



La revue

des cadres de la Police

POLICE

Nouvelle

n° 342 / décembre 2020



DOSSIER SPÉCIAL :
AVENIR
DU CORPS DE
COMMANDEMENT

BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ

- ACADÉMIE DE POLICE,
- UNIFICATION
DES CADRES DE LA POLICE.

**LES PROPOSITIONS
DU SCSI**

ÊTRE UTILE

À LA SOCIÉTÉ,

c'est assurer la sécurité des personnes
et des biens,

c'est contrôler les importations
et déjouer les trafics,

c'est surveiller et réinsérer
les individus qu'elle a condamnés,

c'est respecter les valeurs
de la République et la déontologie,

c'est vouloir la protéger.

En nous protégeant, les policiers, les douaniers
et les surveillants pénitentiaires sont utiles à la société.
Soutenons-les.

La MGP est fière de protéger ceux qui protègent.

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



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ



[Christophe ROUGET |
Secrétaire Général du SCSl]

Au revoir 2020, et sans regrets

Cette année a été particulièrement éprouvante pour la société d'une manière générale et plus particulièrement pour les policiers présents sur tous les fronts.

La sollicitation incessante des forces de sécurité avec un haut niveau d'engagement depuis 2015, face à la menace terroriste et aux crises sociale et sanitaire, n'est pas sans conséquence.

Les agressions de policiers se multiplient et l'état d'esprit général des effectifs est préoccupant. Fatigués, pris à partie de manière récurrente avec une violence croissante, les fonctionnaires voient la morosité gagner les rangs. L'épuisement guette face aux injonctions paradoxales et au sentiment d'une mise en cause permanente de l'action policière.

La procédure pénale est sans cesse plus complexe en dépit des efforts réguliers de simplification. À rebours de l'approche de la PSQ, les mutualisations et la logique de police d'agglomération éloignent le policier du citoyen. La réforme de la DCSP crée un climat anxiogène et des incertitudes sur le

positionnement de chacun. L'annonce de l'expérimentation des DDPN est vécue avec une certaine inquiétude faute de communication adaptée en direction des personnels des départements concernés.

Beaucoup, désabusés, sont d'ores et déjà persuadés que le « Beauvau de la sécurité » sera une énième grand-messe politico-médiatique qui n'entraînera que des changements cosmétiques.

L'impression que les décideurs sont déconnectés du terrain et que « la montagne accouchera d'une souris, comme d'habitude » est répandue.

Pourtant les femmes et les hommes qui composent la police nationale continuent à s'investir avec passion dans leur métier. Le désir de « protéger et servir » qui a guidé la plupart d'entre nous dans ce choix de carrière qui est aussi un choix



de vie nous anime toujours. Le « Beauvau de la sécurité » est une opportunité, peut-être la dernière, de renouer avec ce sens du métier de policier, de retrouver l'envie et même l'enthousiasme qui doivent accompagner l'exercice de cette profession profondément utile.

Certains font le choix d'agréger les mécontentements sans proposer aucune solution aux maux de la police, surfant sur la colère sans aucun débouché. Tel n'est pas le choix du SCSI-CFDT. Notre syndicat défend depuis des années des évolutions structurelles pour rendre la police nationale plus efficace et renouer le lien de confiance avec les citoyens là où il a été abîmé.

Le Syndicat des cadres de la sécurité intérieure propose des réponses à la fois ambitieuses et pragmatiques pour sortir des crises à répétition de la police nationale et notamment celle de l'encadrement. Cette question de l'encadrement se pose-t-elle dans la gendarmerie ? Non. Ce n'est un problème ni aux yeux des gendarmes ni dans le débat public. Le volume de l'encadrement supérieur (officiers de police + commissaires et officiers de gendarmerie) est-il différent entre les deux forces ? Non, il est strictement identique (6,3 % des personnels). C'est l'encadrement intermédiaire qui doit donc retrouver sa place et jouer tout son rôle.

Il convient donc aujourd'hui, d'avoir une vision novatrice pour l'ensemble du ministère de l'Intérieur. Il est urgent de créer une véritable Académie de police, de former au même endroit les cadres qui exerceront toute leur carrière ensemble. Favoriser la convergence des chaînes hiérarchiques et l'ascenseur social ne peut que diminuer les nombreuses tensions et conforter le positionnement de cadres supérieurs finalement rassemblés dans un corps unifié.

Ces évolutions viendraient heurter certains positionnements et rentes de situation héritées de l'histoire au sein de la maison police. Alors que la technostructure du ministère de l'Intérieur est souvent prompte à faire en sorte que « tout change pour que rien ne change », nous considérons que la situation de crise impose des décisions claires.

Formation, encadrement, effectifs, moyens... Tous ces sujets du « Beauvau de la sécurité » sont liés et appellent une volonté politique réformatrice pour engager un mouvement de modernisation de la police. Le dernier en date remonte au passage de Pierre Joxe au ministère de l'Intérieur dans les années 1980. En l'absence d'une telle volonté, le danger résidera à terme davantage dans la résignation et le désengagement à bas

bruit des policiers que dans des mouvements de colère spectaculaires et éphémères. Quand les agents sont déjà pris pour cible au cours de leurs missions où la peur de la faute étouffe parfois l'initiative, les absurdités et violences administratives en interne sont d'autant plus difficilement supportables.

Il n'est plus possible de repousser éternellement des réformes structurelles devenues urgentes. On ne peut faire le constat d'une crise profonde de la police nationale sans remettre en cause, dans une logique de responsabilité, la manière dont l'institution est dirigée depuis trop d'années. 2021 doit être celle de l'audace, qui permettrait de dépasser les réflexes de caste pour transformer en profondeur notre maison commune.

Dans le cas contraire, si les conservatismes devaient l'emporter une fois de plus, notre organisation ne manquera pas de faire savoir que la vaste concertation annoncée se sera résumée à une occasion manquée sans réelle détermination à réformer.

L'ensemble de l'équipe du SCSI souhaite donc, vous l'aurez compris, des orientations ambitieuses pour cette nouvelle année et vous adresse ses meilleurs vœux.

Sommaire

POLICE NOUVELLE

Commission paritaire : 0522 S 05555
ISSN 1961-9294

Tirage : 7 200 exemplaires

Abonnement annuel : 8,50 € – Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Christophe ROUGET

Rédacteur en chef : Christophe ROUGET

Maquette, réalisation, impression :

Compédit Beauregard

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

Crédits photos : SCSi

©Murrstock

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

scsi-pn.fr

06

Hommage
Amaury Lagroy
de Croutte

07

Conseil national
du SCSi

09

Interview
de Christophe
Rouget

10

Dossier spécial :
avenir du corps
de commandement

18

Cumul
emploi-retraite

19

Vie des zones

20

Coin
des lieutenants

21

Le SCSi dans
les médias

23

Pour
les lecteurs

27

Bulletin
d'adhésion 2021

30

Effectifs
Traitements



Disparition du capitaine Amaury Lagroy de Croutte

Tous les métiers sont dangereux dans la police. L'accident mortel consécutif au crash d'un hélicoptère mardi 8 décembre en Savoie, lors duquel le capitaine de police Amaury Lagroy de Croutte, a perdu la vie avec 4 autres personnes, dont le brigadier de police Stéphane Le Meur, nous le rappelle tragiquement.

Les circonstances entourant l'accident ne sont pas encore précisément connues. Quoiqu'il en soit, Amaury était très apprécié de ses collègues pour ses compétences techniques et son excellent management. Il s'entraînait régulièrement pour être irréprochable lors des sauvetages en haute montagne.

Comme cela lui arrivait souvent, notre adhérent avait pris place dans un hélicoptère privé dans lequel se trouvaient 4 autres personnes qualifiées (dont le pilote et le copilote), ainsi que le brigadier précédemment cité.

