôde » comme l'écrit Patrick Boucheron. Nos vies privées et professionnelles sont depuis totalement bouleversées.

De nouveaux mots ont envahi notre quotidien tels que confinement, gestes barrière, télétravail, attestation de sortie, visioconférence...

De nouveaux personnages, comme le professeur Salomon, s'invitent chaque soir dans nos foyers pour faire le point concernant cette crise du Covid-19 et égrener la triste litanie du nombre de malades et malheureusement de victimes.

Dans ce contexte anxiogène, le SCSI s'est immédiatement organisé avec l'ambition d'être plus que jamais à vos côtés pour répondre 7 jours sur 7 à vos préoccupations, guidé par un objectif prioritaire : votre santé. Pour vous informer, nous avons fait évoluer notre site et le Bureau National s'est adapté avec l'ensemble des zones afin que, par tous moyens, vous puissiez recevoir nos communications et les informations relatives à la crise sanitaire.

Depuis le début de la pandémie, dans un esprit de responsabilité, nous nous battons pour que vous puissiez être protégés ! Nous avons alerté notre administration, quant au manque de protection et aux risques d'un engagement massif des

effectifs sans matériel adapté. Ce combat est un marathon, dans lequel il convient d'assurer la continuité des services et de réussir à termes le déconfinement.

Point d'orgue

Le 25 mars, sans explication préalable, un télégramme était diffusé dans les services afin de diriger dès le lendemain les réserves de masques FFP2 vers les structures hospitalières.

Cette annonce intervenait dans le même temps que le déplacement du président de la République à Mulhouse. Là, contrairement aux déclarations désormais fameuses de la porte-parole du gouvernement Sibeth Ndiaye qui indiquait que « l'on ne doit pas porter de masque sauf si on est malade », nous pouvions constater sur les images télévisées que toutes les personnes présentes, les civils, les militaires et les soignants, arboraient bien un masque ; toutes, sauf un seul, un officier de police local. Comment accepter de telles images alors que dans ce département comme dans beaucoup de services des consignes verbales étaient données aux policiers de ne pas porter de masques...

Quel était à ce moment de la crise le ressenti des policiers de terrain ? Clairement celui de la cacophonie dans notre ministère et le sentiment généralisé que les troupes ont été envoyées au combat sans le minimum de matériel indispensable.

Un symbole

Notre administration s'est inscrite dans une communication du manque et nos procédures se sont déclinées en fonction de la pénurie de matériel et non d'une logique de santé publique. La doctrine lapidaire à laquelle faisait référence le télégramme du 13 mars s'inscrit dans cet état d'esprit, elle en est le symbole.

La position ministérielle relayée par le message du DGPN à cette même date est en effet celle du port du masque pour les effectifs intervenants uniquement en cas de contact avec une personne présentant les symptômes du Covid-19. Les policiers n'étant pas médecins, cette ligne de conduite est impossible à

tenir alors que tous les épidémiologistes de ce pays s'accordent pour indiquer que beaucoup de personnes sont des porteurs asymptomatiques, notamment des populations jeunes, et que les symptômes sont notamment la toux, la fièvre, les maux de ventre... Comment un policier sur le terrain peut-il donc détecter ces personnes ?

De plus, concernant ces achats de masques : comment se fait-il que notre ministère ait attendu le 19 mars pour engager une commande alors que chacun a pu constater depuis mi-décembre l'équipement sanitaire impressionnant des forces de l'ordre engagées en Asie dès la fin janvier ?

La visioconférence lunaire avec le directeur général de la santé !

Aujourd'hui, nous savons tous que les stocks étaient limités et qu'il fallait les gérer avec discernement, ce langage de vérité aurait sans doute été préférable dès le départ.

Pendant plusieurs jours, nous avons pu voir sur toutes les chaînes de télévision des policiers sans masque, sans protection, effectuer le contrôle du confinement avec le risque d'être contaminé et de devenir eux-mêmes des vecteurs de contamination pour la population.

Le 23 mars, le directeur général de la Santé, Jérôme Salomon, nous indiquait dans une visioconférence que « le risque de contracter la maladie en service était minime, que nous étions en contact avec une population jeune peu contaminante et qu'il était donc inutile de porter un masque, de désinfecter une voiture, qu'il suffisait de laver à 30° sa tenue en rentrant chez soi ou encore qu'il était inutile de tester les policiers »... Propos déconnectés, propos inadmissibles.

L'OMS préconisait pourtant, le 16 mars, un dépistage pour chaque cas symptomatique et une utilisation massive des tests pour lutter contre l'épidémie en affirmant par la voix de son directeur « *vous ne pouvez pas combattre un incendie les yeux bandés. Testez, testez, testez...* ». Dans le guide d'Interpol proposé aux

forces de l'ordre, le port du masque et de gants est recommandé aux agents chargés de l'application de la loi au contact de la population. Le 18 avril, 1 081 marins du porte-avions Charles-de-Gaulle étaient testés et confinés chez eux... Pourquoi ces différences de traitements au sein même de l'État ?

Au-delà de ces sujets, cette crise posera une vraie question sur la hiérarchie sociale des métiers, sans doute à repenser. Qui finalement est le plus utile à la société : une aide-soignante, un médecin urgentiste, un policier ou un trader ? Le monde politique tresse aujourd'hui des louanges aux fonctionnaires après avoir gelé leur point d'indice depuis des années, diminué leurs budgets et leurs effectifs... Dans le même temps, le ministre de la Fonction publique prend en catimini sans aucune concertation une ordonnance de la honte sur les congés imposés et retraits de RTT pendant la crise sanitaire.

Personne ne doute de la volonté au ministère de l'Intérieur, à tous les niveaux, de bien faire et vite ! Nous soulignons, dans ce contexte compliqué, l'écoute dont le directeur général de la Police nationale fait preuve à l'égard des organisations syndicales afin de tenter d'apporter quelques réponses à l'ensemble des questions soulevées.

Cette pandémie a fait malheureusement apparaître au grand jour les dysfonctionnements de notre ministère, entre nos deux forces de sécurité intérieure mais aussi dans notre grande maison. Il n'y a pas une police mais des polices avec des règles fluctuantes, des doublons, des ordres et des contredires, une cohorte de chefs mais finalement bien peu qui prennent véritablement des décisions. La totale désorganisation de nos réserves est par ailleurs manifeste. Ce virus est un révélateur, il démontre également, encore une fois, la totale autonomie

du Préfet de Police. Tous ces constats illustrent le mal profond de ce ministère. Toute la charpente y est bel et bien à reconstruire, même si nous savons avec Edgar Morin que « le confort intellectuel et l'habitude ont horreur des messages qui les dérangent ». Les décisions futures ne pourront s'exonérer d'une inscription, notamment budgétaire, dans le temps long, ni d'une approche stratégique en faveur de laquelle le SCSI plaide depuis des années. Plus que jamais le livre blanc devra tirer les leçons de cette crise.

Enfin, nos pensées accompagnent tous nos collègues malades, ou dont le coronavirus touche les proches. En dépit de conditions de travail particulièrement difficiles et de protections insuffisantes, l'engagement sans faille des policiers de tous corps et de tous grades est à saluer, leur sens du service public n'a pas été pris en défaut.

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 : Christophe ROUGET

Rédacteur en chef : Christophe ROUGET

Maquette, réalisation, impression :

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

Crédits photos : SCSI

Dessin de couverture (avec les remerciements du SCSI) : Antoine CHEREAU

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

22

La rupture conventionnelle

05

Nouvelle équipe du Bureau National

07

Le corps de commandement en 2020

10

Lu pour Vous

12

LOI DUSSOFT :
décryptage

17

Un officier de Police au bout du monde

18

Le Bureau National visite l'établissement ANAS – Le Courbat

21

Le SCSI saisit l'INSEE

24

Le SCSI dans les médias

26

Coin des Lieutenants

29

Pour les lecteurs

27

Bulletin d'adhésion 2020

30

Effectifs Traitements

Bureau National

Le conseil national qui devait se tenir au Mans du 17 au 19 mars 2020, suite au départ de Jean-Marc Bailleul, a été annulé au vu de la situation sanitaire. Conformément aux statuts de notre organisation, Christophe Rouget (élu 1^{er} secrétaire général adjoint au congrès de Vannes en 2018) assure désormais les fonctions de secrétaire général d'ici au prochain conseil national où aura lieu une élection. Nous espérons pouvoir également à cette occasion nous retrouver pour remercier Jean-Marc de son investissement pendant toutes ces années passées au service du corps de commandement et de la Police nationale.