Âgé de 49 ans, il était marié et père de 3 enfants. Il avait commencé sa carrière de policier en tant que gardien de la paix, laquelle l'avait conduit à devenir CRS de haute montagne. Il avait ensuite réussi le concours interne d'officier, et avait débuté dans le corps de commandement par une affectation à la DCRI, avant de rejoindre le Centre National d'Entraînement à l'Alpinisme et au Ski (CNEAS) de Chamonix pour revenir à ce qu'il aimait tant : la CRS montagne. Depuis deux ans, il était en fonction à la base CRS d'Albertville.

Passionné de montagne, il consacrait toute son énergie à sauver des vies dans ce milieu périlleux.

Le SCSi-CFDT s'associe à la douleur de sa famille, de ses amis et collègues, et adresse à son épouse et ses trois enfants ses sincères et respectueuses condoléances.

Amaury Lagroy de Croutte a été promu à titre posthume au grade de commissaire de police, fait chevalier de l'ordre national du Mérite et cité à l'ordre de la Nation.

Une cérémonie d'hommage national aux cinq victimes du crash s'est tenue à la préfecture de Savoie à Chambéry en présence du ministre de l'Intérieur le mercredi 15 décembre 2020. Notre syndicat y était représenté par Thierry Martel, secrétaire zonal du Sud-Est, et Benoît Girard, délégué zonal CRS.

Conseil national du SCSI :

Christophe Rouget élu secrétaire général

Le SCSI a réuni son Conseil national (CN) durant trois jours la semaine du 12 octobre. Compte tenu des circonstances et des impératifs de sécurité sanitaire, cette réunion s'est déroulée pour la première fois en visioconférence, les membres du CN étant réunis dans leurs zones respectives et en Outre-mer.



Zone Nord

En dépit de ces conditions d'organisation particulières, ce CN a permis d'effectuer un bilan d'étape de notre action depuis le congrès de Vannes de septembre 2018. Si des échecs ont été enregistrés par rapport aux objectifs que nous nous étions fixés alors, comme sur le galonage du GRAF et des commandants divisionnaires fonctionnels, de nombreux dossiers ont vu des avancées se concrétiser et d'autres sont toujours en cours à ce jour.

Ainsi l'aboutissement du contentieux initié par le SCSI devant les juridictions européennes concernant le temps de travail a contraint l'administration à redéfinir en 2019 à travers l'APORTT de

nouvelles règles, entrées en application cette année. Quoique complexe et lent à s'appliquer dans tous les services en raison de difficultés techniques récurrentes, le système des horaires variables permet désormais aux officiers de

recupérer jusqu'à 13 ou 19 jours par an lorsqu'ils effectuent des dépassements horaires contre 0 auparavant. Concernant les mesures catégorielles, l'application du protocole PPCR signé en 2016 se poursuit avec des revalorisations indiciaires significatives et la création en 2021 et 2022 des 6^e et 7^e échelons de commandant.

Par ailleurs, 50 nouvelles IRP chef de service ont été obtenues et implantées en 2020 pour des officiers. Ce mouvement devra se poursuivre. La fin de l'obligation de départ en retraite dans les 6 mois pour les capitaines promus à l'échelon exceptionnel permettra également à ceux qui remplissent les conditions d'âge de profiter au maximum de ce dispositif avant son extinction en 2022.



Zone Île-de-France

À la suite de ces premiers échanges, un vote électronique sécurisé a permis l'élection officielle de Christophe Rouget, qui assurait déjà l'intérim de cette fonction, comme secrétaire général du SCSl. Alain Morel, précédemment chargé de mission au sein du BN, a pour sa part été élu secrétaire national.

Chaque zone a pris ensuite la parole pour des débats qui ont porté notamment sur la problématique du déficit d'attractivité de certains territoires et le renouvellement générationnel à venir de notre corps. La réforme de la sécurité publique et l'illisibilité de la nomenclature dans certains départements ont aussi été abordées, entre autres sujets.

En dépit de la crise de la COVID-19, les instances du SCSl continuent à fonctionner et le syndicat se mobilise pour accompagner au mieux l'ensemble des officiers dans cette période où la police est une nouvelle fois extrêmement sollicitée.



Zone Est



Zone Sud-Ouest



Zone Sud

Dépêche AEF sécurité globale n° 637892 rédigée par Raphaël Marchal, publiée le 16 octobre 2020 et reproduite avec l'aimable autorisation de l'Agence de Presse AEF info.



Interview

Trois questions à Christophe Rouget, élu secrétaire général du SCSi-CFDT

« Le SCSi va continuer à se placer dans la position d'un syndicalisme ambitieux et réformiste », déclare à AEF info Christophe Rouget, élu secrétaire général de l'organisation syndicale policière lors du conseil national, mercredi 14 octobre 2020. Christophe Rouget assurait l'intérim de ce poste depuis le départ de Jean-Marc Bailleul, en mars 2020. Il fait part des principales priorités qui vont animer son mandat et plaide pour la modernisation de l'institution policière.

AEF info : Vous venez d'être élu secrétaire général du Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (CFDT). Quelles vont être vos priorités pour votre mandat ?

Christophe Rouget : Le SCSi va continuer à se placer dans la position d'un syndicalisme ambitieux et réformiste. Nous allons nous préparer pour les élections professionnelles de 2022, sachant qu'à l'heure actuelle, le SCSi est majoritaire partout sur le territoire. L'objectif est de consolider notre place dans la police nationale et de nous préparer aux grands défis qui concernent les cadres de la profession. Il s'agit notamment de résister au choc du changement générationnel du corps des officiers, qui va connaître un grand bouleversement avec la reprise des recrutements. Le corps va donc subir un rajeunissement. Il va en outre falloir assurer la répartition géographique des officiers sur tout le territoire.

Un autre de nos objectifs est de favoriser l'ascenseur social, en augmentant la promotion interne et en rapprochant les cadres de la police nationale, notamment par l'entremise de la création d'une Académie de police. Le président de la République, Emmanuel Macron, a confirmé la mise en place d'un tel établissement lors de son entrevue avec les syndicats de police, jeudi 15 octobre 2020. Il s'agit de retrouver de la cohésion au sein de la police nationale.

Nous souhaitons par ailleurs obtenir plus de reconnaissance de la part de l'État, et notamment dans le cadre de la parité police-gendarmerie. Le chef de l'État a reconnu qu'il y avait un déséquilibre en la matière dans les ordres nationaux. Pour la gratuité des transports ferroviaires, les négociations avec la SNCF vont commencer.

AEF info : Qu'attendez-vous du « livre blanc sur la sécurité intérieure » et de la proposition de loi des députés LREM Alice Thourot (Drôme) et Jean-Michel Fauvergue (Seine-et-Marne) ?

Christophe Rouget : Ces réformes doivent justement permettre de moderniser la police nationale, de faire en sorte que les policiers soient davantage respectés. La proposition de loi doit renforcer la protection des agents, tandis que le « livre blanc » doit permettre de revoir la structure hiérarchique de l'institution, mais également son organisation territoriale horizontale. Il est nécessaire de reconnaître l'investissement des officiers en termes indemnitaires, d'améliorer les parcours de carrière, notamment en réduisant l'âge de promotion pour l'accès au grade de commandant. Nous souhaitons également que ces évolutions permettent de fluidifier la gestion RH et faciliter les transferts de poste entre commissaires et officiers.

Concernant le « livre blanc de la sécurité intérieure », le ministre de l'Intérieur s'est engagé à ce qu'il y ait un dernier tour de table qui soit réalisé, en novembre 2020. Il s'agit également d'identifier ce qui peut être faisable de suite, à moyen terme et sur le plus long terme.

AEF info : Depuis plusieurs mois, les relations entre une partie de la population et la police semblent se dégrader. Comment analysez-vous ce phénomène ?

Christophe Rouget : La France est touchée par une crise, économique, sociale, qui vient s'ajouter aux problèmes de délinquance classique. La police se retrouve en première ligne, sous tension, et devient le réceptacle des mécontentements. C'est pour cela que le président de la République nous a reçus. L'institution policière est garante de l'ordre public. Nous avons été sur le pont lors de la crise sanitaire, puis pour la deuxième vague et pour faire respecter les couvre-feux sur certaines communes... Et nous savons très bien qu'après la crise sanitaire, nous allons devoir faire face à une crise sociale. Le gouvernement en a conscience, et doit œuvrer pour poursuivre le rapprochement police-population. Une majorité des Français attend une bonne sécurité et que le couple justice-police travaille main dans la main.