La composition actuelle du Bureau National du SCSI est donc la suivante :



Christophe ROUGET,
Secrétaire général par intérim



Sabrina RIGOLLÉ,
Secrétaire générale adjointe



Pierre DARTIGUES,
Trésorier national



Didier RENDU,
Secrétaire national



Alain MOREL,
Chargé de mission



Léo MOREAU,
Chargé de mission

Plusieurs collègues sont également en charge en sus de leurs fonctions zonales de missions à dimension nationale en lien avec l'équipe du BN, notamment pour le suivi des directions d'emploi :

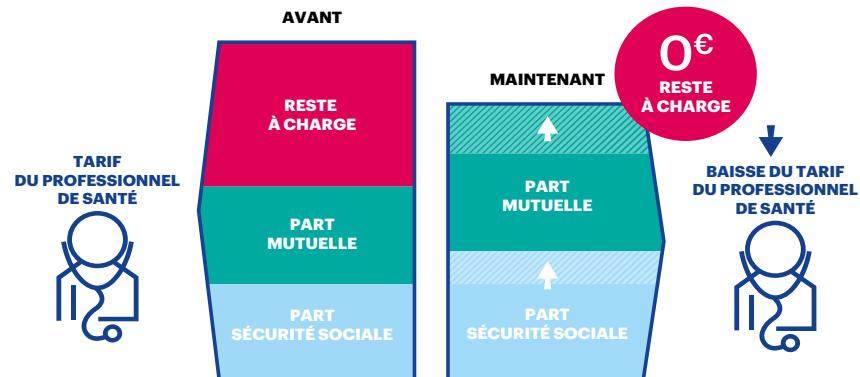
- Jean-Marc CORTES délégué national CRS,
- Éric DEFREMONT pour la DCSP,
- Michel HECKMANN pour la DCPAF,
- Julien LE BERRE pour la DCRFPN,
- Christophe MIETTE pour la Police judiciaire,
- Peggy ROTHS-ENTZ suivra le Conseil européen des syndicats de police,
- Sébastien VANESSCHE suivra l'ENSP et la scolarité des nouvelles promotions,
- Delphine WEISER suivra les sujets égalité femmes/hommes et révision de notation.

100% santé, qu'est-ce que c'est ?

Dix-sept pourcent des Français renoncent à se soigner pour des raisons financières*. Lancée pour pallier ce phénomène, la réforme 100% santé sera pleinement effective en janvier 2021.

Elle garantit à tous ceux qui adhèrent à une mutuelle responsable la prise en charge totale de certains soins et équipements optiques, dentaires et d'audiologie. Le 1^{er} janvier 2020, la réforme a franchi une étape majeure avec le remboursement intégral des lunettes. Totalement impliquée dans ces nouvelles dispositions, la MGP, la mutuelle des forces de sécurité, vous les explique.

LE RESTE À CHARGE ZÉRO EN PRATIQUE



Interview
Benoît Briatte,
président de la MGP.

Quel est l'impact du 100% santé pour les policiers ?

De par leur travail au quotidien, les membres de la police sont particulièrement exposés aux problèmes de santé, notamment en ce qui concerne l'audition, avec l'exposition chronique au bruit de certaines fonctions ou la vue pour les postes sédentaires. Le 100 % santé vient donc à point nommé pour ces professionnels. C'est une

véritable avancée qui diminuera le taux de renoncement aux soins pour raisons financières dans le secteur optique, auditif et dentaire.

Quelle est l'implication de la MGP dans cette réforme ?

Fondée sur les valeurs de solidarité et d'égal accès aux soins, la MGP fait bien évidemment partie des complémentaires dites solidaires et responsables qui contribueront à la mise en œuvre progressive de la réforme. Sensibles aux contraintes auxquelles sont exposés les membres de la police, nous promouvons en effet depuis longtemps un égal accès aux soins pour tous. La réforme ne fait que conforter cet engagement.

Concrètement, quels sont les avantages pour les adhérents de la MGP ?

Dans le cadre de cette réforme, la

MGP applique le reste à charge zéro sur l'intégralité des actes relevant du 100 % santé, conformément au calendrier réglementaire. Pour nos adhérents, nous allons encore plus loin en proposant des services complémentaires et une gamme élargie d'équipements. Ainsi, en optique par exemple, la MGP garantit des montures origine France et des verres de haute qualité ; en audiologie, elle offre un large choix d'appareils auditifs de marques. Pour autant le patient conserve toujours la possibilité de choisir un équipement aux tarifs libres, avec un reste à charge dépendant de la garantie souscrite. Et même dans ce cas, grâce aux partenariats mis en place, nous mettons tout en œuvre pour limiter ce reste à charge. Enfin, tous nos conseillers sont mobilisés pour accompagner nos adhérents sur le 100 % santé.

Le corps de commandement en 2020

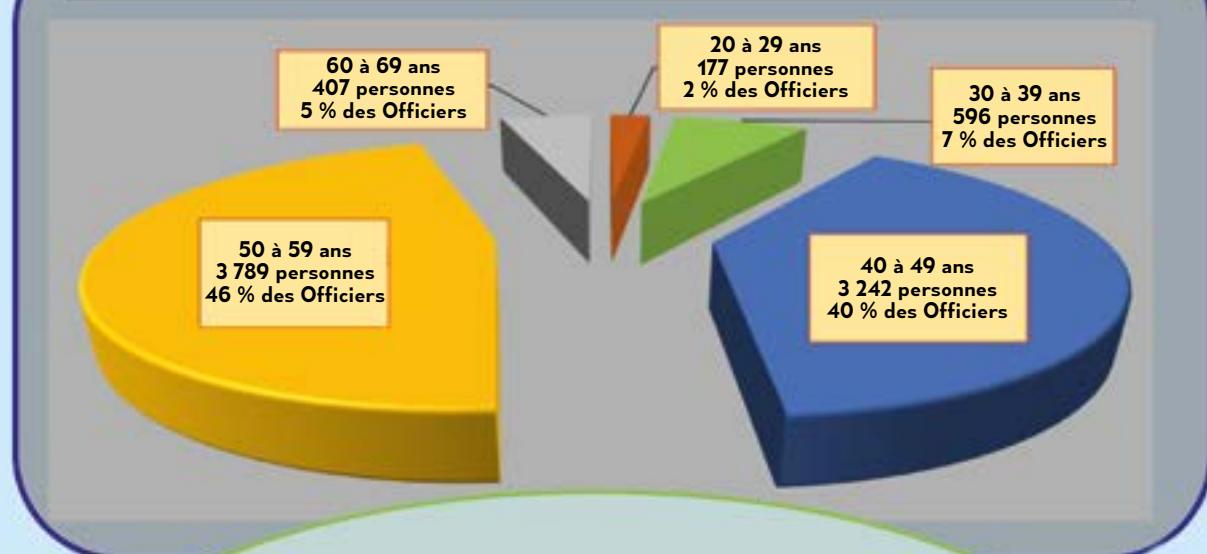
Chiffres et statistiques



Répartition du nombre d'officiers selon différents critères

[Christophe MIETTE]
Chargé de mission

Tranches d'âge dans le corps de commandement – 8 211 officiers au 31/01/2020



Le vieillissement de notre corps est visible, avec une moyenne d'âge de 48 ans (contre 46,1 ans chez les commissaires). Cet âge moyen se situe plus précisément à 49,3 ans pour les hommes et 45,3 ans pour les femmes. Les raisons sont diverses, la diminution des recrutements liée à la déflation et les réformes successives des retraites y ont contribué.

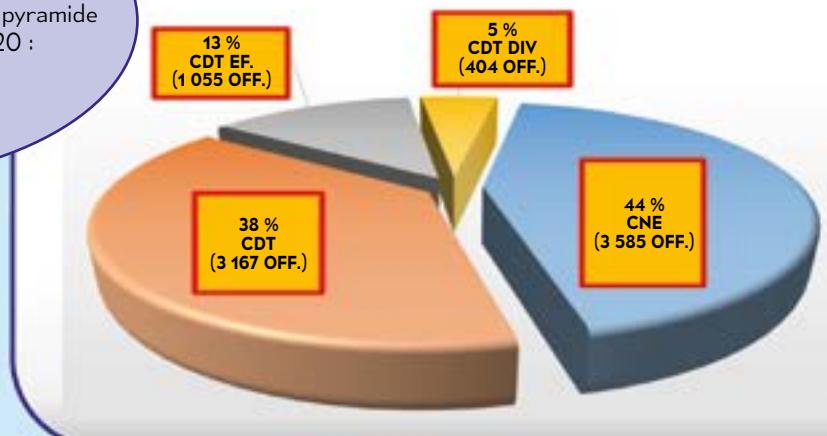
La reprise des recrutements initiée depuis l'année dernière devrait entraîner un rajeunissement important des officiers d'ici quatre à cinq ans si le rythme des départs à la retraite se maintient.