Quel avenir pour le corps de commandement ?

L'analyse et les propositions du SCSI

Le constat de la crise de l'encadrement dans notre administration est désormais largement partagé. Ce sujet est l'un des « sept péchés capitaux » des gouvernements successifs concernant la police évoqués par le ministre de l'Intérieur lors de son audition devant la Commission des lois de l'Assemblée nationale le 30 novembre 2020.

La gendarmerie nationale connaît-elle une telle crise ? Assurément non et personne ne remet en cause l'articulation de sa chaîne hiérarchique dont la cohérence n'est plus à démontrer. Or **la gendarmerie a aujourd'hui le même taux d'encadrement que la police** (9 700 officiers et commissaires pour 150 000 policiers et 6 600 officiers pour 100 000 personnels de l'autre). Contrairement aux discours que certains tentent d'imposer en expliquant que la crise de la police nationale viendrait d'un nombre d'officiers devenu insuffisant, le problème n'est donc pas numérique. Il n'est d'ailleurs ni souhaitable ni matériellement possible de revenir sur la déflation du corps de commandement, maintenant terminée.

En revanche la scission des cadres en deux corps est source de tensions, de défauts d'uniformité dans le management et de difficultés opérationnelles. Elle ne permet pas non plus aux gradés du CEA de prendre la place qui devrait être la leur pour assumer leur rôle d'encadrement de proximité à l'image des sous-officiers de gendarmerie.

Notre organisation va peser dans le cadre du « Beauvau de la sécurité » en 2021 afin de dessiner les contours d'une réforme ambitieuse et de bon sens qui rassemblerait enfin les cadres de la police.

Le SCSI défend l'unification du management de la police nationale

Il est impératif de favoriser l'ascenseur social (rappelons que 85 % des officiers de gendarmerie sont issus du rang) et de rapprocher les officiers et commissaires dans un grand corps de conception et de commandement. C'est aussi le meilleur moyen de disposer de chefs de service immédiatement opérationnels dans leurs fonctions. La formation initiale doit être assurée sur un même site et non dans deux implantations de l'ENSP distantes de 500 km.

Parallèlement, brigadiers-chefs et majors ont vocation à être le premier maillon de la chaîne du contrôle hiérarchique. Ils doivent assumer la fonction de « corps intermédiaire d'encadrement » comme l'a formulé le ministre à l'Assemblée nationale lorsqu'il a considéré qu'« il n'y a pas assez de chefs, de sous-chefs et de sous-officiers, présents dans la rue avec les femmes et les hommes qui nous servent ». Nombre de gradés endossent fort heureusement les responsabilités qui accompagnent leurs galons. Toutefois, l'augmentation du nombre de gradés n'a pas été accompagnée par une formation au management qui aurait permis à chacun de se positionner dans la chaîne hiérarchique. L'avancement et la revalorisation salariale qu'il implique doivent s'inscrire dans une prise de responsabilité identifiée à travers une nomenclature.

Tous les observateurs le soulignent, « il n'y a que dans la police française que l'on peut être commissaire à 25 ans ». C'est d'ailleurs également impossible chez les sapeurs-pompiers où l'accès au cadre d'emploi de conception et de direction ne s'effectue qu'en interne. Seuls le conservatisme de la technostructure du ministère de l'Intérieur et l'héritage de l'histoire expliquent la persistance dans la police d'une organisation en trois corps devenue obsolète.

Notre projet d'unification est souvent déformé et caricaturé pour susciter la peur d'une forme de déclassement au sein du corps de conception et de direction. Il ne s'agit évidemment pas pour notre organisation d'affirmer que tous les officiers auraient dans cette hypothèse vocation à devenir commissaires de police. Les carrières demeureraient tributaires comme elles le sont aujourd'hui de l'âge de chacun et l'avancement ne saurait être automatique.

Ce projet vise à nous rendre collectivement plus forts alors que la tempête politico-médiatique actuelle met en cause la manière dont la police est dirigée. Il s'agit de tirer les leçons d'un état de fait, commissaires et officiers étant aujourd'hui amenés à collaborer étroitement au quotidien pour manager les services et unités qui leur sont confiés.

Face aux ambitions hégémoniques de la gendarmerie dont témoigne le Livre blanc de la sécurité intérieure, donner davantage de lisibilité et de cohérence au management de notre institution serait un atout indéniable.

Un seul concours externe de recrutement à bac + 5 pour devenir cadre de la police nationale subsisterait, permettant aux hauts potentiels des parcours attractifs vers les responsabilités importantes après un passage par un commandement de terrain. C'est dans le cadre d'un débat apaisé, libéré des préjugés et des postures, qu'il nous faut maintenant imaginer ensemble la manière dont sera dirigé le service public de la sécurité de demain.



Dossier spécial : avenir du corps de commandement

Nous n'ignorons pas cependant que la situation du CC tel qu'il existe aujourd'hui est en elle-même préoccupante. Notre organisation alerte depuis des années sur la nécessité d'effectuer un véritable travail de prospective pour étudier la démographie à venir de notre corps et les conséquences à en tirer en termes de ressources humaines. C'est la condition d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences qualitative qui donne une visibilité aux officiers et leur permet de bâtir de véritables parcours de carrière. L'anticipation n'est hélas pas le fort de notre administration et la DRCPN s'est montrée jusqu'ici incapable de se livrer à cet exercice.

Ainsi les travaux dans le cadre de la clause de revoyure du protocole de 2016, prévue en 2019, n'ont toujours pas été engagés en dépit de nos demandes réitérées. Autre exemple, alors même que nous appelions de nos vœux une reprise des recrutements progressive lissée sur plusieurs années, les promotions accueillies à Cannes-Écluse sont passées d'une année à l'autre, sans réelle adaptation de la structure de l'ENSP, de 70 à 200 et bientôt 330 et plus. On peut s'inquiéter

aussi des ratios d'avancement au grade de commandant fixés par l'administration à 14 % puis 13 % pour 2021 et 2022 qui témoignent d'une déconnexion inquiétante par rapport aux enjeux qui sont devant nous.

Cette gestion RH des officiers de police au fil de l'eau sans vision globale de l'avenir n'est plus tenable. C'est pourquoi nous avons effectué une analyse chiffrée étayée et des projections qui, si elles ne prétendent pas à l'exactitude à l'unité près, donnent une idée assez précise de ce qui attend le corps de commandement en l'absence d'une vision claire à moyen terme. Nonobstant les décisions politiques à prendre en vue de l'unification du management de la police nationale au sein d'un grand corps de cadres, le SCSI présente donc ce travail important à l'ensemble des officiers et fait ses propositions.

Le corps de commandement est aujourd'hui vieillissant

Le bilan social 2018 de la police nationale (dernière année pour laquelle les chiffres fiabilisés sont

connus) précise que l'âge moyen du CC était de 48,3 ans (49,3 pour les hommes et 45,3 pour les femmes). Il était de 46,1 ans pour le CCD et 40,5 ans pour le CEA. Cette tendance s'est encore accentuée depuis.

Au 1^{er} janvier 2020, plus de la moitié des officiers avaient dépassé 50 ans et 5 % étaient âgés de plus de 60 ans. Seuls 2 % avaient moins de 30 ans. Alors que toutes les mesures prévues dans le cadre du protocole PPCR en 2016 n'ont pas encore été appliquées, le corps s'approche du pyramidage 40/40/20 qui constituait son objectif avec 41 % de capitaines, 38 % de commandants, 15 % d'emplois fonctionnels et 5 % de commandants divisionnaires.

Cette situation est la conséquence de la déflation du corps, désormais achevée mais inédite dans ces proportions à l'échelle de la fonction publique d'État (18 000 officiers en 1995 et 8 000 aujourd'hui). L'héritage des volumes de recrutement des années 90 (600 à 800 par an) et la réalité des recrutements de 2005 à 2019 (70 à 100 par an) l'expliquent également ainsi que les réformes successives des retraites multipliant les prolongations d'activité.