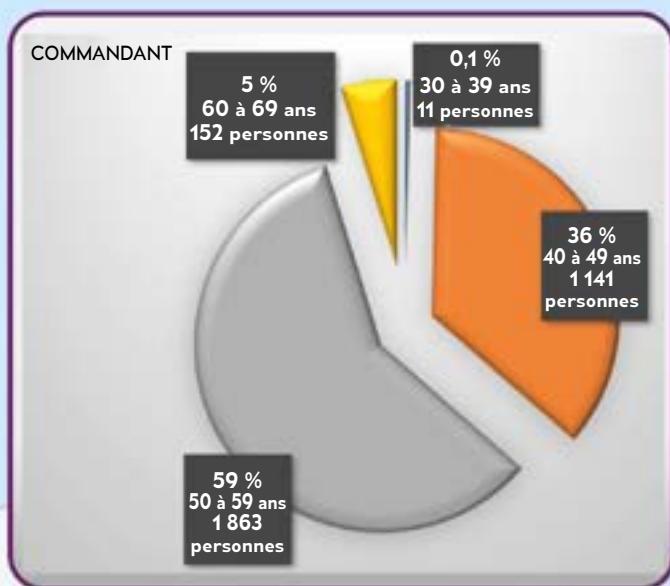
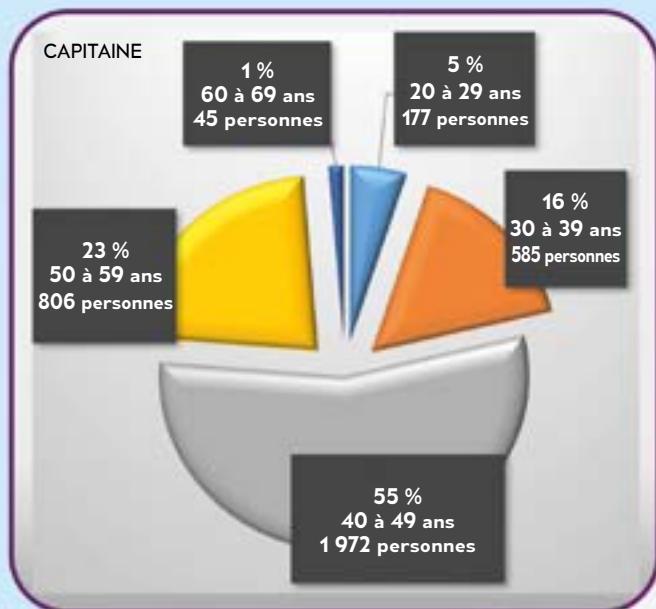
Alors que le protocole PPCR n'est pas achevé, ses effets sont déjà perceptibles avec une pyramide inversée du corps qui comprend en 2020 : **56 % de commandants et plus**.



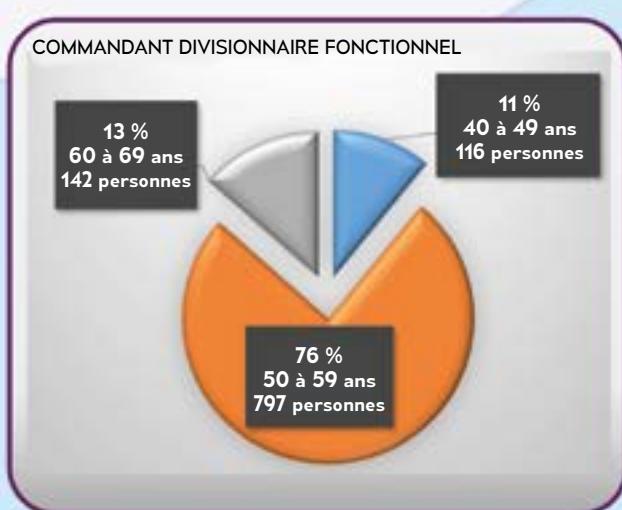
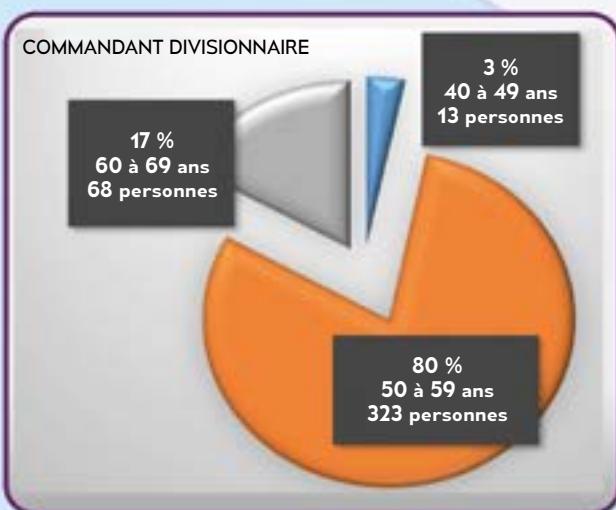
Pourcentage d'officiers selon les grades



Répartition des âges des officiers selon les grades



- L'augmentation de la moyenne d'âge concerne l'ensemble du corps, accentuée par les prolongations d'activité. Tous grades confondus, 5 % des officiers ont plus de 60 ans. La création du GRAF donne une perspective aux commandants mais l'exigence de 8 années sur un poste B2 ou C demeure trop restrictive pour lui permettre de remplir pleinement son rôle.
- 177 officiers seulement ont aujourd'hui moins de 30 ans. Ils seront nettement plus nombreux dans les années qui viennent et la nomenclature devra évoluer en conséquence afin de leur proposer des postes A1 et A2 adaptés.



Nombre de départs en retraite



Prolongation d'activité



Au 1^{er} janvier 2020, le corps de commandement est le plus âgé des corps actifs de la Police nationale, plus d'un officier sur deux a plus de cinquante ans. Les départs en retraite et les recrutements importants devraient inverser la tendance d'ici à 2025.

Un travail de prospective conséquent en matière de ressources humaines est donc nécessaire afin de mettre en adéquation les aspirations de chaque officier et les besoins des services. C'est dans cet esprit que devront être développés de vrais parcours de carrière dans chaque direction tout en facilitant les mobilités sur l'ensemble du territoire. La révision annuelle de la nomenclature du corps y contribuera.

UNE INCONNUE : QUID DE L'IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES ET DE LA CRISE SANITAIRE ACTUELLE SUR LE PROFIL DU CORPS ?

Le Monde

CORONAVIRUS COVID-19

31 mars 2020

**CORONAVIRUS : TOUJOURS SANS MASQUES,
POLICIERS ET GENDARMES S'IMPATIENTENT.**

Les images sont restées en travers de la gorge de certains policiers. On y voit Emmanuel Macron en visite à l'hôpital militaire de Mulhouse mercredi 25 mars, ajustant sur son visage un masque de protection. Toutes les personnes qui entourent le chef de l'État portent le précieux équipement. Dont la pénurie s'est transformée en polémique nationale. **Toutes ? Non, à l'arrière-plan, un homme à lunettes navigue à visage découvert au milieu des soignants. Officier de police dans le Grand Est, il est le seul à ne pas en être muni.**

La séquence, repérée par le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (SCSI), majoritaire chez les officiers, illustre le malaise qui persiste au sein des forces de l'ordre, deux semaines après le début du confinement. Alors que l'épidémie de Covid-19 ne cesse de faire des victimes chaque jour, nombreux sont les policiers et gendarmes qui continuent à déplorer l'absence de masques de protection pour réaliser les contrôles à travers la France. Plus de 300 policiers ont été contaminés et près de 10 000 sont actuellement confinés. Côté gendarmerie, le bilan des effectifs sur la touche était un peu moins alarmant selon les chiffres disponibles la semaine dernière (une vingtaine de militaires malades), mais l'un d'entre eux est décédé, mercredi 25 mars, le premier membre des forces de l'ordre à périr du Covid-19.

Lundi 30 mars, c'est Interpol qui en a remis une couche. L'organisation internationale, qui s'occupe habituellement davantage de coordination dans la lutte contre la criminalité, s'est fendue d'une recommandation mondiale en faveur du port d'un masque et de gants pour les personnels au contact de la population. Les principaux syndicats de police ont immédiatement embrayé pour rappeler au ministère de l'Intérieur qu'à ce jour la plupart des fonctionnaires opèrent sur le terrain sans protection.

Les règles n'ont pas évolué au sein de la police depuis un télégramme du directeur général de la Police nationale, Frédéric Veaux, datant du 13 mars, soit quatre jours avant la mise en place du confinement. Étant donné le faible nombre de masques disponibles, il est recommandé de les utiliser avec discernement, notamment pour les missions à risque, et donc de ne pas les porter en permanence. Les agents doivent en utiliser principalement lorsqu'ils sont au contact de personnes infectées. Par ailleurs, les commissariats doivent veiller à ce que chaque équipage puisse disposer d'un kit, pour ces situations d'urgence. Au sein de la gendarmerie, les règles sont similaires : « Le port du masque n'est pas systématique, mais un gendarme qui est dans une situation

où il se sent menacé doit pouvoir en porter un », explique-t-on à la direction générale, avant de préciser que les gestes barrières restent « la meilleure des protections ».