Les 15 années à venir marqueront un rajeunissement massif

Année	Entrée CC	Départ en retraite	Autres sorties	Volume CC 31/12/N
2018	70	319	51	8 355
2019	70	319	46	8 060
2020	300	329	52	7 979
2021	330	335	52	7 922
2022	400	335	52	7 935
2023	390	335	52	7 938
2024	400	348	52	7 938
2025	400	350	52	7 936
2026	400	350	52	7 934
2027	400	300	52	7 982
2028	350	300	52	7 980
2029	350	300	52	7 978
2030	350	300	52	7 976
2031	350	300	52	7 974
2032	350	300	52	7 972
2033	360	300	52	7 980
2034	300	250	52	7 978
2035	300	250	52	7 976
2036	260	200	52	7 984
2037	250	200	52	7 982
2038	200	150	52	7 980
2039	200	150	52	7 978

► En 15 ans, le corps de commandement sera renouvelé à hauteur de 71 %

La reprise des recrutements initiée depuis l'année dernière devrait entraîner un rajeunissement important des officiers si le rythme des départs en retraite se maintient. Sur la période allant de 2021 à 2036, on obtient en prolongeant les courbes actuelles le chiffre de 5 685 départs pour 5 710 entrées dans le corps.

Ces données montrent qu'un recrutement de 300 à 400 officiers par an devra être maintenu jusqu'en 2035 pour compenser les départs. La stabilisation du corps de commandement à 8 000 est possible et entraînera une inversion de la pyramide des âges.



Dossier spécial : avenir du corps de commandement



Quelles conséquences pour l'avancement au grade de commandant ?

Années	Entrées dans le grade de CNE	Sorties 31/12/N			Volume CNE au 31/12/N	Estimation effectif global CC	Proportion de CNE dans le CC
		Retraites et autres sorties CNE	Nbre d'avct CDT (projection BOP)	Total sorties capitaine			
2020	300	74	350	424	3 278	7 976	41 %
2021	330	97	269	366	3 242	7 922	41 %
2022	400	97	204	301	3 340	7 935	42 %
2023	390	97	154	251	3 479	7 938	44 %
2024	400	98	124	222	3 657	7 938	46 %
2025	400	98	101	199	3 858	7 936	49 %
2026	400	67	91	158	4 101	7 934	52 %
2027	400	67	82	149	4 352	7 982	55 %
2028	350	67	74	141	4 561	7 980	57 %
2029	350	67	66	133	4 778	7 978	60 %
2030	350	67	59	126	5 002	7 976	63 %
2031	350	67	54	121	5 231	7 974	66 %
2032	350	67	48	115	5 465	7 972	69 %
2033	360	67	44	111	5 715	7 980	72 %
2034	300	67	63	130	5 885	7 978	74 %
2035	300	67	83	150	6 035	7 976	76 %
2036	260	67	108	175	6 121	7 984	77 %
2037	250	67	129	196	6 174	7 982	77 %
2038	200	67	150	217	6 158	7 980	77 %
2039	200	67	175	242	6 116	7 978	77 %

NB : la colonne « Total sorties capitaine » correspond à la somme des avancements au grade de commandant et des fonctionnaires qui cesseront d'exercer au grade de capitaine pour d'autres raisons (départ en retraite, succès au concours de commissaire, mise en disponibilité, etc.).

La colonne « Nombre d'avancements CDT » prend en compte les ratios d'avancement actuellement projetés par le BOP : 15 % en 2019 et 2020, 14 % en 2021 ; 13 % en 2022 ; 12 % en 2023 ; 11 % en 2024 puis 10 % à compter de 2025. Naturellement les ratios des années 2023 et suivantes ne sont pas encore connus, ces

chiffres sont ceux que l'on obtiendrait en suivant la logique actuelle de l'administration contre laquelle se bat le SCSl. Il est clair qu'aucune solution pérenne ne peut être envisagée dans le cadre du maintien d'un avancement à partir de 12 ans de titularisation dans le corps.

Sans changement des règles, le rajeunissement du corps aurait ainsi des conséquences importantes sur la proportion de capitaines, **passant de 41 % (objectif PPCR 40 %) à 76 % à l'horizon 2035 !**



À partir de 2026, moins de 100 capitaines seraient promus au grade de commandant par an malgré des entrées à plus de 300 à compter de 2020. Cet état de fait est inacceptable.

Quels scénarios alternatifs ?

Le SCSI a travaillé sur deux hypothèses pour éviter cette évolution qui déséquilibrerait totalement le corps.

► La première correspond à un abaissement à 9 ans de la durée de titularisation nécessaire pour candidater à l'avancement commandant à compter de 2022 avec un ratio d'avancement à 20 % à partir de cette année 2022 et les suivantes. Rappelons qu'au sein du CCD qui est organisé de la même manière que le CC en trois grades, les commissaires

aujourd'hui peuvent postuler à l'avancement au grade de commissaire divisionnaire 9 ans après leur titularisation. Toutefois, on observe que malgré un abaissement de l'ancienneté statutaire de 12 à 9 ans et un ratio d'avancement à 20 %, la proportion de capitaines serait tout de même de **63 % à l'horizon 2035**, soit 13 points de moins en 2035 par rapport à un avancement à 12 ans.

► La seconde hypothèse étudiée joue à la fois sur l'ancienneté requise qui passerait cette fois à 8 ans à compter de 2022 et sur les ratios : 15 % en 2020, 14 %

en 2021, 20 % de 2022 à 2024 ; 30 % de 2025 à 2028 ; 35 % de 2029 à 2034. Cet abaissement des conditions statutaires de 12 à 8 ans et un ratio d'avancement allant jusqu'à 35 % permettrait d'obtenir une proportion de capitaines **au maximum de 55 % sur la période 2032/2034**. Le volume de capitaines diminuerait à partir de 2035.

Ce tableau de synthèse récapitule les différentes options envisageables et leur impact sur le pourcentage de capitaines au sein du corps de commandement :

Année Promotion N	12 ans d'ancienneté								9 ans d'ancienneté								8 ans d'ancienneté			
	12 ans Prévisions BOP				12 ans avec 20% puis 30 et 35%				9 ans avec 20% à partir de 2022				9 ans avec 20% puis 30 et 35%				8 ans avec 20% puis 30 et 35%			
	Promouvables	Taux	Promus	Proportion de CNE	Promouvables	Taux	Promus	Proportion de CNE	Promouvables	Taux	Promus	Proportion de CNE	Promouvables	Taux	Promus	Proportion de CNE	Promouvables	Taux	Promus	Proportion de CNE
2020	2334	15%	350	41%	2334	15%	350	41%	2334	15%	350	41%	2334	15%	350	41%	2334	15%	350	41%
2021	1924	14%	269	41%	1924	14%	269	41%	1924	14%	269	41%	1924	14%	269	41%	1924	14%	269	41%
2022	1572	13%	204	42%	1572	13%	204	42%	1836	13%	239	42%	1836	13%	239	42%	1907	13%	248	42%
2023	1282	12%	154	44%	1282	20%	256	43%	1486	20%	297	42%	1486	20%	297	42%	1545	20%	309	41%
2024	1130	11%	124	46%	1028	20%	206	44%	1159	20%	232	42%	1159	20%	232	42%	1203	20%	241	42%
2025	1006	10%	101	49%	791	30%	237	45%	894	20%	179	44%	894	30%	268	43%	930	30%	279	42%
2026	909	10%	91	52%	558	30%	167	47%	714	20%	143	46%	625	30%	187	45%	650	30%	195	44%
2027	820	10%	82	55%	392	30%	117	49%	570	20%	114	49%	436	30%	131	47%	457	30%	137	46%
2028	736	10%	74	57%	272	30%	82	52%	458	20%	92	51%	307	30%	92	49%	321	30%	96	49%
2029	661	10%	66	60%	189	35%	66	54%	368	20%	74	54%	216	35%	76	52%	227	35%	79	51%
2030	594	10%	59	63%	122	35%	43	57%	296	20%	59	57%	143	35%	50	55%	380	35%	133	53%
2031	537	10%	54	66%	81	35%	28	61%	470	20%	94	59%	326	35%	114	57%	510	35%	179	54%
2032	484	10%	48	69%	54	35%	19	64%	639	20%	128	61%	475	35%	166	59%	665	35%	233	55%
2033	437	10%	44	72%	37	35%	13	67%	844	20%	169	63%	642	35%	225	59%	755	35%	264	55%
2034	627	10%	63	74%	257	35%	90	69%	998	20%	200	63%	740	35%	259	59%	824	35%	288	55%
2035	827	10%	83	76%	430	35%	151	70%	1132	20%	226	63%	814	35%	285	58%	868	35%	304	54%

L'analyse du SCSI

Les missions et les fonctions occupées par le corps de commandement ont très sensiblement évolué ces vingt dernières années dans le sens d'un exhaussement du positionnement des officiers au sein de la hiérarchie policière, concomitant avec la déflation de notre corps. Cette déflation est désormais terminée, l'objectif des 8 000 officiers dans le CC est atteint et la reprise des recrutements doit permettre de maintenir ce volume d'effectif.

Cependant, cette reprise massive des recrutements va fortement modifier sa physionomie.

Le pyramidage retenu lors de la signature du protocole est de 40 % pour le grade de capitaine, 40 % pour les commandants et 20 % pour les commandants divisionnaires et l'emploi de commandant divisionnaire fonctionnel.

Si l'avancement au grade de commandant continue de s'effectuer selon les règles actuelles avec un taux de promotion à 10 ou 15 %, le CC

sera composé à plus de 76 % de capitaines en 2035 (et cette proportion continuera à augmenter par la suite). Cela aurait forcément un impact sur le bon fonctionnement des services dont la structure hiérarchique serait lourdement impactée. Par ailleurs, si le corps passe à plus de 50 % de capitaines, la nomenclature actuelle ne sera plus adaptée. Le grade de commandant est aujourd'hui le deuxième grade du corps mais il est encore trop souvent traité comme un grade sommital dans le volume des avancements.

Sans réaction de l'administration, quelle attractivité du corps de commandement ?

Alors que les besoins de recrutement seront importants pendant des années, il est essentiel de maintenir un vivier considérable de candidats aux sélections internes pour devenir officier. Tant le concours interne que la VAP demandent un investissement conséquent. Mais quel sera finalement l'intérêt pour un brigadier-chef ou un major de les préparer ? Si rien ne change, beaucoup de collègues viseront plutôt l'emploi de RULP avec un traitement indiciaire quasiment équivalent au troisième échelon de commandant, sans devoir quitter sa région ni effectuer 18 mois de scolarité. Le tout

sans les responsabilités d'un officier et en conservant les HS pour les dépassements horaires effectués...

Un brigadier-chef ou un major titularisé au sein du CC accède aujourd'hui rapidement au 10^e échelon de capitaine où il est bloqué quelques années. La possibilité d'un avancement plus

rapide au grade de commandant justifierait la fin de l'échelon exceptionnel de capitaine. Elle permettrait aussi de faire débiter les capitaines accédant à l'avancement au 1^{er} échelon de commandant plutôt qu'au 3^e où sont reclassés aujourd'hui la plupart des promus, fluidifiant ainsi les parcours.

Une nouvelle inégalité flagrante avec la gendarmerie nationale

La gendarmerie semble parvenir en matière de gestion de ses cadres à des résultats dont la police se montre incapable faute d'anticipation. Alors que les gendarmes sont intégrés depuis plus de 10 ans au ministère de l'Intérieur, un simple regard sur les ratios d'avancement publiés au Journal officiel pour les deux forces suffit à donner la mesure des écarts :

GRADE	TAUX DE PROMOTION APPLICABLE			
	2021		2022	
Commandant / chef d'escadron	POLICE	GENDARMERIE	POLICE	GENDARMERIE
	14 %	20 %	13 %	20 %

Le corps des officiers de la gendarmerie nationale est géré sans les à-coups qui caractérisent la démographie du corps de commandement, donnant aux OGN des perspectives de carrière indéniablement plus attractives ! À quand la parité dans ce domaine également ?

Le protocole de 2016 a été synonyme de gains indiciaires importants pour les officiers de police, aisément identifiables lorsqu'on compare l'architecture du corps en 2016 et ce qu'elle sera en 2022 :

2016

LIEUTENANT Grille indiciaire à 8 échelons (hors élèves et stagiaires)	Semi-automatique entre 5 et 9 ans	CAPITAINE Grille indiciaire à 5 échelons + 1 exceptionnel	12 ans après la titularisation dont 5 ans capitaine	COMMANDANT Grille indiciaire à 5 échelons	COMMANDANT FONCTIONNEL Grille indiciaire à 2 échelons
---	-----------------------------------	---	---	---	---

2022

CAPITAINE Grille indiciaire à 10 échelons (hors élèves et stagiaires)	12 ans après la titularisation	COMMANDANT Grille indiciaire à 7 échelons	8 ans commandant sur B2/C ou 6 ans Cdt Div F	COMMANDANT DIVISIONNAIRE Grille indiciaire à 4 échelons + 1 échelon spécial	COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL Grille indiciaire à 4 échelons + 1 échelon spécial
---	--------------------------------	---	--	---	---

Il est maintenant temps d'engager une nouvelle étape pour donner des perspectives au corps de commandement à l'aube d'un bouleversement démographique majeur !

Le SCSI prend position et propose un avancement au grade de commandant à partir de 8 ans

L'administration n'a, pour le moment, soumis à la parité syndicale aucun plan pour tirer les conséquences de ces projections, si ce n'est un avancement au grade de commandant par concours. Cette idée n'est pas crédible et aucun examen n'existe pour devenir commissaire divisionnaire dans le CCD. L'ADN de notre organisation réside dans le fait de ne pas nous contenter de constats alarmistes mais de proposer des solutions réalisables pour faire progresser collectivement les officiers et répondre aux besoins des services.

- ▶ Quel que soit le scénario retenu, force est de constater qu'il ne sera plus possible dans les années qui viennent de respecter le pyramidage à 40/40/20 du CC.
- ▶ Un avancement ouvert à partir de 8 ans est la seule solution permettant de conserver une pyramide hiérarchique viable avec une nomenclature correspondant à une répartition homogène des officiers.
- ▶ Cet avancement à 8 ans (accompagné de ratios d'avancement atteignant 35 % certaines années) permettrait d'atteindre au maximum un volume de capitaines à 55 %, en appliquant un taux de promotion à 35 % pour maintenir la pyramide. C'est le volume qui doit déterminer le ratio et non le contraire.
- ▶ À l'opposé des scénarios à 12 ans, un avancement dès 8 ans éviterait un assèchement du nombre de promouvables. Les parcours des internes devront également être fluidifiés.
- ▶ Il est évident que si le corps de commandement subsiste dans son périmètre actuel, une nouvelle analyse et prospective devra être entreprise vers 2030 pour moduler la stratégie et lisser de manière pérenne les évolutions.

Ces problématiques numériques ont leur importance pour l'avenir de notre corps comme nous venons de le voir. Le SCSI est capable de porter un projet global qui articule une réflexion sur le futur souhaitable de l'encadrement supérieur dans la police et les questionnements RH de notre corps tel qu'il existe actuellement. L'aboutissement du projet d'unification des cadres conduirait bien sûr les données du problème à évoluer.



Courrier au ministre de l'Intérieur



Réf. : 36/CRo/VLh

Paris, le 13 novembre 2020

Monsieur le ministre,

Suite à l'examen en commission à l'Assemblée nationale de la proposition de loi relative à la sécurité globale, nous avons constaté que l'article 15 du texte réduisait désormais la possibilité de cumul entre pension de retraite et revenus d'un emploi, pour les policiers, au seul secteur de la sécurité privée.