« LE RESENTI DES POLICIERS DE TERRAIN, C'EST QUE LES TROUPES ONT ÉTÉ ENVOYÉES AU COMBAT SANS MATÉRIEL », déplore Christophe ROUGET du SCSI.

Sur le terrain, l'application de ces consignes semble difficile. Des équipements devaient être distribués ces derniers jours, grâce notamment à *La Poste*, qui a fait don de 300 000 masques, répartis entre la gendarmerie, la police et la Préfecture de police de Paris. Un million de masques supplémentaires devaient par ailleurs être livrés ce week-end, selon le ministère de l'Intérieur, mais le matériel n'était pas parvenu lundi soir. « C'est le système D dans tous les commissariats, certains en ont, d'autres pas, chaque jour des collègues arrivent avec des idées nouvelles pour se masquer le visage... ».

Localement, des entreprises ont fait don de matériels aux forces de l'ordre. Mais les effectifs ont interdiction de les utiliser au quotidien et ces stocks supplémentaires doivent être soumis aux mêmes règles que les autres. De quoi alimenter la colère de certains militaires ou fonctionnaires, qui ont l'impression d'être exposés inutilement. « Il y a une grande cacophonie, déplore Christophe Rouget du SCSI. Le ressenti des policiers de terrain, c'est que les troupes ont été envoyées au combat sans matériel. » Une sensation partagée par les gendarmes. « Chez nous, on s'exprime moins que les policiers, mais sur le terrain ça gueule, les gars sont mécontents », confie un officier.

Comme le reste de la population, les forces de l'ordre guettent l'arrivée des commandes massives d'équipements. « On nous dit que les masques ne sont pas utiles au quotidien, mais on sait tous que quand on en aura, on nous dira qu'il faut les porter », ironise un commissaire. En espérant que le temps des précautions ne soit pas révolu.

Par Nicolas CHAPUIS

NOTRE PRIORITÉ : VOTRE SANTÉ

C'EST DANS UN ESPRIT DE RESPONSABILITÉ QUE NOUS NOUS BATTONS POUR QUE VOUS DISPOSIEZ D'ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS. UN POLICIER MALADE N'EST D'AUCUNE UTILITÉ DANS CETTE GUERRE SANITAIRE ET UN AGENT SANS PROTECTION PEUT ÊTRE ÉGALEMENT UN PORTEUR SAIN ET UN VECTEUR DE DIFFUSION DU VIRUS.

POLICIERS PROTÉGÉS = CONTRÔLES EN SÉCURITÉ



[Sabrina RIGOLLÉ]
Secrétaire générale adjointe

LOI DUSSOPT : décryptage

Quels changements au ministère de l'Intérieur ?

I) PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA LOI DUSSOPT

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique a été définitivement validée le **6 août 2019**. Elle contribue à d'importants changements et opère, selon l'administration, une profonde simplification du cadre de gestion des agents publics.

Cette loi se décline, en 5 axes principaux : le dialogue social, la transformation de la gestion des ressources humaines, la simplification du cadre de gestion des agents publics, l'accompagnement de la mobilité et le renforcement de l'égalité professionnelle.

Le texte de plus de 110 articles refond les instances de dialogue social, élargit le recours au contrat, accroît les contrôles en matière déontologique et la transparence sur les plus hautes rémunérations, renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'en faveur

des personnes handicapées... Au total, il apporte de très nombreuses souplesses au profit des employeurs.

De nouveaux droits sont également introduits pour les agents, notamment par :

- la création d'un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents en CDI, à titre expérimental pour les fonctionnaires (se reporter à l'article dans ce numéro page 22),
- la suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes,
- l'extension de la prime de précarité aux agents sous contrat en CDD,
- l'introduction d'un congé pour le proche aidant d'un an maximum fractionnable,
- la portabilité des droits à la formation du secteur public vers le privé et inversement.

Plusieurs décrets viennent, ainsi, compléter cette loi et définir les Lignes Directrices de Gestion (LDG), véritable feuille de route des ressources humaines.

Les LDG (lignes directrices de gestion) : quésaco ?

Pour la fonction publique d'État, et plus particulièrement pour le ministère de l'Intérieur, le **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019** définit les conditions d'application de ces nouveaux principes de fonctionnement. Chaque ministère a, effectivement, la charge de définir ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui lui sont applicables.

Ces dernières déterminent :

- les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'administration : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (durée maximale de 5 ans),
- les orientations générales en matière de mobilité : adaptation des compétences aux évolutions des missions et métiers, les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, c'est-à-dire les échanges entre les agents et l'administration, les priorités de mutations visées à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1998, les modalités de prise en compte des priorités de mutation,
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.



des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours individuels (nous y reviendrons précisément ci-après), des enjeux et politiques d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, des projets de statuts particuliers, de la protection de la santé physique et mentale, de l'hygiène, de la sécurité des agents dans leur travail, du télétravail, des enjeux liés à la déconnexion et à l'amélioration des conditions de travail.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG sera établi sur la gestion des mobilités, des avancements et de la valorisation des parcours professionnels en tenant compte des décisions individuelles rendues et des données issues du rapport social unique, évoqué plus bas.

La nouveauté à retenir :

Quelques critères supplémentaires sont introduits, dans cette loi, pour assurer la priorité de mutations au fonctionnaire :

- ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement,
- ou remplissant les conditions en sa qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

Les comités techniques fusionnés en une instance unique

Comme pour le privé avec les ordonnances travail, le texte dote la fonction publique d'une instance unique de dialogue social : **le Comité Social d'Administration (CSA)**, issu de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) actuels. Pour les collectivités territoriales, sa déclinaison s'appelle le Comité Social Territorial et pour l'hospitalière le Comité Social d'Établissement.

Ces comités ont compétence pour traiter : du fonctionnement et de l'organisation des services, de l'accessibilité des services et de la qualité des services rendus, des orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines,

« le texte dote la fonction publique d'une instance unique de dialogue social : le Comité Social d'Administration (CSA), issu de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) »

Les représentants du personnel siégeant au sein de ses formations sont désignés par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections de 2018.

Chaque année, notre administration devra poursuivre la rédaction d'un **rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion sur ses thèmes de compétences cités supra.

II) DÉCLINAISON AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET CONSÉQUENCES POUR LE CORPS DES OFFICIERS

Les LDG

Les LDG du ministère de l'Intérieur rappellent les règles génériques devant être respectées par les DISA pour l'ensemble des corps relevant du Secrétariat Général et de la DRCPN.

Il s'agit là des LDG concernant la mutation. L'administration nous soumettra prochainement le texte

relatif aux LDG avancement pour le moment en cours d'élaboration.

Les principes administratifs fondamentaux énoncés sont les suivants :

- des campagnes de mobilité cadencées au rythme de 3 par an maximum,
- des mutations « au fil de l'eau » possibles en cas de nécessité avec des fiches de postes publiées,

- des outils de gestion dématérialisés pour le recueil des fiches de postes et candidatures,
- des sélections transparentes et motivées par les services recruteurs,
- une information par les services gestionnaires des agents des résultats des campagnes de mobilité.



Lignes directrices de gestion

Dorénavant le cadencement des mouvements s'organisera selon la méthode suivante :

- un recensement des postes vacants par l'administration,
- une publicité des postes ouverts à la mutation *pendant 3 semaines minimum*,
- une publication additionnelle des postes susceptibles d'être vacants *pendant 3 semaines minimum*,
- une publication anticipée des postes ultramarins permettant de laisser un délai suffisant d'organisation aux pressentis,
- le choix réalisé par les DISA dans *un délai maximum d'un mois* après l'envoi des listes de candidatures,
- une publication par TG et sur intranet des mutations décidées par l'administration *dans les deux semaines suivantes*. La signature des arrêtés d'affectation est réalisée après la publication de la liste des mutations.

Les mutations dérogatoires et dans l'intérêt du service (article 47 et 25 du décret du 9 mai 1995) sont maintenues. Celles relatives au caractère d'urgence avérée, notamment vacances d'emploi compromettant le fonctionnement des services en dehors des mobilités programmées, seront possibles au « fil de l'eau » mais avec des délais de candidatures limités à *7 jours francs*.

Bien entendu pour le corps de commandement, l'état de décrépitude de notre service gestionnaire, le BOP (Bureau des Officiers de Police), a conduit notre administra-

tion à ajouter quelques bémols sur la mise en œuvre de ces principes génériques.

Ainsi, il est acté que nous devrons « tendre vers trois mouvements annuels », mais que pour l'heure ils seront limités à deux. De même, le nombre de vœux par officier sera porté à cinq, tout comme le double mouvement qui sera recherché dès que possible...

Nous avons à maintes reprises dénoncé, en vain, l'indigence du BOP. Les effectifs fonctionnent constamment en mode dégradé tant les méthodes de travail sont obsolètes... Quand notre administration se dotera-t-elle, enfin, d'un logiciel unique efficient ? Quand fusionnera-t-elle les bureaux DRCPN officiers et commissaires pour tendre à une gestion des cadres unifiée ? Quand aurons-nous un visuel sur une bourse des emplois vacants ?

Tous ces éléments ont été rappelés à l'administration lors des diverses réunions de préparation du CTM relatif aux LDG afin que les officiers ne pâtissent plus des lacunes et des piètres logiciels mis à la disposition des effectifs du BOP.

Le Secrétaire Général du ministère et le DRCPN ont indiqué que tout était mis en œuvre pour que, dès 2021, le système soit agencé de façon optimale ! Espérons que ces engagements ne restent pas lettre morte... Dans tous les cas, le SCSI demeurera vigilant et sollicitera l'application des délais soulevés.

Le conseil de discipline

Il perdure en l'état et tient toujours compte de nos résultats obtenus aux élections relatives à la CAP du corps de commandement. Ainsi, sur 8 sièges, le SCSI en compte 5 contre 3 pour Synergie. Les fonctionnaires d'une catégorie examinent la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

Notre action demeure inchangée dans ce domaine difficile. Nous apportons tout le soutien nécessaire aux officiers confrontés à cette instance tant par une préparation en amont que par la défense de leurs intérêts le jour de l'audience.

Pour rappel, cette loi a introduit dans le 1^{er} groupe la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, en plus de l'avertissement et du blâme.

Des CAP rénovées

Pour notre ministère, il convient de se référer au décret susvisé relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des Commissions Administratives Paritaires.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité et à partir du 1^{er} janvier 2021, elles ne le seront plus non plus pour les décisions individuelles en matière de promotion.

Les CAP seront désormais réservées aux situations générales relatives au recrutement, refus de titularisation, licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelles, procédures disciplinaires, article 36 ou dérogatoires... et devront *a minima* se tenir une fois par an.

**[La Commission
Administrative
PARITAIRe]**





La CAP pourra aussi être saisie par le fonctionnaire intéressé pour contester les décisions individuelles de refus :

- de disponibilité,
- des autorisations d'accomplir un service à temps partiel, une formation ou un concours administratif,
- d'une démission,
- de révision du compte-rendu d'entretien professionnel,
- d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation,
- d'une demande initiale de télétravail ou d'usage du compte-épargne-temps.

Le texte prévoit, dès lors, un « recentrage » des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP). L'avis préalable sur les questions liées aux mutations et aux mobilités, à l'avancement et aux promotions n'est plus nécessaire pour l'administration.

« dans votre quotidien, les mouvements de mutations ne changeront pas ! Vous continuerez de candidater et muter via les télégrammes »

Il ne faut toutefois pas craindre ce point, puisque 95 % du travail était déjà figé en amont des CAP. Ces dernières venaient, notamment, entériner les heures de réunions de dialogue social effectuées avec les DRH des directions actives. La CAP constituait, ainsi, une « tribune » pour les organisations syndicales représentatives du CC.

Le SCSI utilisait principalement la CAP pour faire retranscrire sur le procès-verbal de cette instance l'ensemble des débats et litiges ayant touché ses adhérents. De plus, nous tentions toujours d'obtenir les derniers arbitrages afin de faire acter un engagement, des déblocages ou des départs différés.

Ainsi, dans votre quotidien, les mouvements de mutations ne changeront pas ! Vous continuerez de candidater et muter *via* les télégrammes.

La loi prévoit que les syndicats représentatifs en comité social d'administration ministériel, pourront, dès lors, participer aux débats préalables avec l'administration. Nous n'aurons plus la date limite de la CAP, comme moment ultime de pressions sur vos directeurs,

mais nous poursuivrons notre combat tout au long du travail préparatoire avec les DISA, le BOP et le DGPN. Notre action demeurera intense pour que vous obteniez gain de cause notamment en cas de litige.

Par conséquent, en contrepartie de ce changement de fonctionnement, la possibilité est offerte au fonctionnaire d'être accompagné par un représentant syndical de son choix lorsqu'il engage un recours administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de mobilité ou d'avancement (article 10 de la loi du 6 août 2019). Le représentant syndical apportant ses conseils doit appartenir à une organisation syndicale qui détient au moins un siège au comité social d'administration (ce qui est le cas du SCSI).



III) ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS TOUT ÇA ?

Il est à souligner que la CFDT a voté contre ce projet de loi Dussopt au conseil commun de la fonction publique et a déposé plus de cent amendements, dont peu ont été retenus dans la version finale tant la conception du dialogue social du gouvernement est appauvrie et obsolète. En effet, la logique retenue par ce dernier est toujours celle d'économies budgétaires à réaliser, la mise en cause du statut de fonctionnaires et l'amoindrissement des droits des organisations syndicales.

« Nous poursuivrons nos échanges avec vos directeurs et les services RH des directions actives, afin que vos candidatures soient valorisées et défendues. L'arbitre demeurera, au final, le DGPN »

Notre ministère s'est engagé à maintenir l'organisation du dialogue social de la manière dont il est actuellement exercé. La charte du dialogue social, prévue initialement pour l'été 2020, rappellera ses principes.

Nous poursuivrons, comme à l'accoutumée, nos échanges avec vos directeurs et les services RH des directions actives, afin que vos candidatures soient valorisées et défendues. L'une des différences majeures, comme énoncé supra, résidera dans le fait que les engagements verbaux ne seront plus consignés dans les procès verbaux de la CAP. L'arbitre demeurera, au final, le DGPN, qui était déjà notre interlocuteur les veilles de CAP pour solutionner les derniers dossiers.



Lignes directrices de gestion

La modification du rôle des Commissions administratives paritaires peut constituer, à tout le moins, un nouveau coup et un affaiblissement dans l'exercice du dialogue social.

Cependant, notre place sera, incontestablement primordiale et accrue puisque nous vous accompagnerons de façon plus prégnante dans tous les contentieux qui découleront de cette absence de décisions lisibles et équitables en CAP.

« Certains oublient que nos interlocuteurs de négociation demeurent le BOP et les directeurs territoriaux. Les comités techniques de réseau n'ont aucunement à connaître des mutations et des avancements, ce n'est pas leur rôle »

La cellule contentieuse du Bureau National du SCSI et l'assistance juridique apportée par notre avocat, maître Gernez, depuis de nombreuses années, ont démontré notre savoir-faire et notre engagement à vous défendre. Les recours administratifs sont notre force, et vous le savez déjà à travers les nombreux contentieux menés et remportés sur des sujets tels que les paiements d'allocation de chefs de service, l'ASA ou le temps de travail...

N'oublions pas également, l'expertise du SCSI en matière sociale qui permettra à nombre d'entre vous d'obtenir gain de cause sur des dossiers complexes et humainement douloureux.

À celles et ceux qui oublient les résultats des élections 2018, il convient de rappeler que le SCSI est majoritaire à 55 % pour le

corps de commandement et le restera jusqu'à 2022.

Les cahiers de candidatures seront dorénavant transmis aux organisations syndicales représentatives en Comité Technique Ministériel, ce qui induit que le SCSI aura accès à ceux de tous les corps de la Police nationale.

Il est, enfin, important de préciser quelles sont les offres de police, comme celle des commissaires de police, demeure nationale. Nos modes de concertation et négociation avec l'administration ne sont pas modifiés pour vos mutations. Certains oublient que nos interlocuteurs de négociation demeurent le BOP et les directeurs territoriaux. Pour rappel, les comités techniques de réseau n'ont aucunement à connaître des mutations et des avancements, ce n'est pas leur rôle...

EN CONCLUSION

Le 12 mars 2020, le Comité Technique Ministériel a étudié le projet des LDG du ministère de l'Intérieur. Après d'âpres discussions, le SCSI et les autres organisations syndicales représentatives se sont majoritairement abstenus sur ce texte, en conformité avec leurs positions énoncées au Conseil commun de la fonction publique.

Toutefois, les LDG sur la mobilité seront prochainement entérinées et appliquées. Il convient, maintenant, de s'atteler à la rédaction de celles devant régir vos avancements, toujours en cours d'écriture...

Vous l'aurez compris, cette loi vous offre certes de nouveaux droits mais appauvrit dans le même temps le dialogue social. Nous veillerons et nous nous opposerons ardemment pour que le « fait du prince » ne devienne pas la règle. Les mérites comparés basés sur des critères objectifs (qualité du dossier et du parcours, ancienneté, âge) doivent demeurer les principes de référence sur les mobilités des officiers. Nous serons vigilants, nous vous défendrons collectivement et/ou individuellement, au besoin par la voie du contentieux dès que la rupture de l'égalité de traitement dans vos dossiers sera constatée.