Le SCSI sollicite par le présent courrier votre intervention afin que soit établie dans ce domaine une véritable parité entre les deux forces de sécurité intérieure. Les gendarmes ont en effet la possibilité de cumuler sans restriction leur pension et le salaire d'un nouvel emploi, quel que soit le domaine dans lequel celui-ci est exercé. Il est donc essentiel à notre sens que la formulation de l'article 15 de la proposition de loi évolue afin d'aligner le régime applicable aux policiers des corps actifs sur celui de la gendarmerie nationale. À cet effet, il convient de modifier le premier alinéa de l'article L. 84 du Code des pensions civiles et militaires et d'ajouter les mots « une pension militaire ou de fonctionnaire actif de la police nationale ».

De fait, les compétences acquises durant leur carrière par les fonctionnaires de police, et notamment les cadres que nous représentons, peuvent être valorisées dans le cadre d'activités professionnelles diverses au-delà du monde de la sécurité. Les capacités de management, de gestion du stress et d'adaptabilité des officiers et commissaires sont des atouts précieux pour le monde de l'entreprise et les employeurs publics.

Les policiers savent pouvoir compter sur vous pour être attentif à leurs intérêts dans le cadre de l'examen à venir de ce texte par le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes salutations distinguées.

A stylized, handwritten signature in black ink, belonging to Christophe Rouget.

Christophe ROUGET
Secrétaire général

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
Monsieur Gérald DARMANIN
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75 800 Paris cedex 08

Assemblée zonale Nord élection du nouveau secrétaire zonal



Après quasiment une décennie en tant que permanent syndical au service des officiers de police de la zone Nord, Michaël Vandavelde a décidé de passer la main et de retourner en service actif. Nous le remercions chaleureusement pour son engagement et son investissement durant toutes ces années.

Dans la zone Nord, c'est maintenant Olivier Denut qui est votre interlocuteur privilégié. Il a en effet été élu secrétaire zonal lors de l'assemblée qui s'est réunie le 25 septembre 2020.

Entré dans la Police en 1996 en tant que policier auxiliaire puis gardien de la paix à la Direction Centrale de la Police aux Frontières durant trois ans, Olivier intègre ensuite le corps des officiers par le concours externe.

À ce jour, il a effectué l'essentiel de sa carrière dans l'agglomération lilloise notamment dans les brigades des stupéfiants de Tourcoing et de Lille mais aussi dans les Services Commandement Nuit du Nord et de l'Aisne.

C'est grâce au regretté Laurent Pourceau qu'il est devenu délégué de service et qu'il a commencé à s'investir syndicalement.

Bon vent à Michaël pour la suite de sa carrière après ces années d'engagement syndical au bureau zonal Nord du SCSF et bienvenue dans l'équipe à Olivier !



Une nouvelle déléguée au bureau du SCSF Île-de-France



Le bureau zonal Île-de-France se félicite de l'arrivée d'Estelle Waechter en son sein.

Entrée dans la police en 2007 (12^e promotion d'officiers de police), elle rejoindra la DRPP comme première affectation.

En 2017, elle poursuivra sa carrière dans le renseignement en province.

Nous sommes ravis qu'elle puisse mettre ses nombreuses qualités au service de nos adhérents d'Île-de-France, dans un premier temps pour le renseignement avant d'étendre son domaine de compétence.

L'ensemble de l'équipe te souhaite la bienvenue Estelle.

Frédéric GRANGER
Secrétaire Zonal Île-de-France
du SCSF-CFDT



Le SCSI présent à l'ENSP auprès des 25^e et 26^e promotions

Dans un contexte particulier qui voit la crise sanitaire impacter fortement la formation initiale, le syndicat s'investit auprès des 200 officiers stagiaires de la 25^e promotion qui ont entamé leur scolarité au mois de janvier et des 100 élèves de la 26^e qui ont rejoint Cannes-Écluse le 31 août.

Des permanences hebdomadaires se tiennent à l'école qui ont déjà permis de multiples contacts pour présenter notamment la manière dont se déroule l'affectation sur le premier poste ou la gestion des mutations et des avancements au sein du corps de commandement. C'est aussi l'occasion de revenir sur notre rôle essentiel pour informer et défendre tant collectivement qu'individuellement les officiers de police.

De nombreux collègues ont déjà fait le choix d'adhérer au SCSI et nous donnent ainsi les moyens d'agir au quotidien. Ils disposent dans chaque promotion de délégués qui travaillent avec le bureau zonal Île-de-France et le bureau national pour relayer

leurs attentes et prendre en compte leurs interrogations.

À travers la diffusion d'une lettre d'information, « l'info des promos », et des communications régulières, notre organisation se met en mesure de communiquer à chacun les nouvelles essentielles avec réactivité.

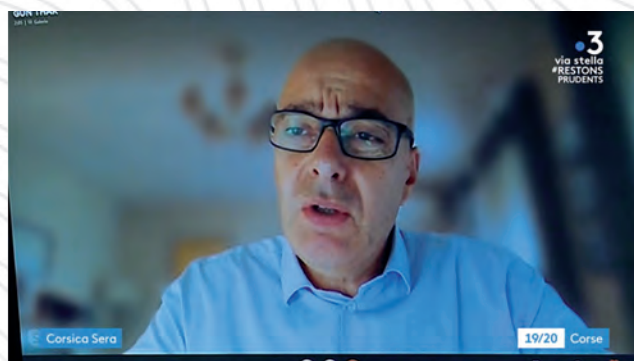
Frais de stages, protocole sanitaire au retour sur le site, équipements de protection individuelle, problèmes récurrents d'eau froide dans les résidences, modalités du e-learning ; autant de dossiers sur lesquels nous nous sommes investis pour que les officiers de demain puissent se former dans des conditions acceptables. Les restrictions liées à la COVID-19

privent malheureusement les élèves de temps de convivialité qui rythment en temps normal la vie à l'ENSP. Tous ces sujets et d'autres liés au déroulement de la scolarité sont abordés lors d'audiences et de contacts réguliers avec la direction de l'école et du site de Cannes-Écluse.

Le SCSI était présent également pour assister le vendredi 23 octobre à la cérémonie de baptême de la 25^e promotion qui a pris le nom de Catherine Choukroun, première policière tuée en service en 1991. Ce moment solennel emprunt d'émotion, en présence de la famille de l'éponyme et du DGPN, a marqué un temps fort symbolique pour les participants.



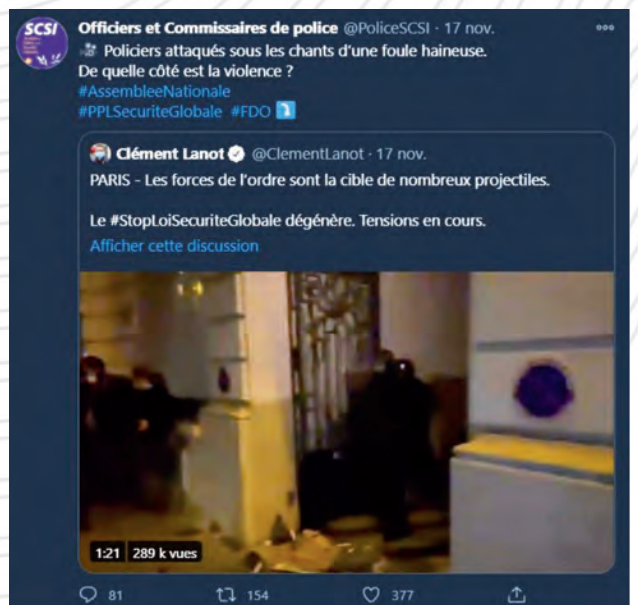
Le SCSI dans les médias



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-CFDI RÉPOND PRÉSENT !