Le SCSI, expert technique et juridique, poursuivra comme il l'a toujours fait mais avec encore plus d'acuité son action dans le montage et l'accompagnement de vos dossiers du plan local au plan national.

Ainsi, le syndicat et tous vos délégués restent engagés pour la défense de vos intérêts.

Nous poursuivrons le combat à l'égard de l'administration et de nos décideurs pour vous permettre de muter selon vos souhaits !





[Laurent JAUNATRE |
Capitaine de police
et ancien chef du district de Kerguelen]

UN OFFICIER DE POLICE AU BOUT DU MONDE



Les îles Kerguelen sont l'un des cinq districts des Terres Australes et Antarctiques Françaises (TAAF). Cette collectivité d'outre-mer sans population permanente est placée sous l'autorité d'un préfet représenté dans chaque territoire par un chef de district nommé pour un an. Les bases subantarctiques sont desservies uniquement par la mer par le *Marion Dufresne*, au départ de l'île de La Réunion. Elles accueillent de 20 à 100 personnes, scientifiques et personnels techniques, qui y séjournent de quelques mois à un an. L'intégralité des terres australes, soit plus de 672 000 km², est classée en réserve naturelle nationale. En 2016, cette protection a été étendue sur la partie maritime, ce qui en fait l'une des plus grandes aires marines protégées au monde.

Le chef de district bénéficie d'une délégation d'autorité sur l'ensemble des personnels. Dépositaire de l'autorité publique, il doit veiller à la souveraineté de la France. Il

remplit également les fonctions d'officier d'État civil et de police judiciaire. Il assure par ailleurs la cohésion du personnel sur toute la durée de la mission. Il s'agit d'une alchimie difficile qui nécessite à la fois un sens de l'autorité, de l'équité, une grande capacité d'écoute et de dialogue, mais aussi une bonne dose de patience et de diplomatie. L'humain reste le paramètre essentiel à la bonne réussite d'une mission. C'est une succession de hasards et de rencontres qui m'auront amené à exercer ces fonctions improbables dans une carrière d'officier de police. Après avoir postulé, en ayant au préalable recueilli l'aval de mon directeur central, j'ai l'immense bonheur d'apprendre en mai 2018, à l'issue d'un long processus de sélection, que je suis retenu pour le district de Kerguelen.

Être officier en CRS est riche en atouts pour l'exercice de ces nouvelles fonctions. En plus de la gestion

d'un service et du management d'une équipe, le fonctionnement d'une base présente de nombreuses similitudes avec celui d'une Compagnie Républicaine de Sécurité : on y retrouve les mêmes services de soutien, le garage, les cuisines, un service radio... Et surtout les mêmes préoccupations, celles de garantir la sécurité des personnels et de maintenir, souvent en autonomie, le caractère opérationnel de la mission. L'administration d'un district, tout comme l'immersion complète pendant une année entière dans une communauté (presque) coupée du monde, est une tâche exaltante, pas toujours de tout repos, mais qui demeure une expérience extraordinaire ; « l'une des dernières aventures des temps modernes », comme l'a souligné, Mme Evelyne Decors, Préfète et administratrice supérieure des TAAF.

POUR EN SAVOIR PLUS : taaf.fr

Vous pouvez aussi retrouver l'intégralité du témoignage de notre collègue sur le site du SCSI :

[https://www.scsi-pn.fr/
wp-content/uploads/2020/03/
Un-officier-de-police-chef-de-district-aux-Kerguelen.pdf](https://www.scsi-pn.fr/wp-content/uploads/2020/03/Un-officier-de-police-chef-de-district-aux-Kerguelen.pdf)

Devant la plus grande colonie de manchots royaux de Kerguelen.





Le Bureau National visite l'établissement ANAS – Le Courbat

Le BN du SCSI a pu se rendre mardi 10 mars en Indre-et-Loire pour découvrir le site du Courbat. Dans cet établissement de santé au modèle original sont pris en charge notamment des personnels du ministère de l'Intérieur, policiers, gendarmes et pompiers, ainsi que des agents relevant des ministères de la Justice (administration pénitentiaire...) et des militaires. Qu'il s'agisse de problématiques d'addiction, d'épuisement professionnel ou de stress post-traumatique, nos collègues y bénéficient de conditions d'accueil et de soin adaptées dans un cadre propice à la récupération.

C'est l'Association Nationale d'Action Sociale (ANAS) des personnels de la Police nationale et du ministère de l'Intérieur, fondée notamment par des CRS, qui a fait l'acquisition de ce domaine en 1953. Doté depuis 2010 du statut d'établissement de santé privé d'intérêt collectif et relevant à ce titre de la tutelle de l'ARS Centre-Val-de-Loire, Le Courbat accueille à 78 % des hommes, la moyenne d'âge des patients admis étant de 46 ans. Après une présentation de l'établissement par la directrice, Mme Sarah Trottet, nous avons pu échanger autour des problématiques de souffrance au travail au sein de l'institution policière, fréquemment liées aux situations personnelles, qui conduisent à une admission au Courbat. Les officiers sont concernés à double titre par la

gestion des RPS puisqu'ils ont la responsabilité de l'état moral de leurs effectifs et connaissent également le risque d'y être confrontés à titre personnel comme l'actualité l'illustre trop souvent.

Le dialogue s'est ensuite poursuivi avec des membres de l'équipe soignante et d'encadrement qui ont pu détailler la variété des outils à leur disposition pour aider les patients du Courbat. L'écoute et l'assistance psychologique se combinent en effet avec un programme de réathlétisation sous l'égide de préparateurs physiques spécialement formés. Des activités d'entretien du jardin sont également au programme ainsi que des ateliers de création qui donnent la possibilité de s'exprimer au-delà de la parole.



Nous avons pu parcourir les installations qui comprennent notamment une salle de sport, une piscine, un potager, un réfectoire où les menus sont supervisés par une diététicienne, des parcours sportifs en forêt ainsi que des locaux à l'écart de l'établissement permettant d'héberger les familles qui viennent rendre visite à un patient.

Si le château du Courbat demeure à travers le temps un lieu d'accueil et de remise en condition privilégié pour les fonctionnaires de police en souffrance, l'établissement continue à chercher à améliorer ses pratiques. Ces dernières années sont ainsi marquées par la professionnalisation tant de son statut que de ses personnels et une transformation concomitante de son image auprès des fonctionnaires de police. Dans le contexte de lutte contre les RPS, une prise en charge au Courbat (dont l'objectif demeure pour les policiers de permettre un retour en service) n'est plus systématiquement stigmatisante comme elle pouvait l'être par le passé.

Par ailleurs Le Courbat n'étant pas un service psychiatrique, les personnes qui présentent un risque suicidaire important n'ont pas vocation à y être hospitalisés immédiatement. Des conventions de partenariat avec des établissements plus spécialisés existent. Des patients présentant des syndromes dépressifs, souvent combinés à des addictions, sont néanmoins accueillis au Courbat. De la même façon, concernant les addictions, l'établissement ne prend pas en charge la phase de sevrage des patients mais intervient une fois celle-ci réalisée.



Les différents types de séjours au Courbat

- Affections liées aux conduites addictives (2 mois).
- Burn-out et stress post traumatique (1 mois).
- Séjour de rupture (15 jours), de création récente, ce court séjour combinant soutien psychologique et remise en forme est moins pénalisant pour le service du fonctionnaire concerné, il permet de changer de cadre et de se ressourcer avant le développement éventuel de troubles plus graves.

Tous ces séjours correspondent à une hospitalisation complète, l'établissement n'accueillant pour le moment pas de patients à la journée. Des fonctionnaires de police blessés en service peuvent également être admis au Courbat si cela s'inscrit dans un parcours de remise en condition physique et psychique.

On notera qu'environ 50 % des patients ne sont pas issus du monde de la sécurité ni des Armées mais d'une filière régionale destinée aux résidents du Centre-Val-de-Loire. C'est alors ce critère de la proximité géographique qui oriente leur admission au Courbat. Cette mixité des publics évite aux policiers un fonctionnement en vase clos. Elle permet aussi en ces temps, où la relation police/population est un sujet polémique, de sortir des caricatures pour renouer des liens dans un contexte thérapeutique où chacun est avant tout pris en compte en tant qu'individu.

LES PATIENTS

- **Filière nationale :**
personnel des ministères de l'Intérieur et de la Justice
(policiers, gendarmes, pompiers, pénitentiaires).

- **Filière régionale :**
patients de droit commun de la région Centre Val-de-Loire principalement.

Répartition en 2019

Hommes : 78 %
Femmes : 22 %

Une population active

Moyenne d'âge :
46 ans

ANAS Le Courbat – Février 2020

Filière active de sécurité-défense

2019

Ministère de l'Intérieur	29,1 %
Ministère de la Justice	3,3 %
Ministère de la Défense	4,5 %

Cette visite aura permis de mesurer concrètement une fois de plus l'importance tant de la prévention des RPS et des conduites addictives qui peuvent y être liées que de leur traitement dans de bonnes conditions une fois le problème détecté. Le SCSI continuera de promouvoir un management bienveillant et participatif qui y contribue dans les différentes directions d'emploi.

En cas de nécessité, la procédure d'admission permet à un policier de passer en moins de quatre jours de son service au Courbat. Un avis médical demeure indispensable pour le dossier de préadmission mais les médecins traitants, hospitaliers, de prévention ou statutaires ne sont pas les seuls à pouvoir proposer un séjour au sein de l'établissement. En effet les collègues du fonctionnaire concerné, la hiérarchie, les délégués syndicaux, les correspondants des mutuelles ou de l'ANAS sont autant de relais qui peuvent détecter un mal-être et proposer cette prise en charge.

Pour davantage d'informations :
anaslecourbat.fr



Le SCSI saisit l'INSEE

en vue du classement des officiers de police comme cadres dans la nomenclature socioprofessionnelle

Le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) a rendu en décembre 2019 à l'INSEE un rapport consacré à la rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Bien que ces propositions d'actualisation de la nomenclature visent justement à prendre en compte les évolutions à travers le temps des différents métiers, les membres du corps de commandement y sont toujours pour la plupart rangés dans la catégorie statistique « 45. Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité) » comme les sous-officiers de gendarmerie ou les contrôleurs des douanes.

Ce choix méconnaît donc de manière flagrante la place occupée aujourd'hui par les officiers dans la police et au sein du ministère de l'Intérieur. 25 ans d'évolution statutaire du corps de commandement plaident en effet pour que les codifications statistiques reflètent désormais le nouveau positionnement des officiers parachevé par le protocole PPCR en 2016. Les officiers de police ont maintenant vocation à être classés en catégorie « 33. Cadres de la fonction publique » à l'instar des attachés d'administration, inspecteurs des douanes ou encore officiers de sapeurs-pompiers et de gendarmerie, corps qui présentent tous des caractéristiques similaires en termes de fonctions et de grilles indiciaires.

Nous avons donc saisi le président du CNIS par courrier pour que cette incohérence soit corrigée et la catégorisation des officiers réexaminée. Notre corps a connu une très importante déflation pour se stabiliser autour d'un effectif actuel de 8 000 contre environ 18 000 lors de sa création en 1995. Cette évolution singulière dans la fonction publique d'État a eu pour corollaire

une élévation des niveaux de recrutement et des responsabilités exercées. De nombreux postes de chefs de service occupés auparavant par des commissaires de police le sont d'ailleurs aujourd'hui par des officiers.

La reconduite d'une différence de classement entre les officiers de police et les professions énumérées ci-dessus serait injustifiable alors que le corps de commandement appartient depuis 16 ans à la catégorie A avec un recrutement à BAC + 3. Les officiers de police étant devenus des cadres à part entière, il est temps pour la statistique publique de prendre enfin en compte la réalité de nos postes dans les services.



Pour en savoir plus, vous pouvez retrouver sur le site du SCSI le courrier adressé au président du CNIS avec copie au directeur de l'INSEE ainsi qu'au DGPN et au DRCPN :
<https://www.scsi-pn.fr/wp-content/uploads/2020/04/2020.03.31-courrier-INSEE.pdf>





[Alain MOREL |
Chargé de mission BN]

La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle, introduite dans le privé par la loi « portant modernisation du travail » du 25 juin 2008, est déclinée à titre expérimental dans le secteur public pour une durée de 6 ans (jusqu'au 31 décembre 2025). Cette possibilité est prévue par l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (*). Sauf en cas de restructuration de service, elle abroge l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) qui reste possible jusqu'en juin 2020 à condition d'une démission effective avant le 1^{er} janvier 2021.

Pour qui et avec quels effets ?

Elle s'adresse aux fonctionnaires titulaires (sauf ceux ayant atteint l'âge ouvrant les droits à une pension de retraite et ayant une durée d'assurance permettant une liquidation au pourcentage maximal), aux agents contractuels en CDI, aux ouvriers de l'État, aux praticiens et contractuels des établissements de santé.

Par définition, c'est une radiation des cadres de la fonction publique qui fait l'objet d'une convention entre l'agent et l'État, représenté par son autorité RH, après le versement d'une indemnité (Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC)). Des modèles de convention (selon le statut de l'agent), sont fixés dans un arrêté du 6 janvier 2020 (*).

Comment se formalise-t-elle ?

Cette procédure peut donc être à l'initiative de l'agent ou

de son autorité hiérarchique. Il est important de noter que cette dernière dispose outre le pouvoir de la proposer, de ceux de l'accorder, de la refuser et de fixer le montant de l'ISRC. Il n'y a aucun dispositif de validation (et donc de contrôle) *a posteriori* au contraire de l'intervention de la DIRECCTE pour le privé.

L'agent ou l'autorité hiérarchique informe de cette intention par lettre avec accusé de réception (le texte prévoit aussi la remise en main propre). En l'occurrence, un officier de police fera cette démarche auprès du Directeur des Ressources et des Compétences de la Police Nationale (DRCPN) ou du Directeur Général de la Police Nationale (DGPN). La procédure sera ensuite pilotée par la section statut du Bureau des Officiers de Police (BOP). Passés 10 jours francs et avant un délai d'un mois, un entretien préalable (ou plusieurs si nécessaire) doit avoir lieu. L'agent peut être assisté par un représentant syndical.

L'entretien doit aborder les motifs et le principe de la rupture conventionnelle, la date de son effet (après liquidation complète de tous les congés y compris CET), le montant de l'ISRC et les conséquences de cette radiation des cadres (obligations déontologiques, bénéfice de l'assurance chômage). L'agent et l'administration disposent d'un droit de rétractation dans les 15 jours francs de la signature de la convention.

Calcul et montant de l'ISRC

Le montant de l'ISRC doit se situer entre un plancher et un plafond légal. Pour le moment, le BOP ne dispose pas d'information sur la possibilité de modulation de cette ISRC entre ces deux bornes. Le SCSI a demandé une audience, avec la section statut du BOP, dès que l'articulation complète de la procédure à appliquer aux officiers de police sera cadrée (cette rencontre est évidemment reportée à l'issue de la crise sanitaire).

Le calcul plancher/plafond de l'ISRC (*) se fait selon l'ancienneté :

Montant de l'indemnité par année d'ancienneté		
Année d'ancienneté	Montant minimum	Montant maximum
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois	1 mois
De 10 ans à 15 ans	2/5 de mois	
De 15 ans à 20 ans	1/2 de mois	
De 20 ans à 24 ans	3/5 de mois	

Si le versement de l'ISRC intervient pendant la liquidation des droits à la retraite (à taux plein ou non), elle est intégralement soumise aux prélèvements sociaux et à l'impôt sur le revenu, sinon elle bénéficie des mêmes règles d'exonération que l'indemnité licenciement. En cas de nouveau recrutement dans la fonction publique, dans un délai de 6 ans après cette rupture conventionnelle (en qualité de titulaire ou de stagiaire), l'ISRC devra être remboursée dans un délai de 2 ans.

Vous pouvez faire une simulation de votre ISRC ici : <https://www.scsi-pn.fr/wp-content/uploads/2020/03/isrc.xlsx>. Le mois est calculé selon l'indice majoré (traitement brut) plus les primes (*)

(hors notamment celles liées à l'affectation en outre-mer ou à l'étranger).

Après votre simulation de calcul, vous constaterez concrètement que votre ISRC se situera dans une fourchette plancher/plafond qui va de 1 à 3 ! La position de notre administration est donc particulièrement attendue pour connaître la manière dont elle sera modulée.

Quelques éléments de prospective

En 2009, soit la première année de pleine application de ce dispositif dans le privé, 191 408 salariés y ont eu recours. De janvier à novembre 2019, ce nombre s'est élevé à 407 000. Selon Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre

de l'Action et des Comptes publics, 4 à 5 000 agents de la fonction publique ont déjà exprimé le souhait d'y recourir.

Est-ce le signe d'un malaise dans la fonction publique ou la simple expression d'une envie de changement ? Quelle sera la réponse des policiers au dispositif ?

Quel budget y accordera le gouvernement ? Autant de questions qui suscitent l'intérêt mais qui demanderont aussi d'être attentifs. Le SCSI veillera notamment à ce que les réalisations de rupture conventionnelle ne concernent pas que les demandes issues de l'autorité hiérarchique, et s'engagera pleinement dans l'accompagnement des officiers concernés.