Le SCSi dans les médias

décembre 2020 / n°342 / p. 22



PRÉSENTATION DE LIVRES

Prix de l'Évêché – Polars du Sud

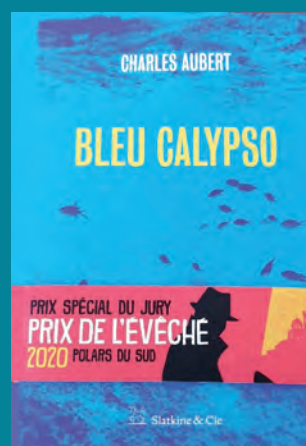
Lauréats – Édition 2020



« La Lame »
de Frédéric Mars

« La Lame » de Frédéric Mars

Frédéric MARS est le lauréat du prix de l'Évêché – Polars du Sud avec son livre, **La Lame** (Éditions Métropolis).



« Bleu Calypso »
de Charles Aubert

« Bleu Calypso » de Charles Aubert

Un deuxième prix, attribué à un auteur prometteur, a été décerné à **Charles Aubert** pour son livre **Bleu Calypso** (Éditions Slatkine et compagnie).

Le Prix de l'Évêché – Polars du Sud est un prix littéraire créé en 2018, à l'initiative de diverses personnalités issues des instances de la Police nationale, de deux clubs Rotary de la région de Marseille et de lecteurs férus de littératures policières.

Il s'agit de récompenser chaque année et de mettre en valeur un ouvrage, ayant pour lieu d'action le grand sud de la France (du Languedoc-Roussillon aux Alpes-Maritimes, y compris les Alpes-du-Sud et la Corse), particulièrement remarquable quant au scénario, à l'intrigue et à la qualité de l'écriture qui seront les éléments déterminants des choix du jury. Un deuxième prix est attribué à un auteur prometteur.

Les lauréats des précédentes éditions :

2019 : Karine Giebel, *Toutes blessent, la dernière tue* (Éditions Belfond)

2018 : Jean Contrucci, *L'Affaire de la Soubeyranne* (Éditions JC Lattès)

2018 : Prix spécial du jury, René Frégny, *Les vivants au prix des morts* (Éditions Gallimard).



INTÉRIALE



MARSATWORK





« Une vie de flic » de Patrick Visser-Bourdon et Jean-Marie Godard, Fayard

Entré dans la police nationale en 1990, **Patrick Visser-Bourdon** a été successivement gardien de la paix, officier puis commissaire de police. Aujourd'hui commissaire central adjoint au sein de la direction départementale de la sécurité publique de l'Essonne, il est resté à travers ses différentes affectations un homme de terrain, proche de la réalité vécue par ses effectifs.

Ce livre réalisé avec le journaliste spécialisé **Jean-Marie Godard** revient sur trente ans de carrière dans la police, jusqu'à la mobilisation des forces de sécurité dans la crise sanitaire de la COVID-19.

Il n'aurait jamais imaginé devenir un jour l'un des gardiens de cette France confinée par nécessité. Il repense aux mois qui viennent de s'écouler, aux contrôles d'attestation parfois houleux, au dénuement des collègues sur la voie publique, sans gants ni masque. Aux nuits à essuyer des tirs de mortiers de feux d'artifice dans les cités de l'Essonne, au trafic de drogue qui se réorganise en livraison à domicile.

Le commissaire a tenu le cap. C'est un pragmatique. C'est d'ailleurs ce qui a fait sa force quand il a géré la « Jungle » de Calais et ses 10 000 migrants. Toujours aux côtés de ses hommes, quitte à prendre des coups dans les moments difficiles, il est écouté et respecté. Patrick Visser-Bourdon, marié et père de trois enfants, est à la fois un homme de poigne et de dialogue, sans illusion et lucide, quelqu'un à qui on ne la fait pas, passé par l'antiterrorisme, les « stups », le SRPJ de Versailles. Il sait que la vie est faite de zones de gris, à l'heure où chacun voudrait imposer ses certitudes.

« Une vie de flic » de Patrick Visser-Bourdon et Jean-Marie Godard, Fayard



« Dictionnaire du renseignement » dirigé par Hugues Moutouh et Jérôme Poirot, Perrin

Ce livre, à la fois très riche et accessible aux profanes, dresse un panorama de l'univers du renseignement à travers les yeux de ceux qui en font partie. **Hugues Moutouh**, préfet, a été conseiller à la Présidence de la République et au ministère de l'Intérieur. **Jérôme Poirot** fût pendant 6 ans l'adjoint du coordonnateur national du renseignement. Ils ont coordonné ensemble la rédaction d'une multitude de notices présentées par ordre alphabétique, de A comme Académie du renseignement à Z comme l'officier du renseignement soviétique Vassili Zaroubine. Nombre d'auteurs appartiennent encore à l'heure actuelle à la communauté française du renseignement et signent leurs contributions sous pseudonyme.

Fourmillant d'informations et d'anecdotes sans jamais verser dans le sensationnalisme gratuit, ce dictionnaire peut se lire comme un bref historique du travail de renseignement à travers les âges et une analyse des stratégies déployées par les États qui comptent dans ce « grand jeu » discret qui n'en influe pas moins de façon décisive sur certains équilibres géopolitiques. Plus près de nous, les articles consacrés à la DGSI, au renseignement territorial et à leurs devancières respectives la DST et la DCRG éclairent les débats contemporains sur l'organisation du renseignement intérieur dans notre pays. Ils mettent aussi en avant, parmi d'autres, la part décisive qu'ont pris les fonctionnaires de police depuis la III^e République dans la mission de contre-espionnage et de protection des intérêts fondamentaux de la nation.

« Dictionnaire du renseignement » dirigé par Hugues Moutouh et Jérôme Poirot, Perrin



« Précis d'éthique et de déontologie de la police »
de Stéphane Lemerrier,
Les Éditions du Prévôt

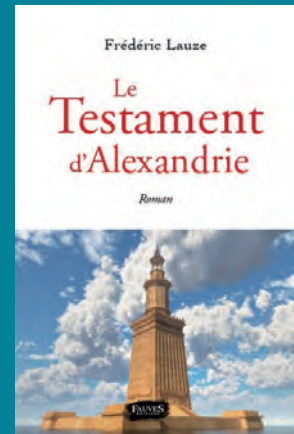
En ces temps de débats multiples autour de la déontologie policière et de la manière dont elle est contrôlée, on lira avec profit cet ouvrage synthétique dont l'auteur est à la fois acteur et observateur. Capitaine de police au sein de la sécurité publique, **Stéphane Lemerrier** appartient en effet également à l'équipe de droit pénal de l'université de Montpellier où il est chargé de cours.

Il brosse ici un tableau d'ensemble des questions d'éthique, de déontologie et de morale qui touchent l'action policière. Elles sont abordées sous l'angle historique, philosophique et bien sûr pratique puisque les grands textes réglementaires en vigueur et leur traduction dans les faits y sont analysés.

Alors que le modèle de contrôle interne par l'IGPN est parfois questionné, le recueil se livre à une intéressante étude comparée des moyens de contrôle de la déontologie des forces de sécurité à l'étranger mais aussi d'autres professions en France (médecins, journalistes, avocats...). On peut y mesurer le fait que le contrôle interne est finalement généralisé, parfois complété par d'autres instances selon l'histoire et les lois de chaque État concerné.

Articulant théorie et cas concrets, ce travail peut aussi constituer un outil utile de réflexion alimentant l'action pour les policiers en charge de manager une équipe.

« Précis d'éthique et de déontologie de la police » de Stéphane Lemerrier, Les Éditions du Prévôt



« Le Testament d'Alexandrie »
de Frédéric Lauze, Fauve Éditions

Le temps est venu de révéler cette extraordinaire histoire.

Ce secret a traversé 60 ans de conflit israélo-arabe. Il a, à la fois, résisté à l'usure du temps et des sentiments mais surtout aux préjugés et aux communautarismes qui broient les individus libres tentant de s'affranchir des carcans confessionnels.

L'histoire d'amour d'une musulmane égyptienne et d'un juif égyptien devenu israélien est porteuse de puissants messages afin de bâtir demain, non pas la paix artificielle entre les États, mais la paix entre les peuples.

Gardien de cette histoire qui a dû demeurer secrète, aujourd'hui le moment est venu pour moi de faire connaître le destin hors norme de David et Aïcha.