Sur le budget alloué par le gouvernement à ce nouveau dispositif, il existe des indications dans le Projet de Loi de Finances (PLF) de l'Assemblée nationale pour 2020. En effet, un amendement du PLF (1) envisage plusieurs hypothèses (hautes, puisqu'elles visent des versements plafond) :

Année	2020	2021	2022
Nombre de bénéficiaires	1 000	1 500	2 000
Montant des ISRC versées	69 M€	103 M€	138 M€
Montant de l'exonération fiscale	21 M€	31 M€	41 M€

Cet amendement informe également sur la perte induite de recettes pour l'Etat qui sera compensée par une taxe additionnelle sur les droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du Code des impôts (sur les tabacs).

(1) <http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/amendements/2272A/AN/2259>

(*) Textes relatifs à la rupture conventionnelle :

Art. 72 de la loi de transformation de la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&idArticle=JORFARTI000038889260&categorieLien=id>

Décret (d'application) 2019-1593 du 31 décembre 2019 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613&categorieLien=id>

Décret (calcul ISRC) 2019-1596 du 31 décembre 2019 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021&categorieLien=id>

Arrêté du 6 janvier 2020 (modèles de convention) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041559109>



Le SCSI dans les médias



Le SCSI dans les médias



C NEWS

CNEWS, 27 mars 2020

Intégrale Week-end





[Sébastien VANESSCHE |
délégué zonal IDF – suivi scolarités]

ENSP



Incorporation de la 25^e promotion et choix des postes pour la 24^e

La 25^e promotion d'officiers de police a entamé sa formation initiale à Cannes-Écluse le 2 janvier 2020. La reprise des recrutements étant amorcée, ce sont 200 élèves répartis en 12 groupes qui la composent. Une centaine d'autres les rejoindra en septembre.

Le SCSI a assuré des permanences au sein de l'ENSP dès le mois de janvier pour souhaiter la bienvenue à ces nouveaux collègues et répondre aux nombreuses questions pratiques qui se posaient d'ores et déjà. Nous sommes ainsi intervenus, notamment auprès de l'administration, afin que les internes et externes anciens membres du CEA aient la possibilité de se faire payer des jours de leur CET au titre de l'année 2019 à partir de quinze jours épargnés et non soixante. C'est la règle de droit de commun qui s'appliquait aux promotions précédentes !

La récurrence des problématiques liées à l'état de délabrement maté-

riel des résidences, notamment les problèmes d'eau chaude au R3 et au R6 ne cesse pas non plus de nous interroger. L'administration n'a pas donné suite à ce jour à notre demande de regrouper la formation des officiers et commissaires sur un même site ni mis en place une académie de police commune aux corps actifs. Comment peut-on envisager d'accueillir dans ces conditions les futures promotions qui compteront plus de 300 élèves ?... Alors que les formations initiales à l'ENSP sont suspendues depuis le 16 mars, le SCSI sera également attentif à la qualité des enseignements. Le e-learning ne doit pas constituer un pis-aller pour pallier le sous-dimensionnement des équipes pédagogiques et les difficultés de calendrier.

Le SCSI a saisi par ailleurs le directeur de l'ENSP pour connaître les modalités envisagées de sortie d'école pour la 24^e dans le contexte actuel. Après examen de la situation, il a été décidé de procéder comme prévu au choix

des postes le 29 avril. Celui-ci se déroulera, au vu de la date de fin des mesures de confinement, en visioconférence. L'ENSP précise s'être assurée de la faisabilité technique de cette option, la liste des postes offerts étant diffusée par voie électronique en amont.

Enfin, le SCSI est également intervenu au conseil d'administration de l'ENSP le 13 mars pour interroger l'administration sur le devenir de l'école suite au rapport Thiriez consacré à l'avenir de la haute fonction publique. Alors que l'ENSP forme depuis 2013 tous les cadres de la police, nous n'accepterons pas de retour en arrière qui irait à rebours des efforts de cohésion entre les corps et décorrèlerait complètement la formation initiale des officiers de celle des commissaires.

Une réunion d'information syndicale à Cannes-Écluse, dès que la situation sanitaire le permettra, sera l'occasion d'un échange plus approfondi pour répondre aux interrogations de nos collègues.



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

FR33ZZZ507890

RUM-Référence Unique de Mandat

SCSICOTIS507890

Joindre un IBAN-BIC
au présent bulletin d'adhésion

Fait à :

Le :

Signature :



Bulletin d'adhésion

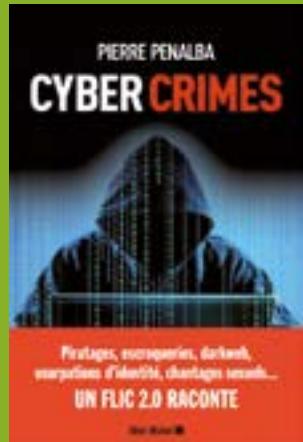
Selon votre affectation (ou résidence), faites parvenir votre bulletin d'adhésion accompagné de son règlement à l'adresse suivante (précédée de l'en-tête SCSI-CFDT) :

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 – Boite 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'Arménay – Boite 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 printemps... une petite sélection du SCSI

« Cyber Crimes »
de Pierre Penalba



« Cyber Crimes » de Pierre Penalba

La cybercriminalité explose.

Piratages de données, escroqueries, réseaux pédophiles... Nous sommes tous concernés, souvent sans le savoir.

Ce sont en effet 978 millions de personnes dans le monde qui subissent une cyberattaque chaque année.

Le **commandant Pierre Penalba**, à la tête du premier groupe de lutte contre la cybercriminalité de la Police nationale, traque quotidiennement les criminels du Net. Dans ce voyage au cœur d'un monde inconnu et pourtant tout proche, il nous dévoile, de l'intérieur, leurs ruses, leurs procédés et le cynisme impressionnant qui guide leurs méfaits.

Escrocs déposant plainte contre leurs victimes, hackers s'emparant de gigantesques fichiers, vidéos intimes provoquant des chantages sexuels, faux documents administratifs, usurpations d'identité, le hasard des enquêtes amène l'auteur à se retrouver au cœur de situations dramatiques ou loufoques.

Il nous livre aussi son expérience et ses conseils pratiques. Un document captivant sur cette société qui est désormais la nôtre, pour nous éviter d'en devenir les victimes.

Spécialiste du Net, **Pierre Penalba** est également expert informatique et formateur auprès d'unités de police françaises et étrangères. Il a écrit ce livre avec Abigaelle Penalba. « **Cyber Crimes** » est paru le 8 janvier 2020 aux éditions Albin Michel. Retrouvez la présentation de cet ouvrage sur le site : <https://www.albin-michel.fr/ouvrages/cyber-crimes-9782226445957>



« La PJ est-elle morte ? »
de Christophe Korell

« La PJ est-elle morte ? » de Christophe Korell

Quel avenir pour la Police Judiciaire en ces temps de crise d'attractivité de l'investigation ?

L'auteur, ancien de la BRB parisienne et très actif sur Twitter sous le pseudo de Chris PJ, revient sur une enquête hors normes de son service suite aux braquages de la bijouterie de luxe Harry Winston en 2009. La complexité de gérer simultanément l'exploitation de la téléphonie et les surveillances physiques des objectifs est fidèlement restituée, tout comme la tension qui anime les enquêteurs à l'approche des interpellations. Les fausses pistes et frustrations inhérentes à l'exercice d'une investigation au long cours se retrouvent également dans cet ouvrage qui constitue une plongée passionnante dans le travail de PJ.

Le récit de l'enquête est entrecoupé de billets d'une portée plus générale relatifs à certains aspects du fonctionnement de la Police nationale, aux techniques d'enquête, aux réformes de la procédure pénale ou encore aux relations qu'entretiennent les fonctionnaires de la PJ avec les magistrats.

Sans prétendre détenir de solution miracle, **Christophe Korell** (qui est aujourd'hui détaché en tant qu'assistant spécialisé au sein du ministère de la Justice) esquisse également des pistes pour valoriser la filière judiciaire en reprenant l'idée d'une grande direction métier consacrée à l'investigation.

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

GRILLE INDICIAIRE au 1^{er} janvier 2020

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORE	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 <small>* Hors 40 points de NBI Soit 187 euros</small>	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
	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
CAPITAINE DE POLICE	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
SERGENT	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
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	1 ^{er}	830	3 889,40	116,68	816,77	2 093,00	1 004	5 718,91	5 516,01
	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

Merci

À TOUS CEUX QUI S'ENGAGENT AU SERVICE DES AUTRES

Merci aux personnels soignants, aux policiers, nationaux comme municipaux, aux gendarmes, aux agents territoriaux, aux pompiers, aux surveillants pénitentiaires...

Merci aux fonctionnaires, ces héros de l'ombre totalement mobilisés pour notre sécurité.

Enfin, merci à tous ceux qui rendent possible une issue à la crise sanitaire que nous traversons.

Nous sommes à vos côtés et nous vous renouvelons toute notre gratitude.

*Ils sont en première ligne.
Pour eux, restons chez nous.*