« Le Testament d'Alexandrie » de Frédéric Lauze, Fauve Éditions

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



**PROTÉGEZ L'AVENIR
DE VOS PROCHES
AVEC LYRIADÉCÈS**

**RECEVEZ
100€ SUR 3 ANS***

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



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ



mgp.fr — 09 71 10 11 14 (numéro non surtaxé)

*Opération réservée aux membres participants bénéficiant d'une garantie décès MGP au 01/05/2021 puis au 01/05/2022 et au 01/05/2023.

Mutuelle Générale de la Police immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 07/12/20 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

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. 06 64 14 47 69
Zone du Nord	Cité administrative Rue de Tournai – Boîte postale 2012 – 59012 LILLE CEDEX Tél. 03 20 42 18 03
Zone de l'Ouest	Commissariat de Police de Caen 10, rue du Docteur Thibout-de-La-Fresnaye – 14000 CAEN Tél. 06 33 99 32 98
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	Hôtel de Police – DDSP 3, rue Victor Sévère – 97200 FORT-DE-FRANCE Tél. 06 96 37 43 37
Mayotte	Commissariat de Police – DCSP 89 bis, route des Badamiers – 97615 DZAOUZI-LABATTOIR Tél. 06 39 40 46 16
Nouvelle-Calédonie	Commissariat de Police – DCPJ 39, route du 18 juin – 98800 NOUMÉA 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

INTÉRIALE

DÉCOUVREZ OMNIALE

L'offre
complète

SANTÉ et
PRÉVOYANCE



Packs santé au choix



120€/an

EN MÉDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien

NOUVEAUTÉ



FORFAIT DE

30€/an

Pour votre abonnement sport
ou vélo libre-service



5 TÉLÉCONSULTATIONS
INCLUSES / AN

Un médecin en visio ou chat
24h/24 7j/7

NOUVEAUTÉ

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE DE LA TÊTE AUX PIEDS

Demandez votre devis auprès de votre **conseiller INTÉRIALE** ou sur **notre site web**.

GRILLE INDICIAIRE au 1^{er} janvier 2021

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.	830	3 889,40	116,68	914,01	413,00	431,72	207,10	4 472,77	4 286,13
	3 ^e	806	3 776,94	113,31	887,58	413,00	419,24	200,89	4 361,91	4 178,18
	2 ^e	756	3 542,63	106,28	832,52	413,00	393,23	188,87	4 130,00	3 952,33
	1 ^{er}	725	3 397,37	101,92	798,38	413,00	377,11	180,69	3 987,05	3 813,04
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	E.S.	830	3 889,40	116,68	914,01	600,00	431,72	207,10	4 471,48	4 279,32
	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	6 ^e	783	3 669,16	110,07	862,25	413,00	407,28	195,40	4 087,21	3 906,27
	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
	10 ^e	673	3 153,69	94,61	867,27	378,00	350,06	184,68	3 646,43	3 478,57
CAPITAINE DE POLICE	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	1 357,03	

* Valeur du point d'indice 4,6860.



RÉMUNÉRATIONS MOYENNES MENSUELLES DES COMMISSAIRES

En vigueur au 1^{er} janvier 2021

GRADE	ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT	IR 3 %	ISSP	IRP FONCTION	TRAITEMENT NET MENSUEL ÎLE-DE-FRANCE	TRAITEMENT NET MENSUEL PROVINCE
COMMISSAIRE GÉNÉRAL	HED3	1279	5 993,43	179,80	1 288,59	2 176,00	7 825,62	7 570,49
	HED2	1226	5 745,07	172,35	1 235,19	2 176,00	7 585,90	7 337,57
	HED1	1173	5 496,71	164,90	1 181,79	2 176,00	7 346,81	7 105,28
	HEC3	1173	5 496,71	164,90	1 181,79	2 093,00	7 271,09	7 029,55
	HEC2	1148	5 379,56	161,39	1 156,60	2 093,00	7 157,90	6 919,57
	HEC1	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	2 093,00	7 049,36	6 814,11
	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	2 093,00	7 049,36	6 814,11
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 103,21	2 093,00	6 918,80	6 687,27
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	2 093,00	6 792,28	6 564,34
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	2 093,00	6 792,28	6 564,34
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	1 020,59	2 093,00	6 547,91	6 326,89
	HEB1	972	4 554,82	136,64	979,29	2 093,00	6 362,77	6 147,01
	HEA3	972	4 554,82	136,64	979,29	2 093,00	6 362,77	6 147,01
	HEA2	925	4 334,57	130,04	931,93	2 093,00	6 150,34	5 940,61
	HEA1	890	4 170,56	125,12	896,67	2 093,00	5 992,50	5 787,26
	1 ^{er}	830	3 889,40	116,68	836,22	2 093,00	5 721,46	5 523,91
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE	HEBB3	1124	5 267,09	158,01	1 132,42	1 833,00	6 812,16	6 576,91
	HEBB2	1095	5 131,20	153,94	1 103,21	1 833,00	6 681,60	6 450,07
	HEBB1	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	1 833,00	6 555,08	6 327,14
	HEB3	1067	4 999,99	150,00	1 075,00	1 833,00	6 555,08	6 327,14
	HEB2	1013	4 746,94	142,41	1 020,59	1 833,00	6 310,71	6 089,69
	HEB1	972	4 554,82	136,64	979,29	1 833,00	6 125,57	5 909,82
	HEA3	972	4 554,82	136,64	979,29	1 833,00	6 125,57	5 909,82
	HEA2	925	4 334,57	130,04	931,93	1 833,00	5 913,14	5 703,42
	HEA1	890	4 170,56	125,12	896,67	1 833,00	5 755,30	5 550,06
	5 ^e	830	3 889,40	116,68	836,22	1 575,00	5 248,89	5 051,34
	4 ^e	792	3 711,33	111,34	797,94	1 575,00	5 077,09	4 884,42
	3 ^e	743	3 481,72	104,45	748,57	1 575,00	4 855,35	4 668,97
	2 ^e	705	3 303,65	99,11	710,28	1 575,00	4 683,55	4 502,04
	1 ^{er}	667	3 125,58	93,77	672,00	1 575,00	4 512,37	4 335,73
COMMISSAIRE	SPÉCIAL	830	3 889,40	116,68	836,22	1 364,00	5 056,39	4 858,85
	9 ^e	792	3 711,33	111,34	797,94	1 364,00	4 884,59	4 691,92
	8 ^e	743	3 481,72	104,45	748,57	1 364,00	4 662,86	4 476,47
	7 ^e	705	3 303,65	99,11	710,28	1 364,00	4 491,06	4 309,54
	6 ^e	667	3 125,58	93,77	672,00	1 364,00	4 319,88	4 143,24
	5 ^e	628	2 942,82	88,28	632,71	1 080,00	3 884,33	3 712,69
	4 ^e	591	2 769,44	83,08	595,43	1 080,00	3 717,18	3 550,29
	3 ^e	555	2 600,74	78,02	559,16	1 080,00	3 554,68	3 392,41
	2 ^e	505	2 366,44	70,99	532,45	1 080,00	3 364,71	3 194,02
	1 ^{er}	461	2 160,26	64,81	486,06	1 080,00	3 164,36	2 999,32
	stagiaire	381	1 785,38	53,56	178,54	279,00	1 921,99	1 770,17
	élève	356	1 668,22		166,82			1 429,03

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

OFFRE RÉSERVÉE
AUX ADHÉRENTS MGP

-20%**

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

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/police

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



ASSURÉMENT HUMAIN



POLICE

MGP

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

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

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Police, la 1^{ère} année, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. **Réduction appliquée la 1^{ère} année pour toute souscription entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 d'un 1^{er} contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS ou Accidents & Famille ou Protection Juridique en tant qu'adhérent MGP. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Les conditions, garanties et limites de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique ainsi que les conditions de nos offres sont disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES, et/ou LA SAUVEGARDE, et/ou GMF VIE, et/ou ASSURANCES MUTUELLE DE FRANCE, et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES, et/ou Covéa Protection Juridique.